

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire
2024



RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

SOMMAIRE

1ERE PARTIE: Transformation de l'Administration publique, un enjeu stratégique	1
I. LA TRANSFORMATION DIGITALE, LEVIER DE REGENERATION DE L'ACTION PUBLIQUE	1
1. La digitalisation en tant que moteur de renforcement des relations entre l'Administration et le citoyen	3
2. La stratégie digitale à l'horizon 2030	4
3. La gouvernance numérique	4
4. Enjeux de la transformation digitale	5
II. PERENNISATION DES PROJETS STRUCTURANTS	6
1. Déconcentration administrative	6
2. Simplification des procédures administratives	8
3. Droit d'Accès à l'Information (DAI)	8
4. Protection sociale	9
5. Promotion de la langue Amazighe	9
III. RENFORCEMENT DE LA BONNE GOUVERNANCE	10
1. Engagement du Maroc dans le Partenariat pour un Gouvernement Ouvert (PGO)	10
2. Moralisation de l'Administration publique: la lutte contre la corruption	10
IV. LEVIERS DE REFLEXION SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ET D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INNOVATION	11
1. L'Observatoire Marocain de l'Administration Publique (OMAP) : instance de réflexion sur l'Administration publique	11
2. Fonds de modernisation de l'Administration publique et d'appui à la transition numérique et à l'utilisation de l'Amazighe : instrument de financement des projets de modernisation	11
V. Dialogue social : plateforme de consolidation de la paix sociale et de valorisation des Ressources Humaines	12
1. Le dialogue social central : accord du 30 Avril 2022	12
2. Le Dialogue sectoriel de la santé: accord du 24 Février 2022	12
3. Dialogue sectoriel de l'Enseignement Supérieur : accord du 20 Octobre 2022	13
4. Le dialogue sectoriel de l'Education Nationale: accord du 14 Janvier 2023	14
2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE	15
I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU COURS DE LA PERIODE 2013-2023	15
1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat	15
1.1. Evolution de la population	15
1.2. Evolution des effectifs du personnel civil de l'Etat	16
2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires	17
2.1. Créations des postes budgétaires	18
2.2. Suppressions des postes budgétaires	21
3. Accès à la fonction publique	22
3.1. Concours de recrutement	22
3.2. Concours spécial unifié pour le recrutement des personnes en situation d'handicap	25
3.3. Recrutement des experts	26

4. <i>Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité</i>	28
4.1. <i>Nominations aux emplois supérieurs</i>	28
4.2. <i>Nominations aux postes de responsabilité dans les administrations publiques</i>	31
II. ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT	33
1. <i>Répartition par départements</i>	33
2. <i>Classement par groupes d'échelles</i>	34
3. <i>Répartition par statuts</i>	35
3.1. <i>Statuts interministériels</i>	35
3.2. <i>Statuts particuliers</i>	36
3.3. <i>Statuts spéciaux</i>	36
4. <i>Répartition par tranches d'âge</i>	36
5. <i>Départs à la retraite prévus pour la période 2023-2027</i>	38
6. <i>Répartition par genre</i>	39
7. <i>Répartition par régions</i>	40
3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL	42
I. Evolution des dépenses de personnel au cours de la période 2013-2023	42
1. <i>Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)</i>	43
2. <i>Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget Général (BG)</i>	44
3. <i>Ratio des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement</i>	44
4. <i>Ratio des dépenses de personnel par rapport aux Recettes Ordinaires</i>	45
II. Dépenses de personnel de L'ETAT au titre de l'année 2023	45
1. <i>Dépenses de personnel civil par départements</i>	45
2. <i>Dépenses de personnel civil par régions</i>	46
3. <i>Dépenses de personnel civil par échelles</i>	47
4. <i>Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2023</i>	48
4.1. <i>Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique</i>	48
4.2. <i>Salaire mensuel net moyen par départements</i>	48
4.3. <i>Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles</i>	49
4.4. <i>Répartition des fonctionnaires civils de l'Etat par tranches de salaires</i>	49
4.5. <i>Salaire minimum</i>	50
III. Exécution des dépenses de personnel	50
1. <i>Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2022</i>	50
1.1. <i>Analyse rétrospective des dépenses de personnel</i>	50
1.2. <i>Exécution des dépenses de personnel par département</i>	51
1.3. <i>Régularisations des recrutements, des avancements de grade et d'échelon</i>	51
1.4. <i>Composante des retenues réglementaires</i>	51
2. <i>Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2023 (du 1er janvier au 31 Août 2023)</i>	52

1ERE PARTIE: Transformation de l'Administration publique, un enjeu stratégique

La réforme de l'Administration publique constitue un thème central dans l'agenda du Gouvernement et ce en ligne avec les Hautes Orientations Royales et avec l'ambition de faire émerger un modèle d'Administration publique où l'efficacité, la réactivité, la proactivité et la sacralisation du service public sont hissées en priorités; avec comme corollaire la reconfiguration de la relation entre l'Administration et le citoyen sur la base d'un socle de principes comprenant l'équité, la proximité et la transparence. A la faveur de cet élan, le Gouvernement s'attelle au renouvellement de l'Administration en prenant fortement appui sur la digitalisation. Il a, à ce titre, mis en place la stratégie digitale 2030 qui présente une feuille de route de digitalisation de l'Administration pensée selon des objectifs vérifiables et mesurables.

Force est de constater que la politique de réforme de l'Administration a certes pris le virage numérique, mais elle n'a nullement renoncé aux projets structurants classiques.

De surcroit, il ne peut être question d'une réforme aboutie de l'Administration sans une implication inaltérable des ressources humaines, femmes et hommes, qui en sont les protagonistes. Pour ce faire, le Gouvernement affiche une volonté affirmée de préserver un climat social serein à travers l'institutionnalisation d'un dialogue social responsable associant tous les partenaires concernés et régulant placidement les relations de travail.

I. LA TRANSFORMATION DIGITALE, LEVIER DE REGENERATION DE L'ACTION PUBLIQUE

L'ère de la connectivité numérique suscite un large éventail de réflexions et d'analyses. A cet effet, la quatrième édition annuelle de l'indice de qualité numérique « Digital Quality of Life Index » (DQL) évaluant le niveau de bien être numérique classe, en 2022, le Maroc au 71ème rang mondial (84ème en 2021) sur 117 pays. Au niveau continental, le Maroc est classé 3ème derrière l'Afrique du Sud (66ème) et Maurice (68ème). Ce classement tient compte de 5 facteurs en l'occurrence: le coût (internet affordability) où le Maroc occupe la 78ème position; la qualité (internet quality) 83ème; l'E-infrastructure (Electronic infrastructure) 83ème; l'E-sécurité (Electronic security) 42ème et l'E-gouvernement (Electronic government) 88ème.

Spéculant sur l'ascension fulgurante du digital, le Gouvernement avait déjà affiché ses ambitions numériques lors de l'élaboration du Plan National de Réforme de l'Administration 2018-2021 qui a programmé une gamme de projets numériques comprenant l'élaboration d'un schéma directeur de la transformation numérique de l'Administration publique; la conception d'une Gateway gouvernementale basée sur l'échange électronique des données administratives; la mise au point d'un système de gestion des Ressources Humaines de la Fonction Publique (SIRH-FP) et le renforcement de la maturité numérique des services publics.

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), dans son avis intitulé « Vers une transformation digitale responsable et inclusive » élaboré dans le cadre d'une autosaisine en 2021, passe au crible l'environnement impactant le chantier de digitalisation et fait état des nouveaux concepts et applications véhiculés par la digitalisation tels que l'open data, l'industrie 4.0, l'intelligence artificielle et le cloud. De plus, il retrace les initiatives majeures de digitalisation précédemment enclenchées et relève que l'élan numérique pâtit d'un retard avéré dans la mise en œuvre des programmes de digitalisation au niveau de bon nombre d'administrations. Il s'attache aussi à mettre en évidence le niveau peu inclusif de ces programmes et le manque d'une vision consolidée, de même que le caractère morcelé ou inadapté du cadre législatif et réglementaire qui régit l'environnement du digital. Le CESE recommande à ce titre de se doter d'une réelle vision du digital impliquant tous les acteurs concernés et de s'investir vigoureusement dans une digitalisation plus inclusive en mesure de résorber la fracture numérique constatée entre les différentes régions du Royaume.

Le rapport général sur le Nouveau Modèle de Développement (NMD) remis à sa Majesté en 2021 décrypte de son côté les axes de réforme de l'Administration en propulsant le numérique en levier essentiel de changement. Il préconise l'instauration d'une stratégie de digitalisation portée au plus haut niveau de l'Etat, la mise à niveau des infrastructures numériques, la digitalisation des services de l'Administration, la formation des ressources humaines et la mise en place d'un dispositif réglementaire en mesure d'accompagner la transformation digitale.

Fortement imprégné par cette dynamique, le Gouvernement a conforté le caractère impérieux de la numérisation dans l'agenda gouvernemental et l'ambition d'implémenter le digital à une grande échelle en procédant à la création de la Direction Générale de la Transition Numérique via le décret n°2.23.405 publié au B.O n° 7204 en date du 15 Juin 2023.

Cet élan s'est aussi matérialisé à travers l'organisation du 31 Mai au 2 Juin 2023 à Marrakech de **GITEX AFRICA MOROCCO** avec comme objectif la promotion de l'innovation technologique multisectorielle et de la digitalisation. L'organisation de cet événement a été portée par l'Agence du Développement du Digital (ADD) et ce sous la tutelle du Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration (MTNRA). En marge de cet événement Tech marquant, le Gouvernement s'est fortement impliqué dans le renforcement de l'interministérialité digitale. A ce titre, le MTNRA a signé 4 conventions avec :

- Le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille ;
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) et l'Association Maroc Numeric Cluster (MNC) ;
- L'Agence Bayt Mal Al-Qods Al-Sharif ;
- La Commission Nationale de Contrôle de la Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP).

Ces conventions sont principalement articulées autour de l'accompagnement dans la transition numérique, la formation et le développement des compétences et la protection des données.

1. La digitalisation en tant que moteur de renforcement des relations entre l'Administration et le citoyen

L'ambiance anxieuse provoquée par la crise de la COVID-19 a révélé à tous les égards l'importance d'une Administration constamment évolutive et opérant sur la base de procédures simplifiées résolument tournées vers la satisfaction des usagers, ainsi que l'intérêt de l'acculturation des ressources humaines au digital. Dès lors, bon nombre de stratégies de dématérialisation ont été déployées et érigées en levier de transformation organisationnelle afin de permettre au citoyen un meilleur accès aux services publics. Cette tendance s'est d'ailleurs matérialisée récemment à travers la feuille de route de digitalisation des services médicaux dévoilée au 38ème Congrès Médical National organisé à Casablanca du 13 au 15 Janvier 2023. La feuille de route en question est construite autour de la dématérialisation de la relation liant la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) aux professionnels de la santé tenant compte du basculement des ramédistes vers l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO).

Dans la foulée, il est question de procéder au lancement de la feuille de soins électronique.

Et dans le dessein de stimuler l'intégration multidimensionnelle du numérique, le Gouvernement s'emploie aussi à donner une impulsion à la digitalisation de l'état civil. A ce titre, le décret n° 2.22.04 du 22 Juin 2023 pris en application de la loi n° 36.21 relative à l'état civil a été publié au B.O n° 7210 en date du 6 juillet 2023. Ce décret prévoit l'hébergement du registre national dans la plateforme centrale électronique de l'autorité gouvernementale en charge de l'Intérieur. Il est à cet effet question de relier, à travers un réseau informatique dédié les bureaux de l'état civil tant au Maroc qu'auprès des représentations diplomatiques et des services consulaires du Maroc à l'étranger à la plateforme centrale sus-citée. Le décret prévoit également, entre autres dispositions, la signature électronique des actes et documents de l'état civil.

De surcroit, les Collectivités Territoriales ont tiré profit de cet essor numérique à travers le lancement en 2023 de la plateforme numérique du Réseau Marocain des Collectivités Territoriales Ouvertes (REMACTO) et ce dans le cadre du programme d'Appui aux Collectivités Territoriales Ouvertes initié par la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCT) relevant du Ministère de l'Intérieur.

Cette plateforme offre un espace de dialogue, d'échange autour des bonnes pratiques et de coopération entre les membres du réseau créé le 21 Octobre 2022 et comprenant à ce jour 12 régions, 4 conseils provinciaux et 50 communes.

Le Gouvernement s'engage aussi à améliorer les relations avec les justiciables, à combler leurs attentes et à promouvoir l'efficacité du système judiciaire en mettant à contribution les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). A ce titre, le Ministère de la Justice a étoffé sa stratégie de digitalisation en lançant le 10 Avril 2023 quatre nouveaux services numériques à fort impact pour les citoyens en l'occurrence :

- Une plateforme pour le dépôt des demandes de grâce et de liberté conditionnelle. Ce service est de nature à exempter les personnes concernées d'un déplacement physique pour le dépôt de ces demandes auprès de la commission de grâce relevant

de la Direction des affaires pénales au niveau des parquets généraux près des Cours d'appel ;

- Une plateforme de gestion des services assurés par les huissiers aux fins de garantir la transparence des notifications de même qu'une exécution fluide des jugements ;
- Une version améliorée de l'application « Mahakim Mobile » qui permet l'accès aux services assurés par les tribunaux ;
- Un espace réservé au Ministère de la Justice dans la plateforme « Chikaya » pour la réception et le traitement des plaintes des citoyens.

2. La stratégie digitale à l'horizon 2030

Conscient de la nécessité d'inscrire la dynamique digitale dans une politique cohérente, le Gouvernement a élaboré en 2022 la stratégie digitale 2030 porteuse de changements majeurs pour le fonctionnement de l'Administration publique. Cette Stratégie s'assigne les objectifs suivants :

- La digitalisation de 100% des services publics ;
- La connexion de 100% des entités concernées par les parcours citoyens et entreprises au «One Stop Shop» (Interface unique des services publics) ;
- Le recours au service Cloud pour 70% des Administrations ;
- L'utilisation généralisée de la signature électronique par les Administrations et les Etablissements publics.

Pour ce faire, des axes de travail devant concourir à la réalisation des objectifs précités ont été ciblés, en l'occurrence :

- La construction d'un cadre adapté à l'Administration digitale sur les plans organisationnel, managérial, réglementaire et législatif ;
- Le renforcement de l'infrastructure numérique sur les plans normatif et équipements ;
- Le développement d'une stratégie data notamment en matière d'échange et de réutilisation des données numériques ;
- La digitalisation des parcours usagers.

3. La gouvernance numérique

L'implantation de la digitalisation dans l'Administration publique requiert une gouvernance numérique éclairée se traduisant par une refonte des modes de gestion des données numériques et une grande implication des acteurs concernés par le déploiement du digital. A ce titre, un fort niveau d'interopérabilité s'impose de même qu'un haut degré de convergence. Une politique de rationalisation des coûts et des investissements dans le numérique ainsi que la mise en place de plans de formation adaptés sont également à considérer.

La stratégie digitale 2030 qui a été engagée repose sur un modus operandi qui allie agilité, efficacité et adaptabilité et ce dans la perspective de mieux contrôler les outils de performance et de satisfaire pleinement les besoins des usagers. Ce mode opératoire s'appuie au premier chef sur une gouvernance numérique marquée par une action coordonnée entre le MTNRA en charge, conformément aux prérogatives qui lui sont conférées, du pilotage et de l'évaluation de la stratégie digitale, l'Agence du Développement du Digital (ADD) chargée de la mise en œuvre de la stratégie de l'Etat en matière de

développement du digital et les départements ministériels concernés par le déploiement de de leur plan de digitalisation.

Sur un volet connexe, la régulation et le contrôle du respect des libertés et des droits fondamentaux des personnes physiques en matière de traitement et d'utilisation des données à caractère personnel sont particulièrement surveillés par la Commission Nationale de Contrôle de la Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP) créée par la loi n° 09-08 (B.O n° 5714 du 5-3-2009). Cela contribue à garantir la confidentialité des données et à renforcer le climat de confiance numérique.

L'Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications (ANRT) s'immisce aussi dans la gouvernance numérique en sa qualité d'agent régulateur investi de missions de régulation et d'encadrement juridique, technique et économique du secteur des télécommunications.

4. Enjeux de la transformation digitale

Le processus de digitalisation recèle d'opportunités mais aussi d'innombrables enjeux à juguler. C'est le cas de la sécurité et de la protection des données à caractère personnel particulièrement surveillés par la CNDP citée plus haut.

Dans cette perspective, le Gouvernement s'active à étoffer le dispositif en la matière à travers l'élaboration d'un projet de loi sur l'E-administration. A ce titre, le décret n° 2-21-406 du 15 juillet 2021 pris pour l'application de la loi n° 05-20 relative à la cybersécurité a été publié au B.O n° 7028 du 7 Octobre 2021.

De manière globale l'implémentation de la stratégie digitale requiert le parachèvement d'un cadre légal adapté au nouvel environnement imposé par le digital avec la complexité des activités qu'il génère.

La digitalisation constitue aussi un gisement d'opportunités économiques. Il est donc question de valoriser économiquement le secteur numérique et d'en faire un levier de développement et ce à travers la dynamisation de l'industrie du digital.

Pour l'année 2022, la Commission Européenne a présenté les données fournies par l'Indice relatif à l'Economie et à la Société Numériques (DESI) mesurant les performances des pays membres de l'Union Européenne dans le domaine du numérique. Le DESI relève à ce titre une progression globale particulièrement remarquable dans le secteur mais souligne en revanche un retard avéré au niveau du déploiement des réseaux 5G et de la transformation numérique des PME, et indique que les compétences numériques constituent encore des profils pénuriques.

Au Maroc, l'économie numérique est propulsée en tant que moteur de développement économique et humain. Cette tendance se confirme par les investissements consentis par le Maroc dans le secteur numérique, et desquels le domaine des infrastructures Telecom tire fortement profit. Un effort remarquable est également déployé en matière d'incitation à la création de startups, de formation de compétences et de renforcement de leur compétitivité, de coopération technologique et d'outsourcing. A cet effet, le Gouvernement

indiquait déjà en 2022 que les mémorandums d'entente signés entre le MTNRA et des partenaires internationaux allaient permettre la création de 14.000 emplois directs dans le secteur du digital avec des investissements estimés à 595 millions de DH.

Ainsi et traduisant la volonté du Gouvernement de faire du Maroc une destination prisée pour les investissements dans ce secteur, un projet d'investissement a été conclu entre le Gouvernement et le géant groupe indien Hindustan Computers Limited technologies (HCLTech) en vertu duquel un « Global Delivery Center » spécialisé dans le support technique et l'ingénierie logicielle a été inauguré à Rabat en Juillet 2023 devant servir les clients du groupe à l'échelle internationale en faisant appui sur l'écosystème numérique mis à disposition par le Maroc. Ce projet permettra de soutenir l'emploi dans le secteur puisqu'il projette d'assurer la création de plus de 1.000 emplois hautement qualifiés particulièrement dans les domaines du codage et des services informatiques.

Cette dynamique montre l'impact du digital sur le marché de l'emploi confirmant ainsi les observations mises en avant dans le rapport de la Banque Mondiale publié en 2021 intitulé : « Les avantages du numérique pour les pays du Moyen - Orient et d'Afrique du Nord: l'adoption des technologies numériques peut accélérer la croissance et créer des emplois ».

II. PERENNISATION DES PROJETS STRUCURANTS

1. Déconcentration administrative

La déconcentration administrative présente un cadre novateur de l'action de l'Etat en matière de gestion publique et de développement local, consacrant la prééminence de la région confirmant ainsi son rôle de coordination des politiques publiques au niveau territorial, et en mettant en avant un mode d'organisation axé sur le transfert des compétences, convoyées par les moyens, aux services déconcentrés. L'implantation de cette approche a pris forme à travers le décret n° 2-17-618 du 26 Décembre 2018 portant charte nationale de la déconcentration administrative, puis par l'élaboration via le décret n° 2-19-40 du 24 Janvier 2019 du schéma directeur référentiel de la déconcentration administrative, et au moyen de la circulaire du Chef de Gouvernement n° 17/2020 relative à la mise en œuvre du chantier de la déconcentration administrative comprenant 5 axes à savoir: l'organisation des départements ministériels; le renforcement des Ressources Humaines; les compétences à transférer aux services déconcentrés; les leviers de suivi, de gouvernance et finalement l'accompagnement de la déconcentration administrative par un programme national de formation et de communication.

Le bilan de la feuille de route de la déconcentration administrative, jusqu'au juin 2023, se présente comme suit :

- L'approbation de 23 schémas directeurs de la déconcentration administrative pour 22 départements ministériels et du Haut-Commissariat au Plan ;
- Modification de la loi organique n° 02.12 relative à la nomination aux emplois supérieurs pour ajouter les emplois de « Chefs des représentations administratives régionales sectorielles » et de « Chefs des représentations administratives communes » ;

- L'édition de l'arrêté du Ministre de l'Intérieur n° 2782/19 fixant l'organisation du Secrétariat Général des Affaires Régionales (SGAR) ;
- La nomination des Secrétaires Généraux des SGARs ;
- La publication du décret n° 2.22.81 du 30 Mars 2023 relatif à la délégation du pouvoir et de signature.

S'agissant des représentations administratives prévues dans le cadre du chantier de la déconcentration administrative, la commission ministérielle présidée par le Chef du Gouvernement a adopté le 19 Juin 2023, la version finale des représentations administratives communes et sectorielles au niveau régional et provincial regroupées en 5 pôles qui vont constituer des structures administratives intégrées avec des pouvoirs de gestion élargis et des compétences claires. Il s'agit du :

1. Pôle de la production industrielle, extractive et des services ainsi que l'inclusion économique, et comprenant les secteurs de l'industrie, du commerce, de la transition énergétique, du développement durable, de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
2. Pôle de l'équipement et de l'infrastructure, englobant le secteur de l'équipement et de l'eau et celui du transport et de la logistique ;
3. Pôle de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire et de l'habitat, et comprenant le secteur de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme et celui de l'habitat et de la politique de la ville ;
4. Pôle du tourisme, de la jeunesse et de la culture, et englobant les secteurs de la jeunesse, de la culture, de la communication, de l'artisanat, de l'économie sociale et solidaire et du tourisme ;
5. Pôle financier, et comprenant le réseau des directions territoriales relevant du Ministère de l'Economie et des Finances.

Il a été décidé, également, lors de cette réunion de :

- Prendre, dans un délai d'une année, toutes les mesures règlementaires et juridiques pour la mise en œuvre de toutes dispositions relatives à la création des représentations communes et sectorielles ;
- Soumettre à la procédure d'approbation un projet de décret fixant les principes et les règles d'organisation des administrations de l'Etat et leurs attributions ;
- Transférer ou déléguer à la région les décisions relatives à l'investissement et l'accélération de la publication des textes juridiques y afférents ;
- Activer, à compter de la Loi de Finances 2025, le transfert des crédits budgétaires au profit des représentations administratives.

Pour ce qui est du volet des Ressources Humaines, le comité technique composé de représentants du MTNRA, de la TGR, de la Direction du Budget et du Secrétariat Général du Gouvernement s'affaire à finaliser les travaux se rapportant au système de gestion des ressources humaines et au transfert des actes de gestion aux services déconcentrés.

2. Simplification des procédures administratives

Ce chantier considéré comme un vecteur stratégique de modernisation de l'Administration et à fort impact sur le citoyen est encadré par la loi n° 55-19 relative à la simplification des procédures et des formalités administratives. A ce titre, le portail national des procédures et des formalités administratives (IDARATI), le portail national des réclamations (Chikaya), le portail de transparence et accès à l'information (Chafafiya) et le portail de géolocalisation des services publics sont autant de plateformes traduisant les efforts consentis par le Gouvernement pour mieux servir le citoyen et répondre à ses attentes.

Les travaux de la troisième réunion de la Commission nationale de simplification des procédures administratives tenue le 20 Février 2023 ont fortement conforté cet élan puisque le Chef de Gouvernement y a appelé tous les acteurs concernés particulièrement les Administrations, les Etablissements Publics et les Collectivités Territoriales à prospecter de nouvelles pistes de réforme relatives à la simplification et à la numérisation des procédures administratives.

A cet effet, sur les 3.000 actes administratifs reçus et examinés par la commission, 2.500 ont été déclarés conformes à la loi.

Le Gouvernement prévoit sur cette même dynamique d'examiner de près les opportunités de développement du portail IDARATI et de scruter le déploiement des procédures administratives simplifiées sur le terrain.

Par ailleurs, 22 décisions administratives ont été simplifiées et numérisées via la plateforme électronique « CRI invest » réduisant ainsi de 45 % les documents exigés des investisseurs et atténuant ainsi la complexité éprouvante des procédures.

Sur la même lancée, le MTNRA a signé le 21 Juillet 2023, une convention avec le Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication, portant sur la simplification et la digitalisation des procédures administratives relatives aux crèches notamment en matière de demande d'agrément, d'ouverture, de gestion et d'exploitation.

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

La loi 31-13 relative au DAI publiée au B.O n° 6670 en date du 3-5-2018 consacre le droit constitutionnel du citoyen d'accéder, sous réserve de certaines exceptions, à l'information publique, en fixe la portée et les mécanismes de diffusion de ladite information par les organes concernés. Cette loi a été renforcée par la circulaire n° 5/2020 du 17 Juin 2020, du Ministre en charge de la réforme de l'Administration, relative au DAI et par la confection d'un guide dans ce sens.

D'autres actions ont été entreprises donnant ainsi une dimension remarquable au DAI, notamment le lancement le 13 Mars 2020 du portail de transparence et accès à l'information « Chafafiya ».

A relever aussi la mise en œuvre de la plateforme d'échange du Réseau du Droit d'accès à l'Information « Rédai » qui se présente en tant qu' espace électronique d'échange d'idées et de bonnes pratiques entre les membres du réseau du DAI institué par la circulaire n°5/2020 citée plus haut.

4. Protection sociale

Il est établi que la construction d'une politique publique de protection sociale qui soit en ligne avec la vision royale particulièrement focalisée sur la généralisation de la couverture médicale obligatoire (AMO) a propulsé la réforme du système de santé en chantier phare.

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

A cet effet, il convient de rappeler la promulgation de la loi cadre n° 06-22 relative au système national de santé (B.O 7178 du 16 mars 2023) qui fixe les principes du système de santé notamment l'accès équitable aux soins de santé, la continuité des services, la bonne gouvernance et la reddition des comptes. Cette loi évoque aussi le rôle des établissements de santé, la carte sanitaire nationale et les cartes sanitaires régionales. Elle aborde également les mécanismes de partenariat public-privé. La numérisation du système de santé y est aussi abordée et ce en vue de permettre la gestion des données relatives aux établissements de santé.

La loi prévoit concomitamment la mise en place d'instances de gestion et de gouvernance notamment la Haute Autorité de Santé; les groupements sanitaires territoriaux chargés au niveau de la région de la mise en œuvre de la politique de l'Etat dans le domaine de la santé; un établissement public chargé des médicaments et des produits de santé et un établissement public chargé du sang et de ses dérivés.

A ce titre, la chambre des représentants a adopté le 17 juillet 2023 le projet de loi n° 07.22 relatif à la création de la Haute Autorité de Santé appelée à encadrer techniquement l'AMO, à accréditer les établissements de santé publics et privés, à assurer la médiation pour ce qui est des litiges entre les professionnels de santé et à évaluer la qualité des services rendus aux usagers. Elle est également investie d'un rôle consultatif sur les politiques publiques dans ledit domaine et devrait veiller à la pérennisation des bonnes pratiques dans le secteur de la santé.

Les textes portant création des instances citées ci-dessus (à l'exception de la Haute Instance de santé) ont été publiés au B.O n° 7213 du 17 Juillet 2023.

5. Promotion de la langue Amazighe

Ce chantier est encadré par la loi organique n° 26-16 fixant les étapes de la mise en œuvre du caractère officiel de la langue Amazighe et les modalités de son intégration dans l'enseignement et dans les différents secteurs prioritaires de la vie publique. Les délais de déploiement des dispositions inscrites dans cette loi, après publication au Bulletin Officiel en 2019, s'étendent de 5 à 15 ans.

A ce titre, le Gouvernement s'est engagé à porter progressivement l'enveloppe allouée à la promotion de la langue Amazighe à 1MMDH en 2025 sachant que l'enveloppe attribuée à ce chantier au titre de la Loi de Finances 2023 est de 300 millions de DH.

L'engagement du Gouvernement pour le renforcement de l'usage de l'Amazighe dans l'Administration publique s'est aussi confirmé par la signature le 10 janvier 2023 de 4 conventions de partenariat entre le MTNRA et les départements en charge de la Justice, de l'Education Nationale, de la Santé et de la Culture.

Il convient aussi de souligner que dans le cadre de la consécration constitutionnelle de la langue Amazighe et du travail de promotion mené à cet effet, l'Institut Royal de la Culture Amazighe (IRCAM) s'active à apporter son assistance aux différents départements ministériels menant des actions d'intégration de la langue Amazighe.

III. RENFORCEMENT DE LA BONNE GOUVERNANCE

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

Le plan d'action national 2021-2023 élaboré dans le cadre du Gouvernement ouvert « Open Government Partnership » focalisé sur 22 engagements (articulés autour de 5 axes) a enregistré, jusqu'au mois d'Août 2023, un taux d'avancement global de 82% affiné comme suit :

- Transparence et qualité des services publics : 88,1% ;
- Egalité et inclusion : 76,3% ;
- Justice ouverte : 82,3% ;
- Participation citoyenne : 62,8% ;
- Collectivités territoriales ouvertes : 100%.

Il convient d'indiquer que le Maroc a célébré la semaine mondiale du gouvernement ouvert du 8 au 12 mai 2023 avec une implication forte qui lui a valu d'être classé au deuxième rang mondial en termes de nombre d'événements organisés pour la célébration de cet événement majeur.

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

Etant signataire de la Convention des Nations Unies Contre la Corruption, le Maroc a installé les bases de la lutte contre ce fléau à travers la mise en place de l'Instance Nationale de la Probité, de la Prévention et de la Lutte contre la Corruption (INPPLC) et le déploiement de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption (SNLCC).

A ce titre, l'INPPLC propose la création d'un «portail national de l'intégrité » devant permettre aux citoyens l'accès aux études, aux rapports et aux informations en lien avec la probité et la lutte contre la corruption. Les phases de conception et d'identification du contenu du portail ainsi que des services qu'il est appelé à offrir en coordination avec les partenaires de l'instance ont été finalisées.

Par ailleurs, le dispositif réglementaire se rapportant à l'intégrité et à la lutte contre la corruption est appelé à être renforcé par des projets de loi relatifs à la déclaration du patrimoine et à la lutte contre toute forme d'enrichissement illicite, à la prévention et à la lutte contre les conflits d'intérêts de même qu'à la protection des fonctionnaires signalant

des actes de corruption en plus d'un projet de décret portant charte des valeurs et d'éthique du fonctionnaire dans les Administrations publiques, les Collectivités territoriales et les Etablissements publics.

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

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

La réforme de l'Administration publique suscite l'intérêt du Gouvernement au même degré que d'instances de réflexion telles que l'OMAP en sa qualité d'association à but non lucratif régie par le dahir n° 1-58-376 du 15 novembre 1958 tel qu'il a été modifié et complété par le dahir n° 1-02-206 du 23 Juillet 2002. Ces missions s'articulent essentiellement autour de :

- La réalisation de travaux de recherche et d'études et l'organisation de rencontres sur la modernisation de l'Administration, la gouvernance et le management ;
- L'accompagnement des politiques de réforme de l'Administration ;
- La prospection et le partage des bonnes pratiques et innovations en vue de stimuler la performance des services publics.

Signe de son implication dans la dynamique de réforme initiée par le Gouvernement, l'OMAP a organisé fin 2022 une journée d'études sous le thème « l'interministérialité digitale » qui a mis en exergue l'intérêt d'une politique de digitalisation, à dimension interministérielle, pour la conduite des politiques publiques, un meilleur accès aux services publics et l'implémentation d'une infrastructure technologique idoine. Il a été également question d'identifier le rôle des acteurs publics concernés par l'interministérialité digitale.

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

En vue de participer à la concrétisation de la dynamique de réforme multidimensionnelle de l'Administration, le Fonds de Modernisation de l'Administration Publique (FOMAP) créé en vertu de l'article 36 de la Loi de Finances 2005 s'est toujours érigé en instrument de financement des projets de réforme de l'Administration prévus par les départements ministériels, les Collectivités Territoriales et les Etablissements et Entreprises publics.

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

Ce décret accorde un cadre de financement incitatif, à travers des conventions, à différents acteurs (Administrations publiques, Collectivités Territoriales, Etablissements Publics, secteur privé, associations, coopératives, établissements et instituts de formation) proposant des projets de transformation et d'inclusion numériques ou ayant trait à la déconcentration administrative, à la modernisation des services publics et à l'utilisation de l'Amazighe.

Ce décret abroge, à ce titre, le décret n° 2-05-1484 du 22 décembre 2005 relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement du comité interministériel chargé de l'examen des projets soumis au financement du FOMAP.

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

En application des Hautes Orientations Royales appelant à l'instauration du dialogue social et à son institutionnalisation, et dans le cadre de la mise en œuvre des axes du programme gouvernemental en matière de renforcement de l'Etat social mettant particulièrement en avant les attentes du citoyen, les rounds du dialogue social tenus entre le Gouvernement et les partenaires économiques et sociaux ont été couronnés par la signature de 4 accords formalisant les engagements des différentes parties concernées. Il s'agit, à ce titre des accords suivants :

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

En sus des mesures prises pour l'amélioration du revenu et du pouvoir d'achat des citoyens, ce round du dialogue social a été marqué par l'institutionnalisation du dialogue social à travers la signature de la charte nationale du dialogue social en vue de garantir sa pérennité, sa régularité et sa périodicité de même que les mécanismes de mise en œuvre des accords qui en résultent. Il a été également convenu de créer l'Observatoire national du dialogue social et une Académie de formation dans le domaine de l'emploi et du climat des affaires appelés à être des leviers d'accompagnement de l'institutionnalisation du dialogue social.

Et de par la volonté du Gouvernement d'honorer ses engagements liés à cet accord, il y a eu préparation et publication de la majorité des textes en la matière particulièrement ceux relatifs à l'amélioration du pouvoir d'achat.

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

Cet accord s'inscrit dans le cadre des efforts consentis par le Gouvernement pour la mise en œuvre du chantier de la protection sociale, et ce en application des Hautes Orientations Royales ; chantier qui met en avant l'élargissement de la sphère des bénéficiaires de l'AMO.

Et au regard du rôle central assuré par le personnel médical et paramédical dans le système national de santé et des nombreuses obligations qui découlent de son activité, un accord a été conclu entre le Gouvernement et les syndicats articulé autour des principales mesures suivantes :

- Amélioration de la situation des médecins à travers la révision de la grille indiciaire et ce en adoptant l'indice 509 et les indemnités y afférentes en début de carrière des médecins ;

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

Et conscient de l'enjeu de faire aboutir le chantier de la généralisation de la protection sociale, et soucieux de formaliser l'engagement d'améliorer la situation matérielle du personnel de la santé, comme convenu dans ledit accord, le Gouvernement a procédé à la publication au Bulletin Officiel n° 7125 du 12 septembre 2022 des textes réglementaires suivants :

- Décret n° 2.22.682 modifiant le décret n° 2.99.651 portant statut particulier du corps interministériel des médecins, pharmaciens et médecins-dentistes ;
- Décret n° 2.22.681 (7 Septembre 2022) modifiant le décret n° 2.17.535 (28 Septembre 2017) portant statut particulier interministériel des infirmiers et des techniciens de la santé ;
- Décret n° 2.22.684 modifiant le décret n° 2.99.649 relatif à la protection et à l'indemnisation de certaines catégories de fonctionnaires du ministère de la santé des risques professionnels.

Le Gouvernement a également procédé à la programmation des crédits budgétaires nécessaires à la mise en œuvre de ces mesures dans le cadre de la Loi de Finances 2023 et du projet de Loi de Finances pour l'année 2024 .

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

Suite aux rounds tenus dans le cadre du dialogue social sectoriel, un accord a été signé en date du 20 Octobre 2022 entre le Gouvernement et le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur visant la mise à niveau et l'amélioration du système de l'Enseignement Supérieur (ES) à travers ce qui suit :

- Le renforcement des mécanismes de bonne gouvernance au niveau des établissements de l'ES à travers la révision des textes législatifs et réglementaires y afférents ;
- La mise en place d'un nouveau statut particulier relatif aux enseignants chercheurs de l'ES et des établissements de formation des cadres, appelé à préserver les acquis et à garantir la motivation et l'attractivité du métier d'enseignant chercheur notamment à travers les mesures suivantes :
 - Recrutement dans le cadre de «maitre de conférence» ;
 - Restructuration du corps des enseignants chercheurs en vue de l'élargissement de son parcours professionnel sur la base du mérite et de la compétence dans les domaines de la formation, de la recherche scientifique et de l'innovation ;
 - Adoption de l'habilitation comme une condition de nomination, directe, dans le cadre de «maitre de conférence habilité» ;
 - Révision du système de promotion ;
 - Amélioration des conditions matérielles du corps des enseignants chercheurs de l'ES et des établissements de formation des cadres supérieurs par la révision du régime indemnitaire octroyé à ce corps et ce, sur 3 ans à compter du 1er janvier 2023.

- L'activation du plan d'accélération de la transformation de l'écosystème de l'ES, de la recherche scientifique et de l'innovation à travers le lancement de la réforme pédagogique globale à partir de l'année universitaire 2023-2024 et le renforcement des capacités de l'Université dans les domaines de l'enseignement et de la recherche, et la digitalisation des programmes pédagogiques pour tous les cursus universitaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses de cet accord notamment le volet relatif à la motivation des enseignants chercheurs de l'ES et la valorisation de leurs efforts, le Gouvernement a approuvé en 2023, les décrets suivants :

- Décret n° 2-23-545 du 02 Août 2023 portant statut particulier du corps des enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur ;
- Décret n° 2-23-546 du 02 Août 2023 portant statut particulier du corps interministériel des enseignants chercheurs des établissements de l'ES ne relevant pas des universités ;
- Projet de décret n° 2-23-547 modifiant et complétant le décret n° 2-98-548 portant statut particulier du corps des enseignants chercheurs, de médecine, de pharmacie et de médecine dentaire ;
- Décret n° 2-23-548 du 02 Août 2023 modifiant le décret n° 2-90-471 portant attribution d'un complément de rémunération aux enseignants chercheurs des facultés de médecine et de pharmacie et des facultés de médecine dentaire.

Les décrets sus-indiqués ont été publiés au bulletin officiel n° 7220 du 10 Août 2023

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

Dans le cadre de l'engagement du Gouvernement en matière de mise en œuvre des dispositions du dialogue social sectoriel, un accord a été signé en date du 14 Janvier 2023 entre le Gouvernement et les syndicats, fixant les contours d'un statut particulier du personnel de l'Education Nationale articulé autour des points suivants :

- La mise en place d'un statut unifié régissant les fonctionnaires du Ministère et les cadres des Académies Régionales de l'Education et de la Formation ;
- Le maintien des acquis et des cadres existants et la création de nouveaux cadres ;
- La création d'un grade principal au profit des cadres dont le parcours professionnel s'arrête à l'échelle 11 ;
- L'unification du parcours professionnel pour tous les cadres et la création de passerelles entre les cadres et les corps ;
- L'amélioration des conditions professionnelles et matérielles de quelques catégories de personnel ;
- L'adoption d'un nouveau système de motivation au profit du personnel pédagogique et administratif des établissements de l'Education et de l'Enseignement faisant preuve de performance ;
- L'intégration, au sein des dispositions de ce statut, des fonctions de l'administration pédagogique et de l'administration scolaire.

Il est à préciser que le Gouvernement a adopté le 27 Septembre 2023 ledit statut conformément aux principes indiqués ci-dessus.

2EME PARTIE : RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

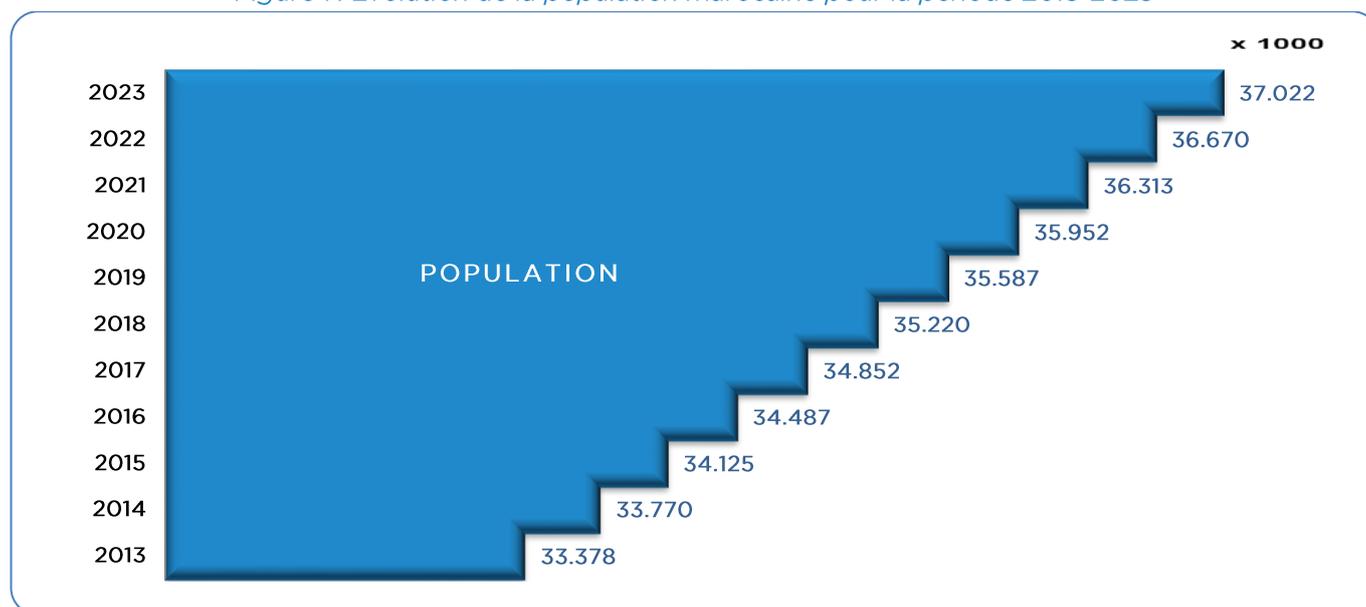
I. EVOLUTION DE LA POPULATION ET DES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU COURS DE LA PERIODE 2013-2023

1. Evolution de la population et des effectifs du personnel civil de l'Etat

1.1. Evolution de la population

Le Maroc a enregistré en l'espace d'une décennie des variations démographiques significatives avec une population maintenant son trend haussier passant de 33,38 millions d'habitants en 2013 à 37,02 millions d'habitants en 2023 et affichant de ce fait un taux de croissance 10,92% au titre de cette période et une progression additionnelle moyenne de 364.000 habitants par an, L'évolution de la population marocaine au titre de la période 2013-2023 est illustrée par le graphique suivant :

Figure 1: Evolution de la population marocaine pour la période 2013-2023

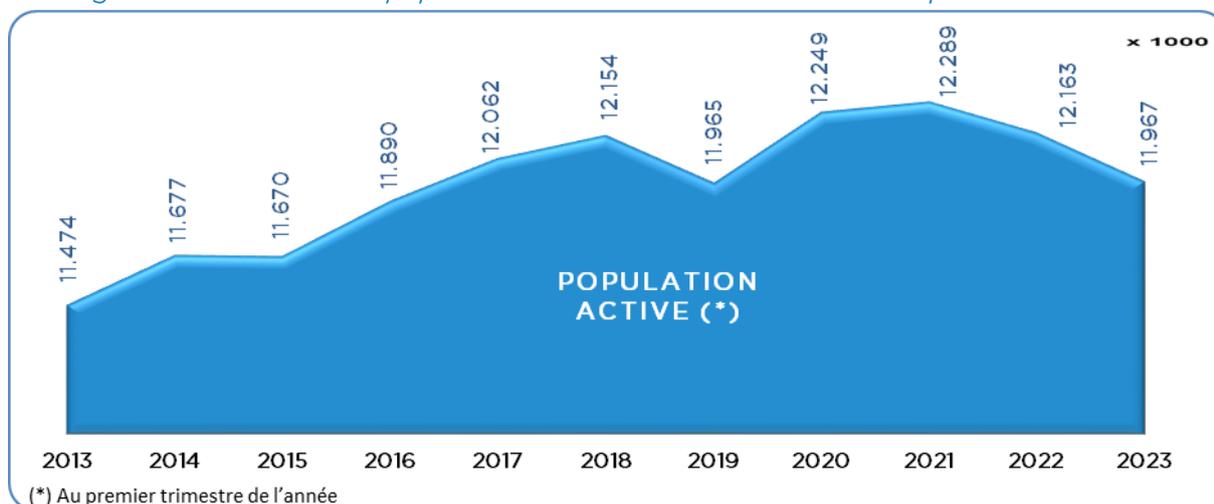


Il est à signaler que cette évolution est principalement urbaine, et due en partie à l'exode rural et à l'urbanisation des zones rurales. Les villes marocaines abriteront au terme de l'année de 2023, 64,8% des habitants du pays au lieu de 59,7% enregistré en 2013. La population rurale connaîtrait, en revanche, un léger recul de son effectif.

Le taux d'accroissement annuel démographique durant la période 2013-2023, a enregistré une décélération de 0,25 point en passant de 1,21% en 2013 à 0,96% en 2023, enregistrant ainsi un taux annuel moyen de la période de 1,04%, soit un taux qui avoisine le taux d'accroissement démographique annuel de la population mondiale qui est de 1%.

Par ailleurs, l'évolution de la population active entre le premier trimestre de 2013 et celui de 2023 s'est traduite par une croissance moyenne d'environ 49.300 actifs additionnels par an pour atteindre 11,97 millions de personnes en 2023, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,42% par an. Cette croissance est essentiellement urbaine avec un taux de 2,1% par an, contre un repli observé au niveau de la population rurale de 1,9% par an.

Figure 2 : Evolution de la population marocaine active au cours de la période 2013-2023



1.2. Evolution des effectifs du personnel civil de l'Etat

Le marché du travail au Maroc se caractérise par une contribution remarquable de l'État en tant qu'employeur public, une contribution stimulée par la volonté de l'État de dynamiser le marché de l'emploi à travers le mécanisme de création des postes budgétaires, et de répondre aux besoins de l'administration en ressources humaines nécessaires à l'amélioration de la qualité des services publics et des prestations rendus aux citoyens et aux acteurs économiques.

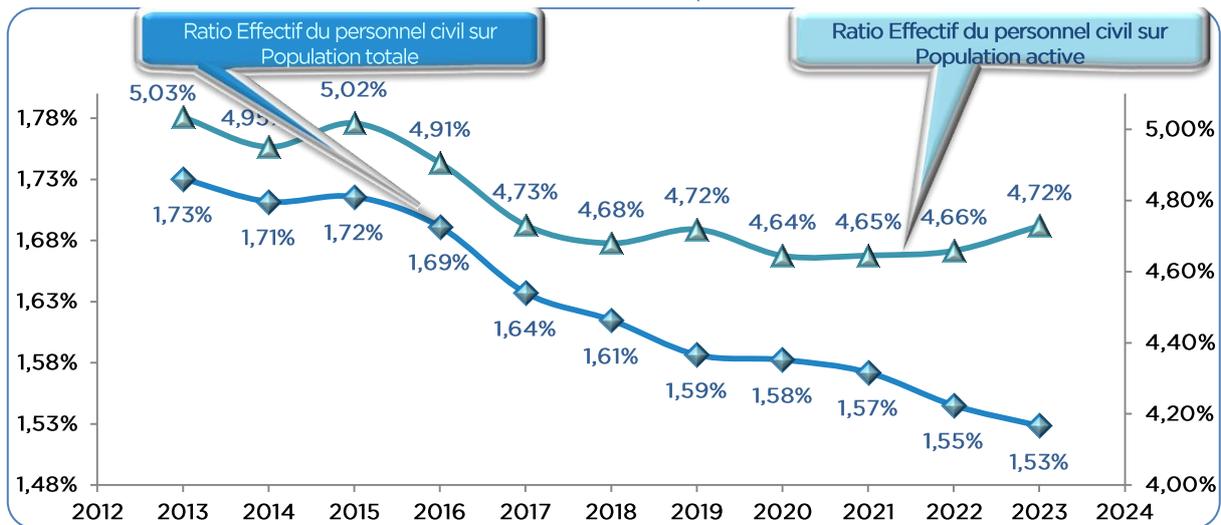
En 2023, la fonction publique marocaine compte 565.252 fonctionnaires civils, soit un taux d'administration de 15,3%. Ainsi en moyenne, 15 fonctionnaires civils sont au service de 1.000 personnes, et plus de 47 fonctionnaires pour 1.000 habitants de la population active.

Le tableau qui suit renseigne amplement sur ces tendances :

Année	2013	2023
Population totale	33.378.000	37.022.000
Population active	11.474.000	11.967.000
Effectif du personnel civil	577.634	565.252
Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale	1,73%	1,53%
Ratio Effectif du personnel civil sur Population active	5,03%	4,72%

Durant la période 2013-2023, le taux de couverture des fonctionnaires civils par rapport à la population d'une part et à la population active d'autre part s'élève respectivement à 1,63% et 4,79% en moyenne tout en entamant une tendance baissière à partir de 2016.

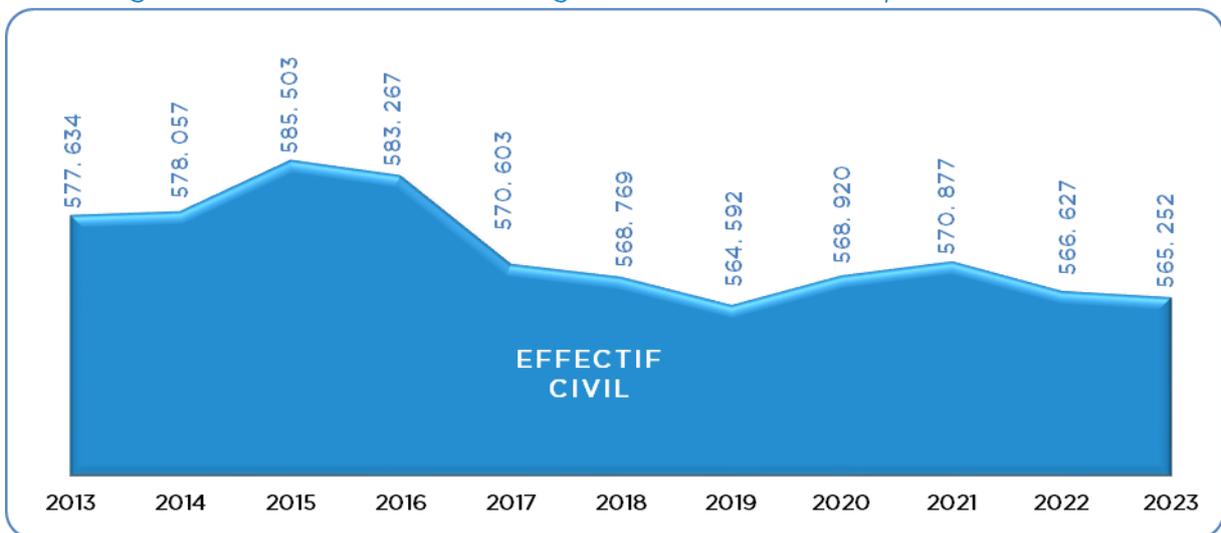
Figure 3 : Part des effectifs des fonctionnaires civils au sein de la population marocaine et de la population marocaine active au cours de la période 2013-2023



L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat est passé de 577.634 en 2013 à 565.252 en 2023 enregistrant, ainsi une régression globale d'environ 2%.

Cette légère tendance à la baisse enregistrée depuis l'année 2016, est le résultat de l'effet conjugué du lancement de l'opération de recrutement des enseignants au niveau des Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF) depuis cette année¹, et des départs massifs à la retraite, anticipée ou pour limite d'âge, notamment du personnel du Ministère de l'Éducation Nationale.

Figure 4 : Evolution de l'effectif budgétaire civil au cours de la période 2013-2023



2. Evolution des créations et des suppressions des postes budgétaires

L'évolution de l'effectif des fonctionnaires civils de l'État est le résultat de l'effet combiné des opérations de création et de suppression des postes budgétaires. Ces opérations peuvent être influencées par plusieurs facteurs tels que les politiques gouvernementales, les besoins du service public et les contraintes budgétaires.

¹ Au cours de la période 2016-2023, 139.000 enseignants ont été recrutés au niveau des AREFs

2.1. Créations des postes budgétaires

Le gouvernement a procédé, dans le cadre de la loi de finances 2023, à la création de 28.212 postes budgétaires au profit des ministères et institutions suivants :

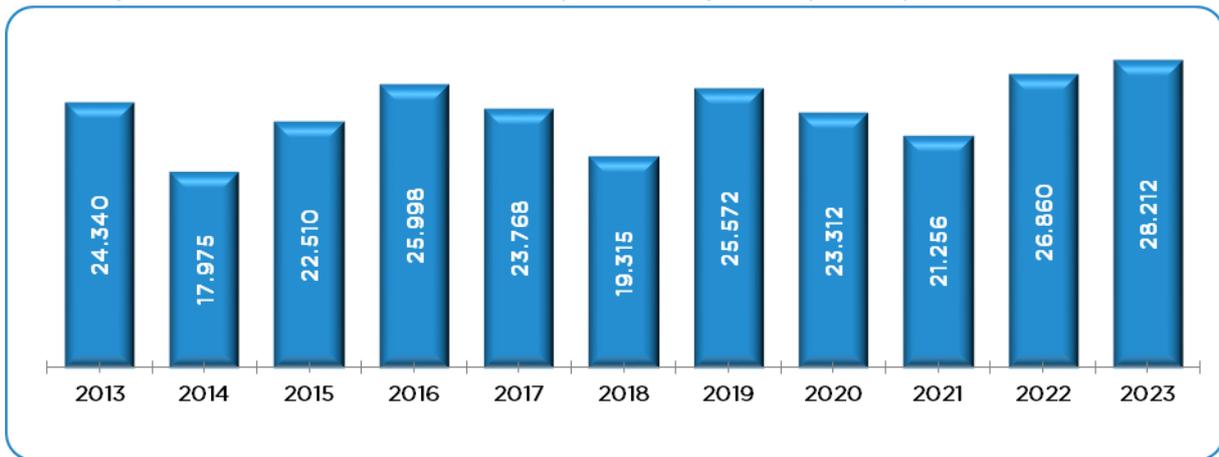
Département	Nombre de postes	%
Ministère de l'Intérieur	7.544	26,74%
Administration de la Défense Nationale	7.000	24,81%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	5.500	19,50%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	2.349	8,33%
Ministère de l'Economie et des Finances	1.200	4,25%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	1.000	3,54%
Ministère de la Justice	505	1,79%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	400	1,42%
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	374	1,33%
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	210	0,74%
Cour Royale	200	0,71%
Autres	1.930	6,84%
Total	28.212	100%

Le Chef du gouvernement est habilité à répartir 460 postes budgétaires entre les différents départements ministériels ou institutions, dont 200 postes ont été réservés au profit des personnes en situation d'handicap.

En 2023, les départements de l'Intérieur, de la Défense Nationale, et de la Santé et de la protection sociale s'accaparent 71% de l'ensemble des postes créés au titre de cette année. En effet la priorité a été nettement accordée aux départements de sécurité et ceux à caractère social pour satisfaire leur besoin en ressources humaines nécessaires.

L'étude de l'évolution des créations des postes budgétaires, dans le temps et par département, permet d'avoir une vision globale sur les orientations gouvernementales en matière de dotation en ressources humaines nécessaires aux secteurs prioritaires.

Figure 5 : Evolution des créations des postes budgétaires pour la période 2013-2023



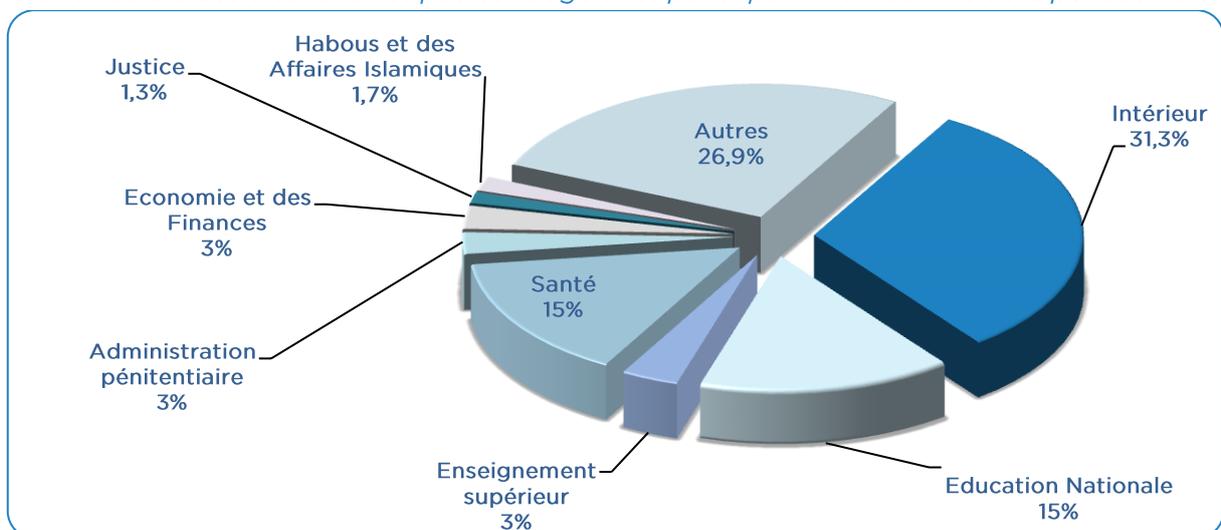
A titre rétrospectif, il convient de souligner que pour la décennie 2013-2023, il a été procédé à la création de 259.118 postes budgétaires, auxquels s’ajoutent 139.000 postes créés au niveau des Académies Régionales de l’Education et de la Formation (AREF) pour le recrutement des enseignants répartis comme suit :

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Postes budgétaires créés au niveau des AREFs	11.000	24.000	20.000	15.000	15.000	17.000	17.000	20.000	139.000

Au titre de la période 2013-2023, la priorité en termes de créations de postes budgétaires a été accordée aux départements sociaux et de sécurité. En effet, 64,3% des postes créés ont été affectés aux départements de l’Intérieur, de l’Education Nationale et de l’Enseignement Supérieur, et de la Santé.

La structure de la répartition de ces créations, par département, au titre de la période précitée se présente comme suit :

Figure 6 : Structure des créations des postes budgétaires par département au titre de la période 2013-2023

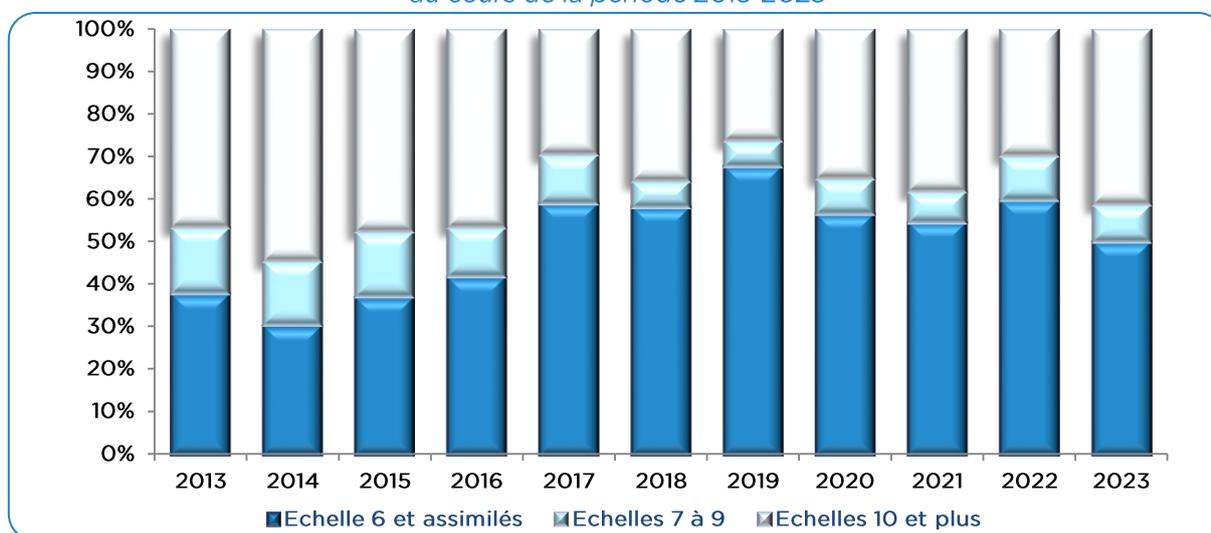


L'analyse de ce graphique fait ressortir les observations suivantes :

- Plus de 31% des postes budgétaires créés au titre de la période 2013-2023, soit 81.146 postes, ont été affectés au Ministère de l'Intérieur et ce, afin de doter les différents services de sécurité de moyens humains nécessaires pour qu'ils s'acquittent des missions qui leur incombent en matière de maintien de l'ordre public et de la sécurité des citoyens ;
- Au titre de ladite période, 15% et 3% de l'ensemble des postes budgétaires créés, soit 39.242 postes et 8.862 postes, ont été octroyés respectivement aux départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, et ce abstraction faite des 139.000 postes créés au profit des enseignants recrutés aux AREFs ;
- Le secteur de la santé, par l'importance qu'il cristallise dans l'action gouvernementale, a bénéficié de 38.300 postes, ce qui représente près de 15% du total des créations observées durant la période considérée ;
- Les départements de l'Economie et des Finances ainsi que l'Administration pénitentiaire ont bénéficié au titre de la même période d'un renforcement de leur capital humain respectivement de 7.225 et 6.750 postes budgétaires, ce qui représente près de 3% du total des créations observées durant la période considérée;

D'un autre côté, il est à souligner que les créations de postes budgétaires par groupes d'échelles au titre de l'intervalle 2013-2023, se déclinent comme suit :

Figure 7 : Evolution des Créations des postes budgétaires par groupe d'échelles au cours de la période 2013-2023



L'analyse des données relatives à la création de postes par groupes d'échelles pour la période considérée met en exergue les observations suivantes :

- Le nombre total des postes créés pour le recrutement des cadres (échelles 10 et plus) dans les différents départements s'élève à 101.182 postes, ce qui représente 38,7% de la totalité des créations intervenues au cours de cette décennie, avec une moyenne annuelle de 9.198 postes ;
- Pour le recrutement du personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9, la création

de 27.464 postes budgétaires, soit 10,5% du total des créations, avec une moyenne annuelle de 2.497 postes ;

- Le personnel d'exécution classé à l'échelle 6 et assimilés a bénéficié de la création de 132.528 postes budgétaires, soit une proportion 50,7% de du nombre total des créations intervenues au titre de cette période, affichant ainsi une moyenne 12.048 de postes par an.

2.2. Suppressions des postes budgétaires

Les départs à la retraite constituent le principal facteur de suppression des postes budgétaires puisqu'ils génèrent près de 83% des suppressions effectuées au niveau des différents départements durant la période 2013-2023.

Les graphiques ci-après retracent l'évolution et la répartition par départements des suppressions des postes budgétaires au cours de la période 2013-2023 :

Figure 8 : Evolution des Suppressions des postes budgétaires au cours de la période 2013-2023

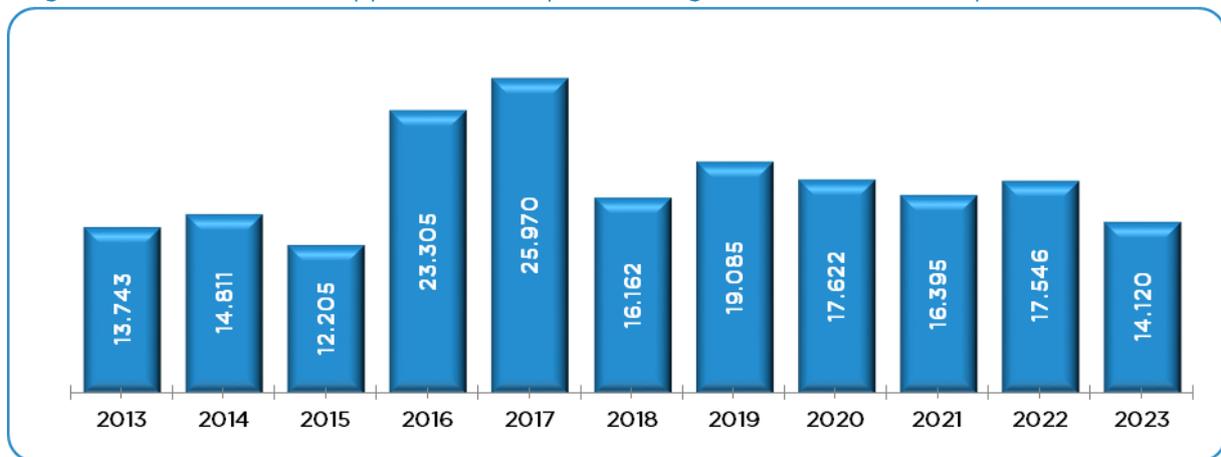
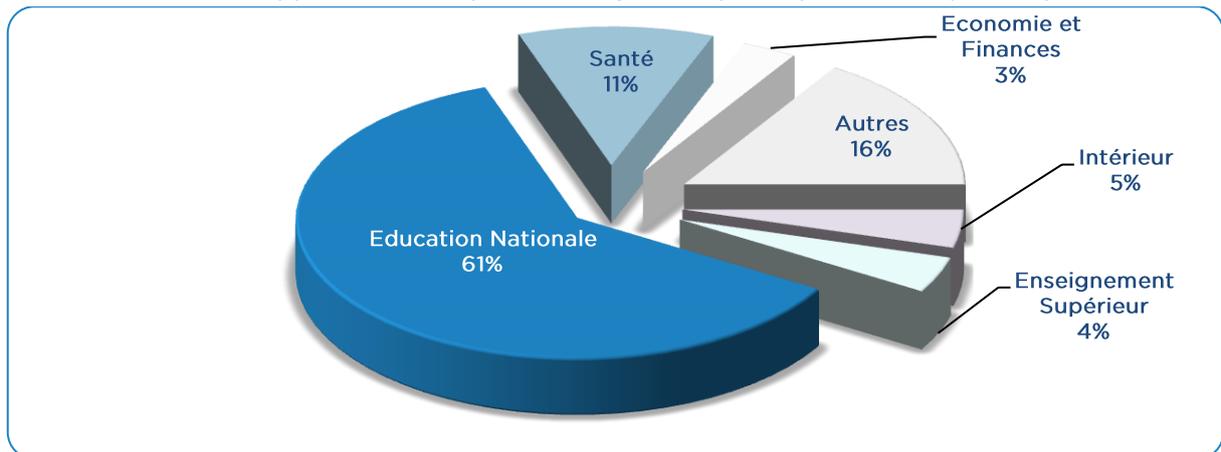


Figure 9 : Structure des suppressions des postes budgétaires par départements pour la période 2013-2023



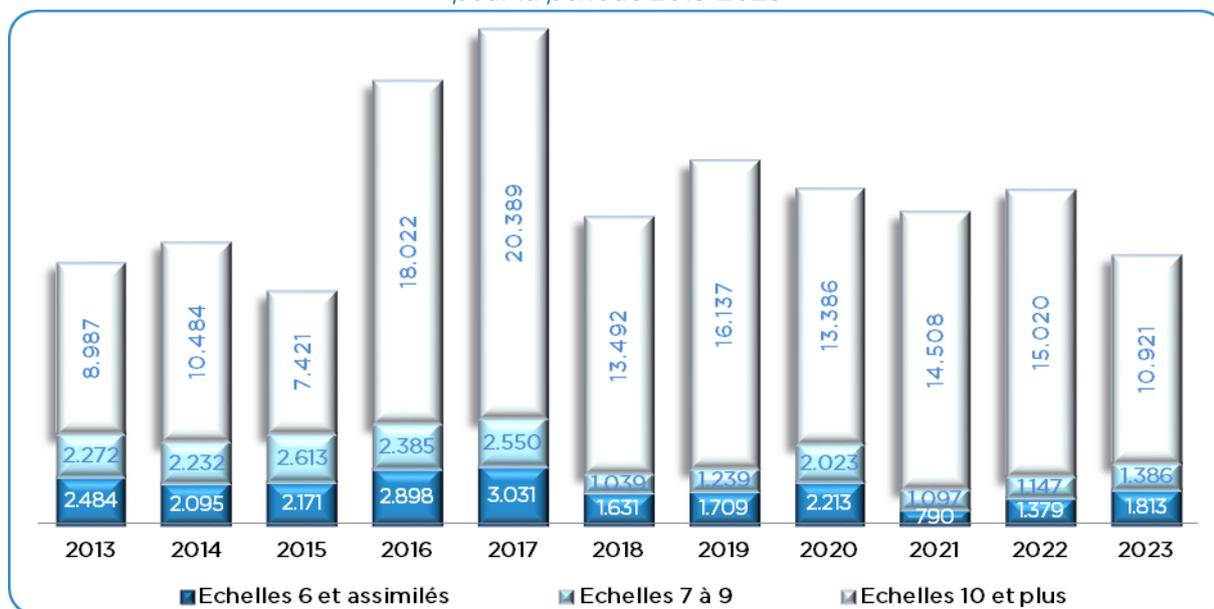
L'examen de ces graphiques fait ressortir les observations suivantes :

- 61% des postes budgétaires supprimés au cours de la période considérée relèvent du département de l'Education Nationale ;
- Les départements de la Santé, de l'Intérieur, de l'Enseignement Supérieur, de l'Economie et des Finances, ont accusé respectivement 11%, 5%, 4% et 3% de

l'ensemble des suppressions intervenues au titre de la période considérée. Par ailleurs, les suppressions effectuées au niveau des autres départements représentent près 16% de l'ensemble des suppressions enregistrées pendant cette même période.

S'agissant des suppressions de postes par catégories d'échelles au titre de la période 2013-2023, elles se déclinent comme suit :

Figure 10 : Structure des suppressions des postes budgétaires par groupes d'échelles pour la période 2013-2023



- Les suppressions des postes budgétaires occupés par les cadres (échelles ≥ 10) représentent près de 78% de l'ensemble des suppressions effectuées au titre de la période précitée ;
- La suppression des postes occupés par le personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) représente plus de 12% du total des suppressions constatées durant la décennie considérée ;
- 10% des suppressions sont des postes occupés par le personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9.

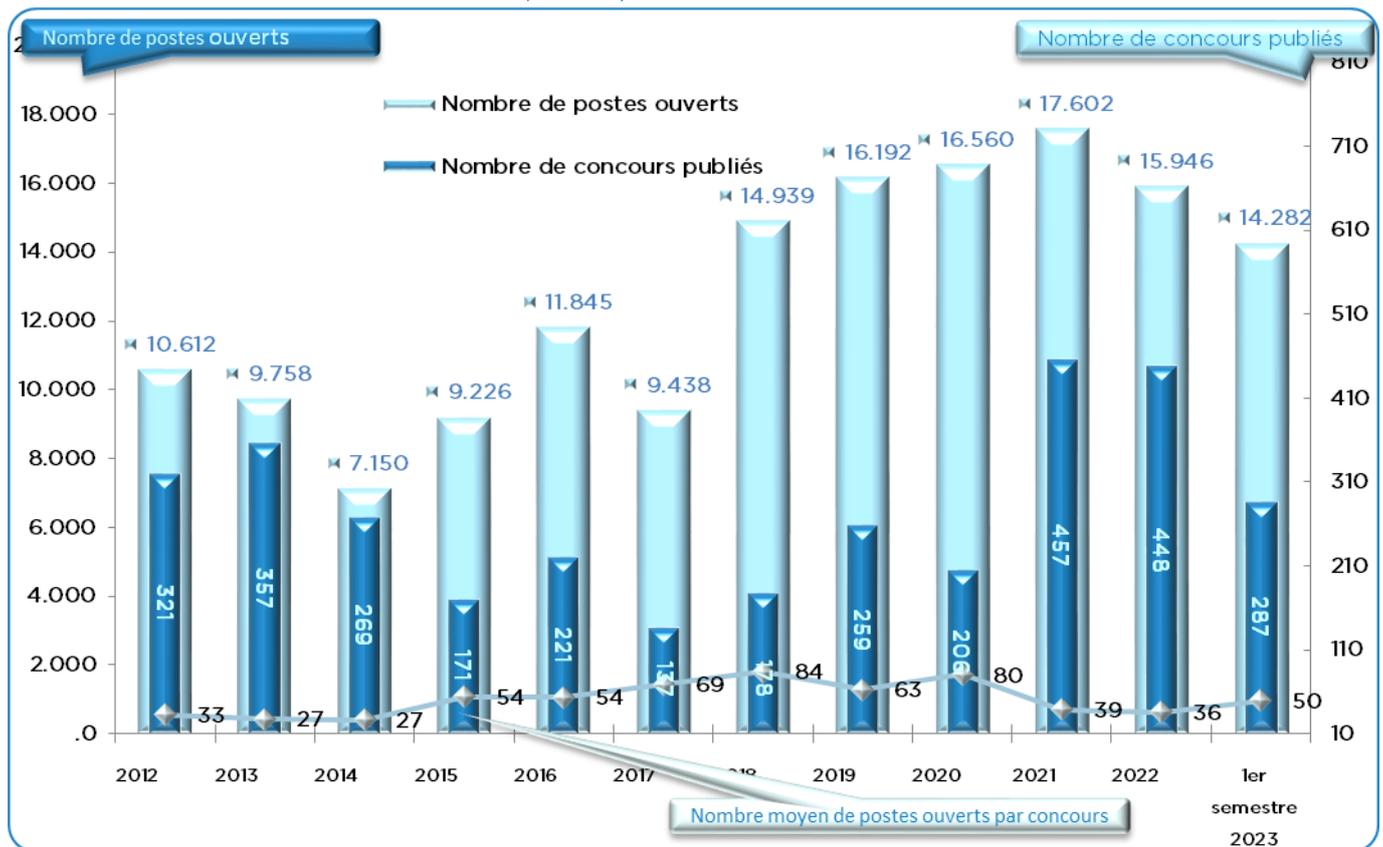
3. Accès à la fonction publique

3.1. Concours de recrutement

La politique de recrutement dans la fonction publique marocaine est fortement imprégnée des dispositions de l'article 31 de la Constitution consacrant le principe d'égalité des citoyennes et citoyens pour l'accès aux emplois publics selon le mérite et également des dispositions de l'article 22 du Statut Général de la Fonction Publique instituant le concours comme règle générale d'accès à la Fonction Publique.

Ainsi, les départements ministériels ont procédé depuis l'année 2012 jusqu'à la fin du 1er semestre 2023 à l'annonce de 3.311 concours pour pourvoir 153.550 postes budgétaires, ce qui représente une moyenne de 46 postes ouverts par concours.

Figure 11 : Structure de concours publiés et de postes ouverts au recrutement aux services de l'Etat pour la période 2012-2023



La répartition par administration, des postes budgétaires destinés au recrutement et leurs moyennes par nombres de concours publiés au titre de l'année 2022 et du 1er semestre de 2023, se présente comme suit :

Administration organisatrice	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours publiés	
	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023
Ministère de l'intérieur	7.260	7.966	55	72	132	111
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	5.230	2.723	274	130	19	21
Ministère de la Justice	923	684	6	6	154	114
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	911	1.000	11	3	83	333
Ministère de l'Économie et des Finances	500	1.200	3	5	167	240
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	220	27	12	1	18	27
plusieurs départements ministériels (Concours réservé aux personnes en situation de handicap)	200		4		50	

Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	169	128	7	5	24	26
Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Étranger	100		5		20	
Autres	433	554	71	65	6	9
TOTAL	15.946	14.282	448	287	36	50

Par ailleurs, la répartition du nombre de postes ouverts au recrutement et du nombre de concours publiés par groupes d'échelles, au titre de l'année 2022 et du 1^{er} semestre 2023, peut être illustrée par le tableau ci-après :

Groupes d'échelles	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours publiés	
	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023
5 à 6	7.184	4.217	307	201	23	21
7 à 9	6.631	7.931	43	19	154	417
10 et plus	2.131	2.134	98	67	22	32
TOTAL	15.946	14.282	448	287	36	50

La répartition, par grade, du nombre de postes budgétaires ouverts au recrutement et du nombre de concours annoncés à cet effet, au titre de l'année de 2022 et du 1^{er} semestre 2023, est détaillée dans le tableau ci-après :

Grade	Nombre de postes publiés		Nombre de concours publiés		Nombre moyen de postes par concours publiés	
	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023	2022	1 ^{er} semestre 2023
Gardien de la paix	3.838	4.127	1	1	3.838	4.127
Infirmier et techniciens de la Santé	3.231	623	84	33	38	19
Inspecteur de police	1.450	2.050	1	1	1.450	2.050
Administrateur 2 ^{ème} grade	1.168	1.218	54	46	22	26
Technicien de 3 ^{ème} grade	870	1.164	54	38	16	31
Médecin/Chirurgien-dentiste/Pharmacien 1 ^{er} grade	633	643	52	44	12	15
Surveillant éducateur	600	1.000	2	3	300	333
Commissaire Judiciaire 3 ^{ème} grade	520		3		173	
Officier de paix /Officier de police	500	300	2	2	250	150

Adjoint technique/administratif 3 ^{ème} grade	477	126	38	3	13	42
Ingénieur d'Etat/Architecte 1 ^{er} grade	382	416	66	46	6	9
Technicien de 4 ^{ème} grade	351	299	34	22	10	14
Administrateur 3 ^{ème} grade	292	300	18	10	16	30
Élève agent de secours	266	328	1	1	266	328
Attaché de justice	250	300	1	1	250	300
stagiaire de l'Institut Royal de l'Administration Territoriale	200	200	1	1	200	200
Officier éducateur principal	126		2		63	
Commissaire Judiciaire 2 ^{ème} grade	117	60	2	1	59	60
Rédacteur 4 ^{ème} grade	109	11	1	2	109	6
Officier éducateur	100		2		50	
Autres	466	1.117	29	32	16	35
Total	15.946	14.282	448	287	36	50

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

Selon L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), environ 15% de la population mondiale vivent avec une forme ou une autre de handicap. Ayant pris conscience de l'ampleur de ce phénomène au niveau national, le Maroc a ratifié en 2009 la Convention internationale des droits des personnes handicapées. Il a également entrepris une approche inclusive des personnes en situation de handicap visant à les intégrer pleinement dans la société. Cette vision a logiquement trouvé toute sa dimension dans les termes de la constitution 2011, qui consacre dans son préambule l'engagement de l'Etat à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit ». La loi cadre n° 97-13 relative à la protection des droits des personnes en situation de handicap a également constitué une avancée majeure dans ce sens.

Soucieux donc de traduire ces initiatives en mesures concrètes notamment dans la fonction publique, le gouvernement a fait le choix de réserver un certain nombre de postes budgétaires aux personnes en situation de handicap.

A ce titre Il y a lieu de signaler que depuis décembre 2018, 4 éditions de concours unifiés de recrutement dans la fonction publique, tous secteurs confondus, ont été organisés au profit des personnes en situation de handicap, sous la tutelle de Monsieur le Chef de Gouvernement et sous la supervision du département chargé de la Fonction Publique.

La 4^{ème} édition de ce concours en date du 17 octobre 2022 a ciblé le recrutement de 140 postes d'administrateur de 3^{ème} grade, 30 postes d'administrateur 2^{ème} grade, 15 postes de technicien de 3^{ème} grade et 15 postes de technicien de 4^{ème} grade, soit au total 200 postes budgétaires répartis entre 17 départements ministériels.

Le tableau suivant récapitule les principaux résultats des 4 éditions de ces concours unifiés :

Grade	2018		2019		2021		2022		Total	
	Effectif des Candidats admis	taux de réussite des femmes	Effectif des Candidats admis	taux de réussite des femmes	Effectif des Candidats admis	taux de réussite des femmes	Effectif des Candidats admis	taux de réussite des femmes	Effectif des Candidats admis	taux de réussite des femmes
Technicien 4ème grade Echelle 8	0	0%	0	0%	20	45%	15	33%	35	40%
Technicien 3ème grade Echelle 9	0	0%	40	28%	20	30%	15	47%	75	32%
Administrateur 3ème grade Echelle 10	50	18%	120	20%	320	30%	140	32%	630	28%
Administrateur 2ème grade Echelle 11	0	0%	40	30%	40	23%	30	40%	110	30%
Total	50	18%	200	24%	400	30%	200	35%	850	29%

Depuis le lancement de cette opération en 2018, les administrations publiques ont recruté au total 850 candidates et candidats en situation de handicap et répartis par grades comme suit :

- 110 administrateurs de 2^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de Master ;
- 630 administrateurs de 3^{ème} grade parmi les titulaires de la licence ;
- 75 techniciens de 3^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de technicien spécialisé ;
- 35 techniciens de 4^{ème} grade parmi les titulaires du diplôme de technicien.

Par ailleurs, le taux de réussite des femmes suite à ces quatre éditions de concours a connu une amélioration significative en passant de 18% en 2018 à 35% en 2022, avec une moyenne de 29% des 4 éditions groupées.

Il est à rappeler que dans le cadre de la loi de finances 2023, le gouvernement a reconduit la même politique à savoir la création de 200 postes budgétaires pour renforcer l'intégration et l'insertion de cette catégorie de population dans le marché de l'emploi.

3.3. Recrutement des experts

Les recrutements d'experts par voie de contrat sont effectués conformément au décret n° 2-15-770 du 9 août 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par voie de contrat dans les administrations publiques, qui permet aux différents départements de satisfaire leurs besoins en compétences et en expertises dans les différents domaines, notamment dans le cadre des grands chantiers et des projets structurants.

Dans cette perspective, 82 appels à candidatures ont été ouverts pour recruter 47 experts. Le tableau ci-après présente la répartition par année de l'effectif de ces experts depuis l'application du décret sus-indiqué :

Année	Appels à la candidature	Nombre de contrats visés
2018	16	5
2019	12	6
2020	13	9
2021	7	9
2022	18	12
1 ^{er} semestre 2023	16	6
Total	82	47

La répartition par départements de ces postes destinés au recrutement des experts au cours de l'exercice précédent et de celui en cours se présente comme suit :

Départements	Nombre de postes destinés au recrutement des experts	
	2022	1 ^{er} semestre 2023
Ministère de l'Intérieur	8	2
Ministère de l'Équipement et de l'Eau	4	0
Ministère de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts	3	1
Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication	2	3
Ministère de la Justice	2	0
Ministère de la Transition Énergétique et du Développement Durable	2	5
Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville	1	0
Ministère de l'Industrie et du Commerce	1	0
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	1	1
Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement Chargé des Relations avec le Parlement	1	0
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	0	4
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	0	2
Total général	25	18

4. Nominations aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité

4.1. Nominations aux emplois supérieurs

La nomination aux emplois supérieurs est encadrée par le dahir n° 1-12-20 du 17 juillet 2012 portant exécution de la loi organique n° 02-12 relative aux nominations aux emplois supérieurs et délibérée par le Conseil de gouvernement en application des dispositions de l'article 92 de la constitution sur ces fonctions.

A ce titre, et depuis l'entrée en vigueur de cette loi et jusqu'à la fin du premier semestre de l'année 2023, le conseil de gouvernement a approuvé, 1.588 nominations aux emplois supérieurs.

L'évolution et la répartition de ces nominations par fonction durant la période considérée se présentent comme suit :

Fonctions	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	1 ^{er} semestre 2023	Total	%
Directeur	2	175	108	82	94	61	173	108	92	84	117	71	1.167	73,5%
Emplois statutaires	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	6%
Inspecteur Général	0	11	5	5	2	2	8	5	5	2	2	9	56	3,5%
Président d'université	0	2	4	7	0	0	4	6	3	0	2	3	31	2%
Recteur de faculté	0	29	27	15	2	3	25	24	12	18	11	8	174	11%
Secrétaire Général	0	11	9	4	2	5	12	6	2	1	7	6	65	4,1%
Total	97	228	153	113	100	71	222	149	114	105	139	97	1.588	100%

Il convient de relever que les délibérations du conseil de gouvernement portant sur les nominations aux emplois supérieurs ont majoritairement touché le poste de Directeur (73.5%) talonné par le poste de Recteur de faculté avec plus de 11%.

Par ailleurs la représentativité de la femme dans ces nominations depuis 2012 jusqu'au fin du premier semestre de 2023 et selon le poste occupé est illustrée par le tableau ci-après :

Postes	Effectif des Femmes nommées		Total des nominations depuis 2012			% des Femmes nommées depuis 2012		
	2022	1 ^{er} semestre 2023	Femmes	Hommes	Total	Par poste	du total des nominations	du total des nominations féminines
Directeur et assimilé	18	8	169	998	1.167	14,5%	10,6%	81,3%
Inspecteur Général	0	2	7	49	56	12,5%	0,4%	3,4%
Président d'université	0	0	2	29	31	6,5%	0,1%	1,0%

Recteur de faculté	2	2	9	165	174	5,2%	0,6%	4,3%
Secrétaire Général	1	2	10	55	65	15,4%	0,6%	4,8%
Emplois statutaires	0	0	11	84	95	11,6%	0,7%	5,3%
Total	21	14	208	1.380	1.588	-	13,1%	100%

Il ressort de ce tableau ce qui suit :

- Tenant compte du nombre total de nominations en qualité de directeur, les femmes nommées à cette fonction représentent 14,5%, et sur l'ensemble des nominations dans les postes de l'inspecteur général et de secrétaire général, les nominations féminines représentent respectivement 12,5% et 15,4% ;
- 81,3% des femmes nommées durant cette période occupent le poste de directrice, talonné par le poste d'emplois statutaires avec 5,3% et les postes Secrétaire Général et Recteur de faculté avec respectivement 4,8% et 4,3% ;
- Tenant compte du nombre total de nominations, les femmes occupant le poste de directrice représentent 10,6%, suivi par le poste d'emplois statutaires avec 0,7% et les postes de Secrétaire Général et Recteur de faculté d'une part égale de 0,6%.

L'évolution de la répartition des nominations par département au titre de la période 2012-2023 se présente comme suit :

Départements	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	1 ^{er} semestre 2023	Total
Enseignement Supérieur, Recherche Scientifique et Innovation		62	46	37	5	4	62	50	33	25	30	23	377
Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de La Politique de la Ville	2	16	13	12	24	3	27	13	15	14	15	15	169
Équipement et Eau	10	15	6	6	6	3	17	10	20	10	16	12	131
Agriculture, Pêche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	15	21	5	8	8	10	12	10	10	8	12	4	123
Education Nationale, Préscolaire et Sports	3	14	18	3	20	2	6	6	3	15	5	7	102
Santé et Protection Sociale	16	13	7	5	2		17	2	10		2	3	77
Industrie, Commerce	6	6	7	2		14	6	10	2	5	10	2	70
Transition Énergétique et Développement Durable	7	9	11	12	2	1	6	8	4	3	5		68
Autres	38	72	40	28	33	34	69	40	17	25	44	31	471
Total	97	228	153	113	100	71	222	149	114	105	139	97	1.588

Il en ressort que le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, concentre à lui seul 24% des nominations opérées, suivi du Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville avec plus de 11%, talonné par Ministère de l'Équipement et de l'Eau et le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime du Développement Rural et des Eaux et Forêts avec près de 8% chacun et le Ministère de l'Éducation nationale, du Préscolaire et des Sports de 6%.

Le Tableau ci-après présente la répartition, de la représentativité des femmes dans les nominations effectuées depuis l'entrée en vigueur de la loi 02.12 jusqu'au 1^{er} semestre de l'année 2023, par département :

Départements	Effectif de Femmes nommées	Effectif total de nominations depuis 2012	% des femmes par département	Proportion des femmes par rapport au total des nominations féminines
Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de La Politique de la Ville	49	169	29%	24%
Enseignement Supérieur, Recherche Scientifique et Innovation	24	377	6%	12%
Industrie, Commerce	22	70	31%	11%
Équipement et Eau	18	131	14%	9%
Affaires Etrangères, Coopération Africaine et Marocains Résidant à l'Etranger	12	49	24%	6%
Jeunesse, Culture et Communication	11	56	20%	5%
Agriculture, Pêche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	8	123	7%	4%
Santé et Protection Sociale	7	77	9%	3%
Tourisme, Artisanat et Économie Sociale et Solidaire	7	40	18%	3%
Transition Énergétique et Développement Durable	7	68	10%	3%
Solidarité, Insertion Sociale et Famille	7	28	25%	3%
Education Nationale, Préscolaire et Sports	6	102	6%	3%
Autres	30	268	11%	14%
Total	208	1.588	13%	100%

Il en ressort ce qui suit :

- 24% des nominations féminines aux emplois supérieurs se sont effectuées au niveau du Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville, ce qui représente 29% des nominations aux postes supérieurs au sein dudit département ;
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation se positionne au second rang avec plus de 12% des nominations

féminines et une représentativité féminine de plus de 6% des nominations aux postes supérieurs effectuées au sein de ce département.

- Le troisième rang revient au Ministère de l'Industrie et du Commerce avec 11% des nominations féminines aux emplois supérieurs et une représentativité féminine de plus de 31% des nominations supérieures effectuées au sein du département.

Par ailleurs, Il convient de préciser que bien que l'accès des femmes aux postes de responsabilité continue à s'améliorer, il reste encore insuffisant pour assurer une intégration pleine des femmes en tant qu'acteur clé dans le processus de développement économique et social de notre pays.

4.2. Nominations aux postes de responsabilité dans les administrations publiques

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2-11-681 du 25 novembre 2011 fixant les modalités de nomination des chefs de divisions et chefs de services dans les administrations publiques, l'accès à ces emplois et à d'autres emplois similaires, est soumis à une procédure d'appel à candidatures ouvertes aux candidats remplissant des conditions bien déterminées relatives à l'ancienneté, la compétence, la formation et le mérite.

Au titre de la période 2012-2023, 2.467 appels à la candidature ont été lancés au niveau des différentes administrations publiques pour pourvoir 10.846 postes de chef de service et assimilé et 3.285 postes de chef de division et assimilé, répartis comme suit:

Figure 12 : appels à la candidature publiés pour pourvoir les postes de chef de division et chef de service dans les administrations publiques au titre de la période 2012-2023



L'évolution de l'effectif budgétaire du personnel de l'Etat occupant des postes de responsabilité au cours de la période 2012-2023 se présente comme suit :

Figure 13 : Effectif occupant les postes de chef de division et chef de service dans les administrations publiques au titre de la période 2012-2023



Par ailleurs, la répartition par départements de ces postes de responsabilités au titre de l'année 2022 et du 1^{er} semestre se présente comme suit :

Départements	2022			1 ^{er} semestre 2023	
	Chef de division et assimilés	Chef de service et assimilés	Total 2022	Chef de division et assimilés	Chef de service et assimilés
Intérieur	986	2.755	3.741	986	2.755
Agriculture, Pêche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts	235	886	1.121	45	168
Habous et Affaires Islamiques	175	385	560		
Equipement et Eau	170	525	695		
Justice	160	500	660	70	361
Economie et Finances	137	443	580	133	434
Aménagement du Territoire National, Urbanisme, Habitat et Politique de la Ville	126	329	455	126	329
Éducation Nationale, Préscolaire et Sports	106	921	1.027	106	921
Juridictions Financières	96	27	123		
Affaires Etrangères, Coopération Africaine et Marocains Résidant à l'Étranger	67	166	233	67	166
Haut-Commissariat au Plan	59	223	282	59	223
Inclusion Economique, Petite Entreprise, Emploi et Compétences	42	155	197	14	55

Jeunesse, Culture et Communication	38	166	204	91	335
Santé et Protection Sociale	35	113	148	35	113
Autres	237	843	1.080	428	1.266
Total	2.669	8.437	11.106	2.160	7.126

Il ressort de ce tableau qu'en 2022, sept ministères s'accaparent plus de 75% de l'ensemble des nominations effectuées au niveau des différents départements ministériels au titre de cette année. Il s'agit en effet des départements de l'Intérieur, de l'Agriculture, Pêche Maritime, Développement Rural et Eaux et Forêts, de l'Éducation Nationale, de l'Équipement et l'Eau, de la Justice, de l'Économie et Finances et des Habous et Affaires Islamiques avec des parts respectives de 33,7%, 10,1%, 9,2%, 6,3%, 5,9%, 5,2% et 5%.

II. ETAT ACTUEL DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

L'analyse de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2023, au niveau de sa structure par genre, statuts, échelles et tranches d'âge, ainsi qu'au niveau sectoriel et spatial, révèle une certaine disparité de sa répartition au sein de la fonction publique.

1. Répartition par départements

La fonction publique compte actuellement un effectif budgétaire de personnel civil de l'ordre de 565.252 avec une concentration marquée de 90,6% au niveau de 7 départements ministériels :

Département	Effectif 2023	Part en %
Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports	210.918	37,3
Intérieur	160.457	28,4
Santé et Protection Sociale	63.718	11,3
Enseignement Supérieur, Recherche Scientifique et Innovation	27.306	4,8
Économie et Finances	19.395	3,4
Justice	16.250	2,9
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	14.167	2,5
Autres départements	53.041	9,4
Total	565.252	100%

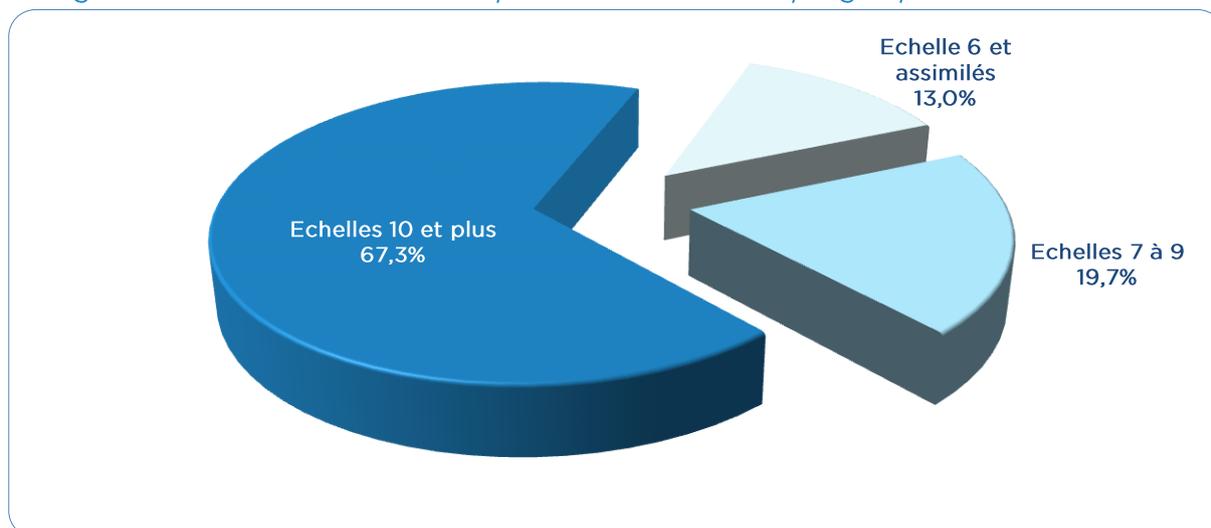
En effet, le département de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation s'accaparent, à eux seuls plus de 42% de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat, suivi des départements de l'Intérieur (28,4%), de la Santé et de la Protection Sociale (11,3%), de l'Economie et des Finances (3,4%), de la Justice (2,9%) et de l'Administration Pénitentiaire (2,5%). Les autres départements ministériels réunis emploient 9,4% des fonctionnaires civils.

Le renforcement du capital humain notamment au niveau du département de l'Education Nationale s'inscrit dans le cadre de la politique d'amélioration de l'offre scolaire et la mise en place d'une école publique moderne, basée sur l'équité et l'égalité des chances et la bonne gouvernance. A cet effet, le gouvernement a lancé un vaste programme de recrutement au niveau des AREFs pour atteindre un bilan total de recrutement de 139.000 enseignants depuis l'année scolaire 2016/2017 jusqu'en 2023.

2. Classement par groupes d'échelles

L'étude de la structure du capital humain par échelles permet d'apprécier le niveau d'encadrement au sein de l'administration publique et sa relation avec les niveaux de maîtrise et d'exécution en vue d'assurer, dans la mesure du possible, une sorte de complémentarité et d'équilibre entre ces trois catégories de personnel.

Figure 14 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles en 2023



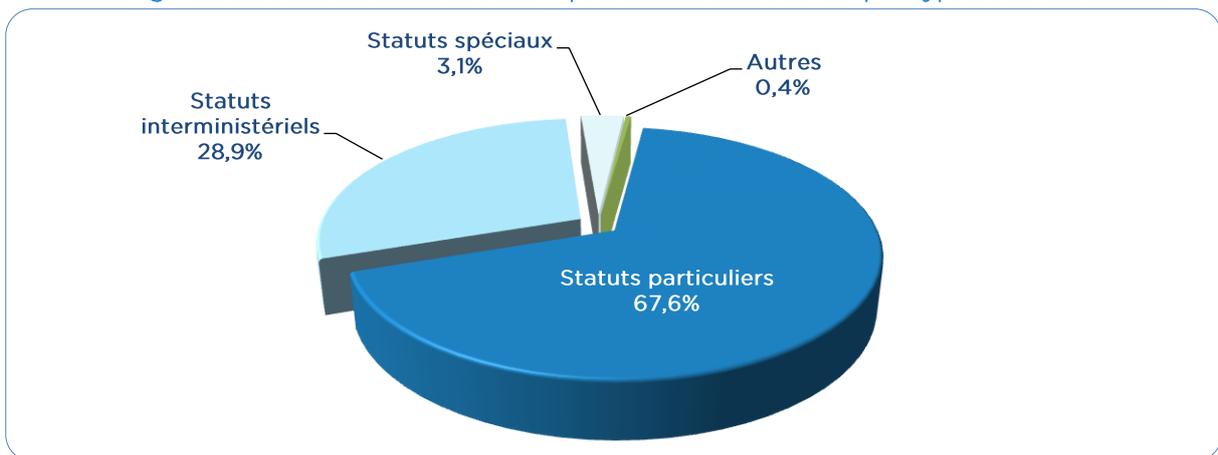
Ainsi, la structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par groupes d'échelles fait ressortir les tendances suivantes :

- Une nette amélioration du niveau d'encadrement au sein de l'administration publique avec un taux de 67,3% en 2023 contre 58,5% en 2013. Cette évolution est particulièrement attribuable aux avancements de grade et au recrutement massif de cadres au cours de ces dernières années ;
- Une part non négligeable des effectifs du personnel d'exécution (échelle 6 et assimilés) et du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) avec respectivement 13,0% et 19,7% du total de l'effectif du personnel civil de l'Etat constaté en 2023.

3. Répartition par statuts

Dans le cadre de la réforme administrative, les statuts régissant le personnel civil de l'Etat ont fait l'objet d'une action d'harmonisation et de regroupement en vue d'optimiser et de rationaliser la gestion des ressources humaines dans l'administration publique à travers l'uniformisation des procédures et la réduction du nombre de statuts, de cadres et de grades. Ainsi, il a été abouti pour la majorité du personnel civil de l'Etat à trois grandes catégories de statuts à savoir : les statuts interministériels, les statuts particuliers et les statuts spéciaux. La répartition de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat en 2023 selon cette typologie se présente comme suit :

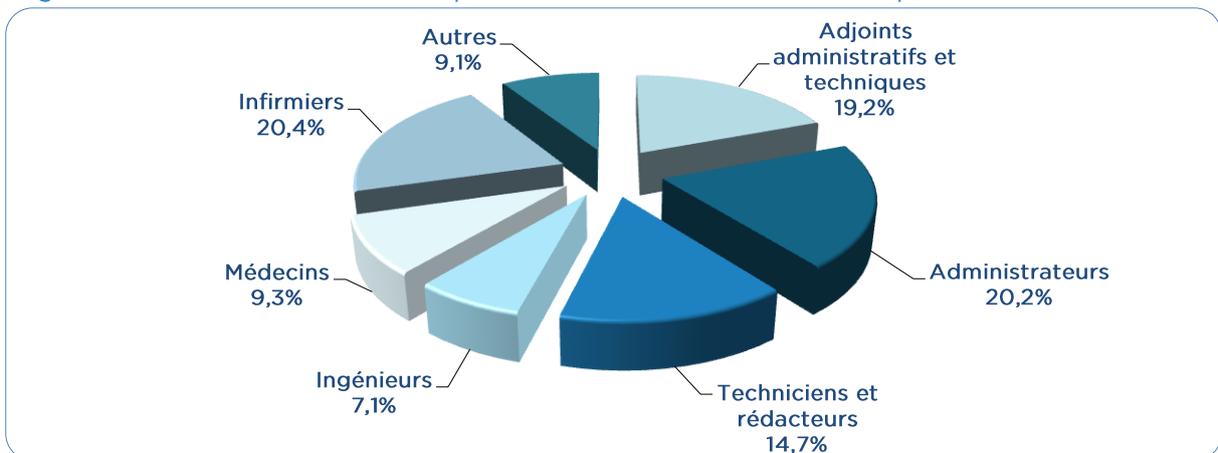
Figure 15 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat par type de statuts



3.1. Statuts interministériels

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

Figure 16 : structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat relevant du personnel interministériel



Il ressort de ce graphique ce qui suit:

- Les adjoints administratifs et techniques concentrent un effectif de 31.352 fonctionnaires et représentent ainsi 19,2% de l'effectif du personnel interministériel ;

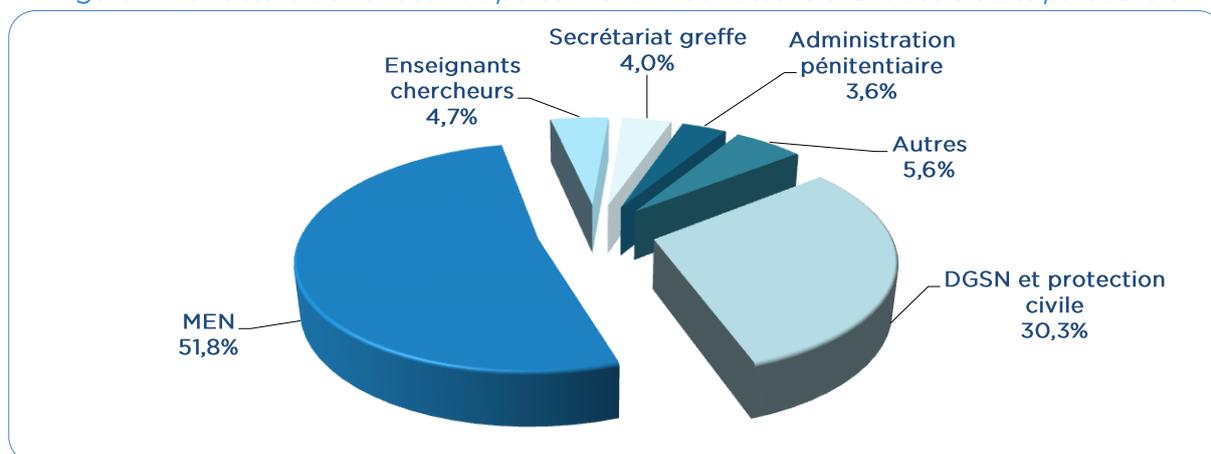
- Les techniciens et les rédacteurs dont l'effectif est de 23.963 représentent 14,7% ;
- Les infirmiers et les techniciens de la santé, au nombre de 33.402, représentent 20,4% des corps interministériels ;
- Les administrateurs avec un effectif de 33.019 représentent 20,2% du total du personnel des corps interministériels ;
- Le nombre des médecins exerçant dans la fonction publique est de 15.252, soit 9,3% du corps interministériel ;
- Les ingénieurs avec un effectif de 11.532 représentent 7,1% du total des corps interministériels.

3.2. Statuts particuliers

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

L'examen de la structure de cette catégorie de fonctionnaires permet de relever la prépondérance du personnel relevant du statut particulier du personnel de l'Education Nationale qui concentre une proportion de 51,8%, suivi du personnel de sécurité avec un taux de 30,3% du total du personnel régi par les statuts particuliers.

Figure 17 : Structure de l'effectif du personnel civil de l'Etat relevant des statuts particuliers



3.3. Statuts spéciaux

Les statuts spéciaux régissent les corps des magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur, les agents d'autorité et les fonctionnaires des deux chambres du Parlement. Le personnel y assujetti s'élève à 17.650 représentant ainsi 3,1% du personnel civil global.

4. Répartition par tranches d'âge

L'analyse de la pyramide des âges du personnel de l'État est un indicateur essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet outil moderne de gestion et de rationalisation des ressources humaines permet de prendre en compte la répartition des effectifs en fonction de l'âge et d'anticiper les évolutions démographiques au sein de l'administration publique.

L'examen de la structure des fonctionnaires selon les tranches d'âge permet d'une part, de disposer d'une visibilité en termes de prévisions des départs à la retraite, et d'autre part d'envisager les programmes adéquats en matière de formation et de recrutement afin de préparer la relève et répondre aux besoins des administrations en matière de ressources humaines.

La structure des effectifs du personnel civil par tranches d'âge, au titre de l'année 2023 présente les principales caractéristiques suivantes :

Tranches d'âge	%
< 25 ans	3,7%
25 à moins de 30 ans	9,0%
30 à moins de 35 ans	14,1%
35 à moins de 40 ans	14,4%
40 à moins de 45 ans	14,4%
45 à moins de 50 ans	13,3%
50 à moins de 55 ans	12,8%
55 à moins de 60 ans	13,8%
60 ans et plus	4,4%
Total	100%

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

Par ailleurs, la structure des effectifs du personnel civil par départements et par tranches d'âge au titre de l'année 2023, diffère d'un département à un autre et ce, comme illustré dans le tableau suivant :

Tranche d'âge	Education Nationale	Enseignement Supérieur	Intérieur	Santé et Protection Sociale	Economie et Finances	Justice
< 25 ans	0,1%	1,1%	5,5%	14,7%	3,3%	3,6%
25 à moins de 30 ans	2,2%	4,4%	16,4%	18,1%	12,1%	8,3%
30 à moins de 35 ans	12,9%	8,7%	16,7%	15,8%	17,6%	10,0%
35 à moins de 40 ans	14,9%	11,2%	15,6%	14,3%	11,0%	14,5%

40 à moins de 45 ans	19,9%	11,9%	10,9%	7,4%	9,1%	15,0%
45 à moins de 50 ans	16,9%	13,1%	10,4%	7,5%	12,0%	16,4%
50 à moins de 55 ans	12,7%	17,1%	12,1%	8,7%	16,1%	15,1%
55 à moins de 60 ans	15,2%	19,3%	10,7%	10,3%	15,5%	14,5%
60ans et plus	5,4%	13,3%	1,7%	3,1%	3,2%	2,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5. Départs à la retraite prévus pour la période 2023-2027

Selon les données de la Caisse Marocaine des Retraites, il est prévu que 64.979 fonctionnaires seront mis à la retraite pour limite d'âge au titre des 5 prochaines années, et ce comme suit :

Administrations	2023	2024	2025	2026	2027	Total	% rapporté à l'effectif du département
Education Nationale	4.985	5.922	3.775	7.140	6.704	28.526	13,87%
Enseignement Supérieur	599	861	1.002	994	1.035	4.491	18,41%
Santé et Protection Sociale	642	1.003	1.485	1.290	1.217	5.637	9,76%
Intérieur	1.997	2.217	2.856	3.097	3.383	13.550	12,09%
Justice	204	265	473	538	557	2.037	13,26%
Economie et Finances	176	215	395	374	423	1.583	9,00%
Autres	864	1.384	2.247	2.291	2.369	9.155	18,55%
TOTAL	9.467	11.867	12.233	15.724	15.688	64.979	13,48%

Il ressort de ce tableau que :

- Au niveau du département de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, 33.017 départs sont prévus pour les cinq prochaines années, soit 14,4% de l'effectif actuel des deux départements ;
- Au niveau de l'Intérieur, de la Santé et la Protection Sociale, de l'Economie et des Finances, et de la Justice, les départs atteindraient respectivement 13.550, 5.637, 1.583 et 2.037 soit respectivement 12,09%, 9,76%, 9,00% et 13,26% de l'effectif des fonctionnaires civils de chaque département.

6. Répartition par genre

Le degré de participation des femmes à l'effort de développement économique et social reste un indicateur clé pour évaluer l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et les programmes gouvernementaux. Au Maroc, l'égalité des sexes et les droits des femmes sont prioritaires.

Notre pays s'est engagé à respecter les principes des conventions internationales sur les droits de l'homme, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui vise à éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

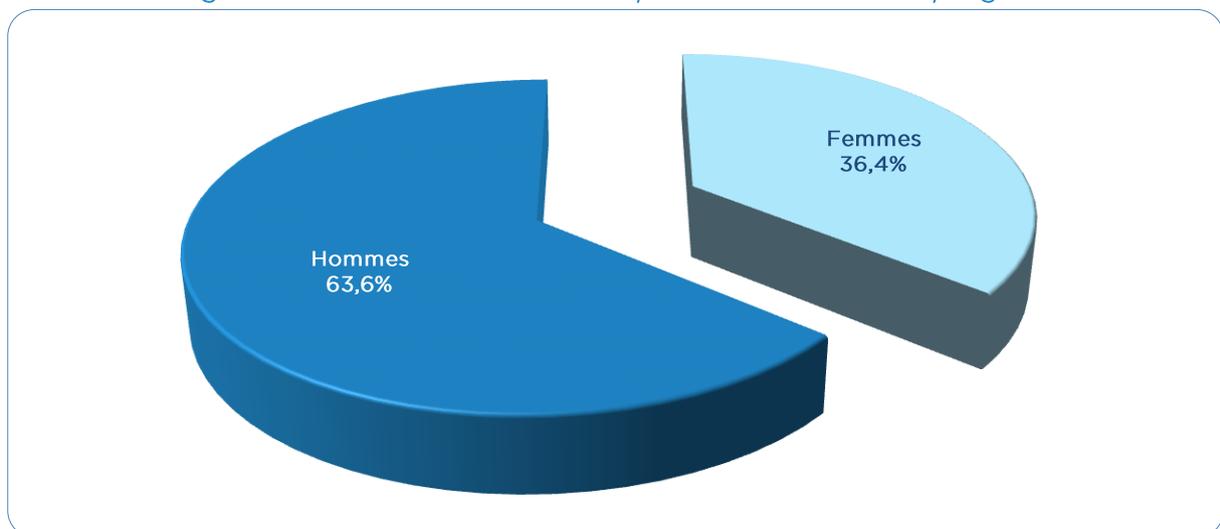
Le Maroc a ainsi adopté les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La Constitution de 2011 reconnaît ce principe et prévoit la création d'une autorité chargée de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité. De plus, le Maroc a lancé le Programme National Intégré d'Autonomisation Économique et Sociale des Femmes en partenariat avec les Nations Unies, qui vise à renforcer l'autonomisation des femmes, réduire les inégalités et favoriser leur participation dans tous les domaines de la société.

Dans la même visée, le Maroc a également adopté l'approche de la Budgétisation Sensible au Genre afin de mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à promouvoir l'égalité des sexes et garantir une allocation équitable des ressources budgétaires.

Malgré les avancées réalisées et les efforts déployés par le gouvernement marocain avec le soutien des instances de l'ONU, l'intégration des femmes sur le marché du travail et leur accès aux postes de décision restent encore des défis importants à surmonter.

Ce constat se confirme par la représentation des femmes dans l'administration publique, avec un taux de féminisation de 36,4% qui reste significativement faible par rapport au niveau de représentation des hommes et ce comme illustré dans le graphique ci-après:

Figure 18 : Structure des effectifs du personnel civil de 2023 par genre



Par ailleurs, le tableau suivant reflète le degré de représentativité féminine selon trois indicateurs principaux :

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
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	17,3%	47,6%	40,6%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	7,9%	21,8%	66,3%
Ministère de la Justice	1,6%	4,3%	49,0%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	1,8%	4,9%	35,4%
Ministère de l'Economie et Finances	1,4%	4,0%	39,6%
Ministère de l'Intérieur	3,0%	8,3%	13,0%
Autres départements	3,3%	9,1%	32,3%
TOTAL	36,4%	100%	-

Il ressort de ce tableau que près de 91% de l'effectif féminin opérant dans la fonction publique est concentré 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 ailleurs, deux secteurs à envergure sociale, en l'occurrence l'Education Nationale et la Santé, emploient à eux seuls 69,4% de l'effectif féminin de la Fonction publique et ce avec des taux de 47,6% et 21,8% respectivement.

La représentativité féminine par département permet de déceler les tendances suivantes :

- L'effectif féminin du personnel de la Santé est de 66,3% contre un effectif masculin de 33,7% ;
- 49% de l'effectif du personnel de la Justice sont des femmes ;
- Les taux de représentativité féminine dans les départements de l'Education Nationale, de l'Economie et des Finances et l'Enseignement supérieur, sont respectivement de 40,6% ; 39,6% et 35,4% par rapport à l'effectif global du personnel de chacun de ces départements.

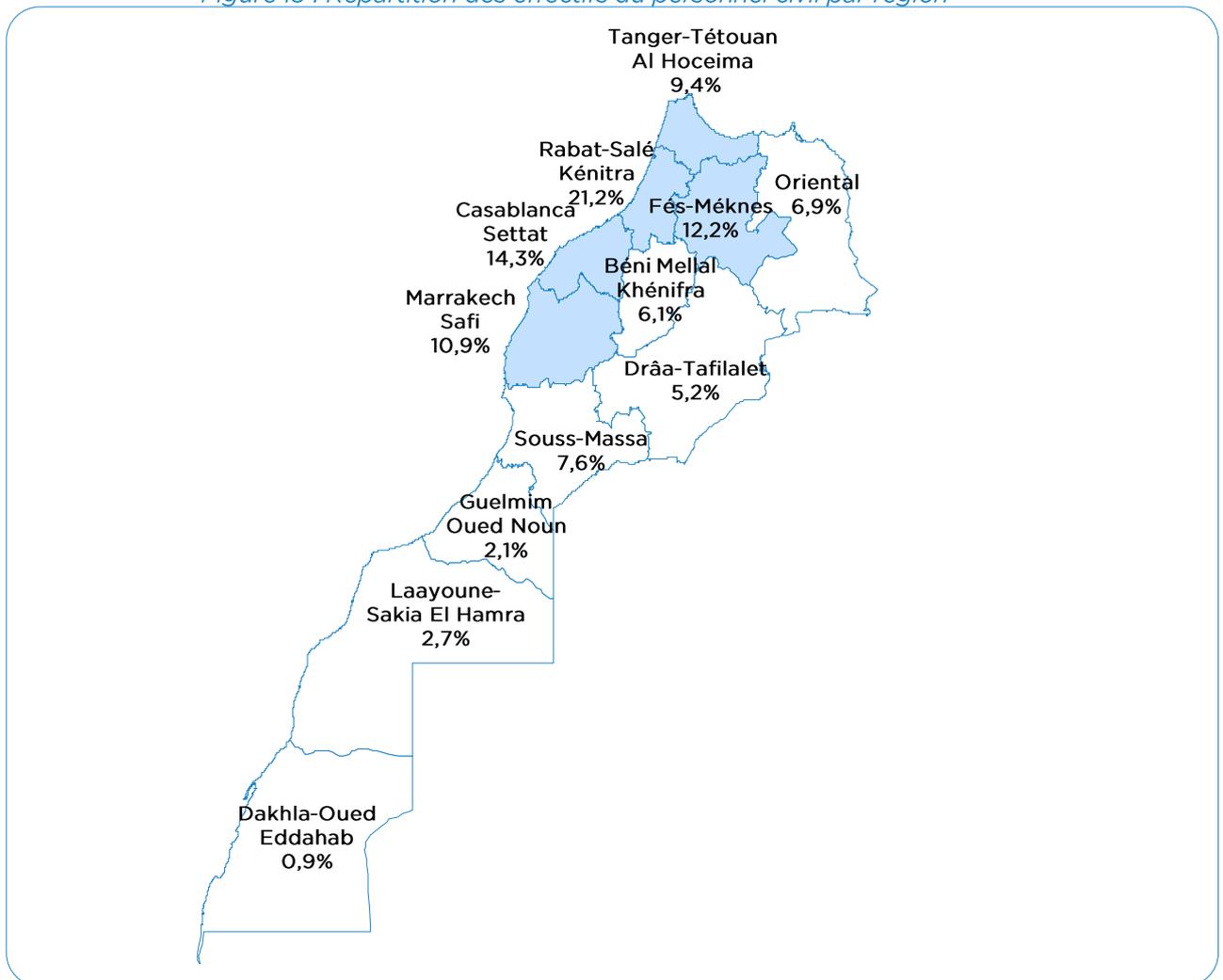
7. Répartition par régions

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

Dans ce contexte, et compte tenu de l'importance des ressources humaines qui doivent être mobilisées au niveau des différentes régions du Royaume pour la réussite de ce chantier stratégique, le gouvernement se penche sur la préparation des projets de textes réglementaires relatifs aux ressources humaines conformément aux dispositions de l'article 17 du décret n° 2-17-618 portant charte nationale de la déconcentration administrative.

Or, la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait ressortir de grandes disparités et une concentration de près de 68% du personnel civil de l'Etat se concentre au niveau de cinq régions à savoir : Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi et Tanger-Tétouan-Al Hoceïma. Les 7 autres régions du Royaume bénéficient de près de 32% de l'ensemble de ces fonctionnaires civils.

Figure 19 : Répartition des effectifs du personnel civil par région



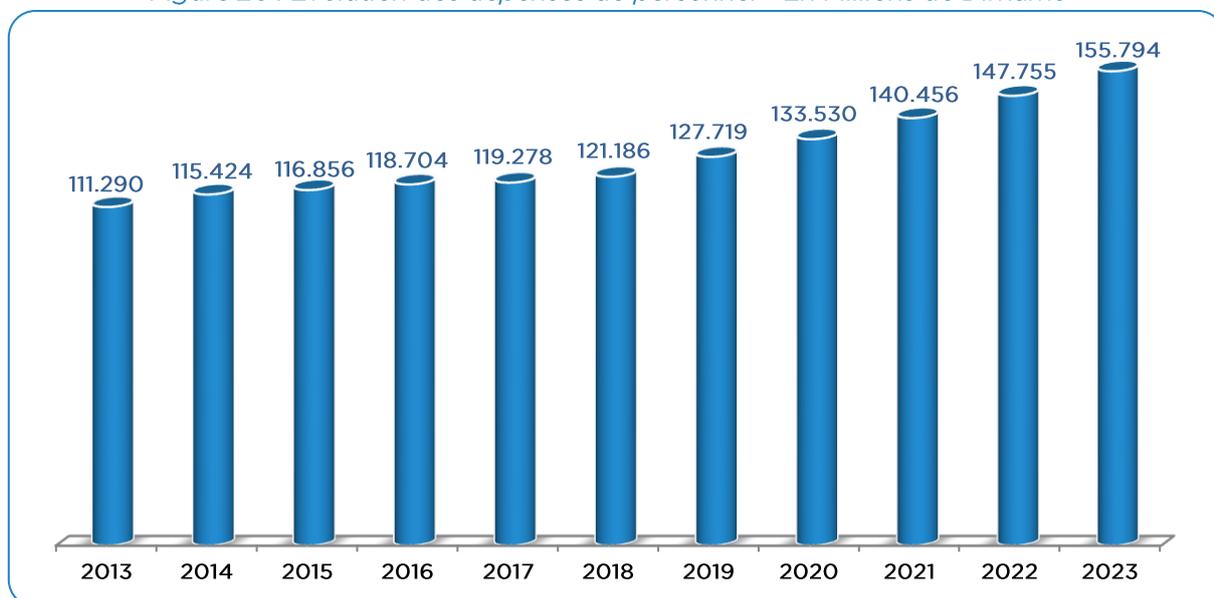
3EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

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

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

Les dépenses de personnel de l'Etat sont passées de 111,29 MMD en 2013 à 155,79 MMD en 2023, soit, une évolution globale de près de 40% et une évolution moyenne annuelle de 3,42%.

Figure 20 : Evolution des dépenses de personnel - En Millions de Dirhams -



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

- **2013-2018** : Un ralentissement de la progression des dépenses de personnel a été enregistré pendant cette période et le taux d'évolution de ces dépenses s'est stabilisé aux alentours d'une moyenne annuelle de 1,72%. Cette tendance est due en partie à l'effet conjugué des suppressions des postes budgétaires suite aux départs à la retraite et des mesures prises par le gouvernement tendant à maîtriser l'évolution des dépenses de personnel ;
- **2019-2023** : une croissance remarquable des dépenses de personnel, soit 5,15% en moyenne annuelle, résultant essentiellement de l'exécution des décisions relatives aux révisions des salaires prises au cours de cette période dans le cadre du dialogue social au profit du personnel de l'Etat.

Indicateurs des dépenses de personnel

Année	PIB en Millions de DH	Dépenses de personnel en Millions de DH	Evolution des dépenses de personnel	Dépenses de personnel /PIB	Dépenses de personnel /BG	Dépenses de personnel /BF
2013	971.588	111.290	-	11,45%	39,90%	56,65%
2014	1.001.454	115.424	3,71%	11,53%	37,52%	59,26%
2015	1.078.119	116.856	1,24%	10,84%	38,54%	64,49%
2016	1.094.249	118.704	1,58%	10,85%	38,05%	62,75%
2017	1.148.895	119.278	0,48%	10,38%	36,15%	62,26%
2018	1.195.237	121.186	1,60%	10,14%	37,01%	61,34%
2019	1.239.836	127.719	5,39%	10,30%	34,93%	59,23%
2020	1.152.477	133.530	4,55%	11,59%	33,15%	61,97%
2021	1.274.727	140.456	5,19%	11,02%	35,99%	61,10%
2022	1.330.158	147.755	5,20%	11,11%	35,20%	61,03%
2023	1.452.517	155.794	5,44%	10,73%	32,03%	57,46%
MOYENNE	-	-	-	10,90%	36,23%	60,69%

1. Ratio des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

La proportion annuelle moyenne des dépenses de personnel par rapport au Produit Intérieur Brut sur les dix dernières années s'est établie à 10,90%. Cet indicateur a connu une régression au cours de la période 2013-2019, pour ensuite se relancer en 2020 à raison de 11,59% et puis prendre une trajectoire baissière pour se stabiliser aux alentours d'une moyenne annuelle de 10,95% pendant la période 2021-2023.

Figure 21: Evolution des dépenses de personnel par rapport au PIB



Le pic enregistré par ce ratio en 2020 est expliqué en grande partie par les retombées économiques de la pandémie du Covid-19 sur l'économie nationale durant l'année 2020 qui a été marquée par une régression du PIB par rapport à l'année 2019.

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

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

Figure 22 : Structure des dépenses du Budget Général -Année 2023-

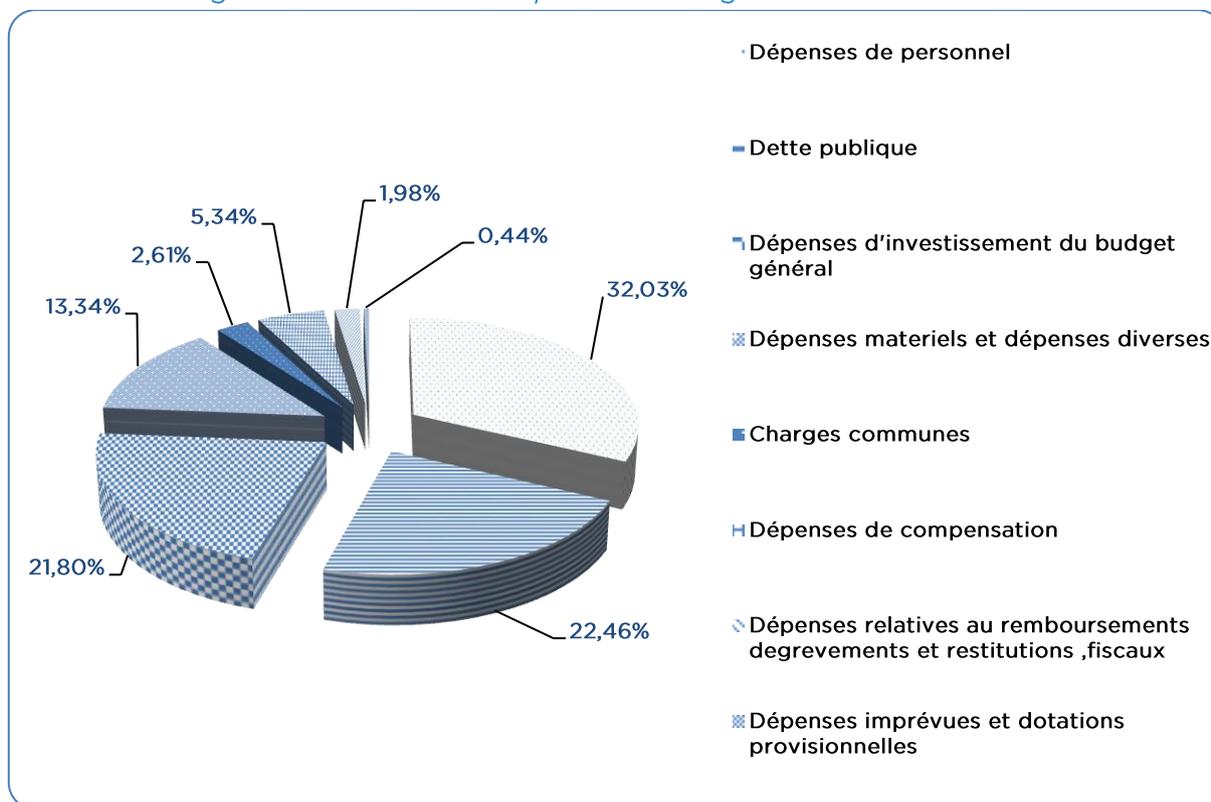


Figure 23 : Evolution des dépenses de personnel par rapport aux dépenses du Budget Général



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

Cet indicateur s'est stabilisé autour d'un taux annuel moyen de 60,69%. L'évolution annuelle de ce ratio est retracée par le graphique suivant :

Figure 24 : Evolution des dépenses de personnel par rapport au Budget de Fonctionnement



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

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

Par ailleurs, il y a lieu de signaler que la part des recettes ordinaires affectée aux dépenses de personnel demeure élevée, et ce au détriment d'une affectation conséquente de moyens aux dépenses d'investissement.

II. DEPENSES DE PERSONNEL DE L'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2023

1. Dépenses de personnel civil par départements

Près de 88% des dépenses de personnel civil de l'Etat sont concentrées au niveau de sept départements, à savoir celui de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports avec 37,50%, suivi de l'Intérieur avec 21,89%, des Ministères de la Santé et de la Protection Sociale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, de l'Economie et des Finances, de la Justice, des Affaires Etrangères, avec 12,35%, 8,07%, 2,94%, 2,93% et 2,40% respectivement. Les autres départements absorbent 11,92% des crédits de personnel.

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

Département	Dépenses de personnel au titre de la loi de finances 2023 en MDH	%
Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports	40.856	37,50%
Ministère de l'Intérieur	23.847	21,89%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	13.455	12,35%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	8.796	8,07%

Ministère de l'Economie et des Finances	3.200	2,94%
Ministère de la Justice	3.190	2,93%
Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger	2.613	2,40%
Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire	2.671	2,45%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	1.830	1,68%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	1.080	0,99%
Ministère de l'Equipement et de l'Eau	1.064	0,98%
Autres départements	6.337	5,82%
TOTAL	108.939	100%

2. Dépenses de personnel civil par régions

La répartition des dépenses de personnel par régions est illustrée par le tableau suivant :

Régions	Part dans les dépenses du personnel en %
Rabat-Salé-Kénitra	19,05%
Casablanca-Settat	16,25%
Fès-Meknès	11,34%
Marrakech-Safi	11,34%
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	10,04%
Souss-Massa	7,51%
Oriental	6,24%
Beni Mellal-Khénifra	5,51%
Darâa-Tafilalet	5,03%
Laâyoune-Sakia El Hamra	3,89%
Guelmim-Oued Noun	2,50%
Dakhla-Oued Ed-dahab	1,30%
TOTAL	100%

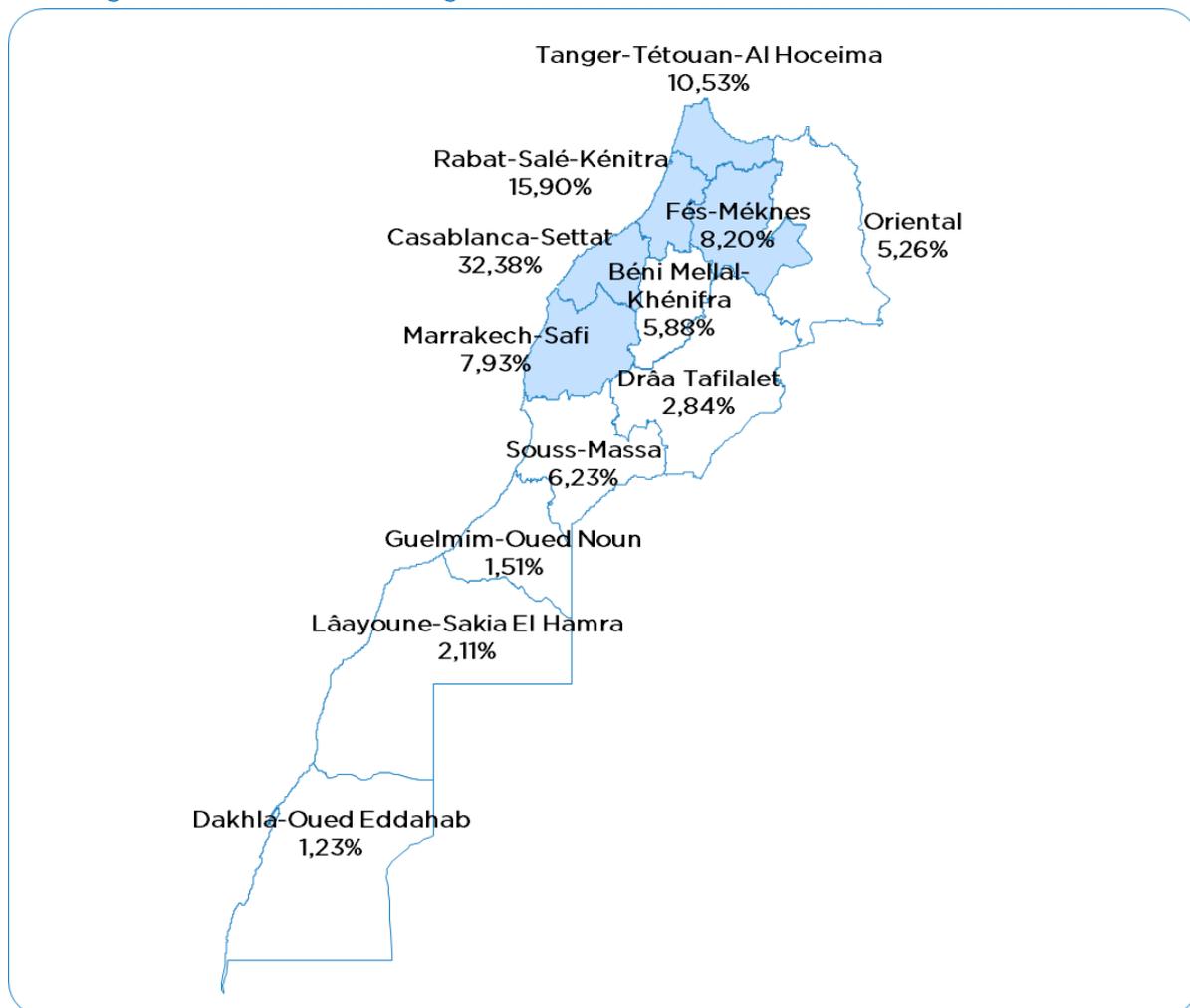
Il en ressort ce qui suit :

- 75,53% des dépenses de personnel sont concentrées au niveau des régions de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Marrakech-Safi et Souss-Massa;
- La région de Rabat-Salé-Kénitra bénéficie de 19,05% des dépenses de personnel. Cette concentration est due essentiellement au regroupement des administrations centrales dans la ville de Rabat.

Par ailleurs, force est de constater l'absence de corrélation entre la répartition des dépenses de personnel par régions et la contribution au PIB. En effet :

- Au niveau de la région de Casablanca-Settat, pôle économique de premier rang, où la part au PIB est la plus élevée (32,38%) et qui compte une population importante, les dépenses de personnel ne représentent que 16,25%.
- Les quatre régions de Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Tanger-Tétouan-Al Hoceima et Marrakech-Safi ont contribué à hauteur de 59,04% dans la production de la richesse nationale, et s'accaparent 48,97% des dépenses de personnel alors que les huit autres régions absorbent 51,03% de ces dépenses mais ne contribuent qu'à hauteur de 40,96% au produit intérieur brut.

Figure 25 : La contribution régionale à la création du Produit Intérieur Brut en valeur



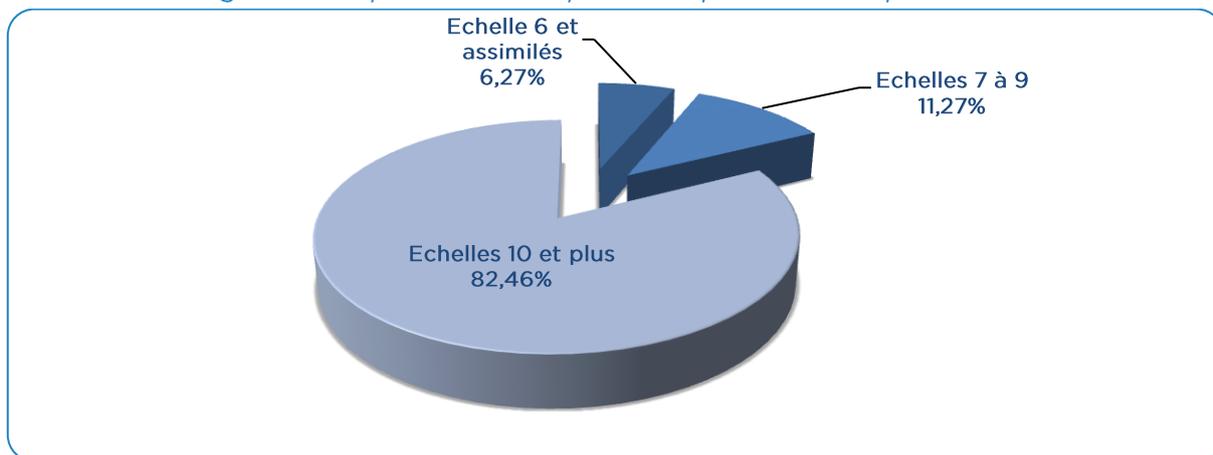
3. Dépenses de personnel civil par échelles

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

- Le personnel classé à l'échelle 6 et assimilés représentant 13% de l'effectif civil global, bénéficie de 6,27% des dépenses de personnel, génère 0,75% de l'impôt sur le revenu et participe à hauteur de 6,30% aux cotisations de retraite ;

- Les fonctionnaires classés au niveau des échelles 7 à 9 représentent 19,7% de l'effectif total, bénéficient de 11,27% des salaires payés par la Direction des Dépenses de Personnel, concourent pour 1,55% aux recettes de l'impôt sur le revenu et versent 11,18% des cotisations de retraite ;
- La catégorie « échelles 10 et plus » concerne 67,3% de l'effectif civil global, absorbe 82,46% des dépenses de personnel, rapporte 97,70% de l'impôt sur le revenu et verse 82,52% des cotisations en faveur de la Caisse Marocaine des Retraites.

Figure 26 : Répartition des dépenses de personnel civil par échelles



4. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires dans la fonction publique au titre de l'année 2023

4.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

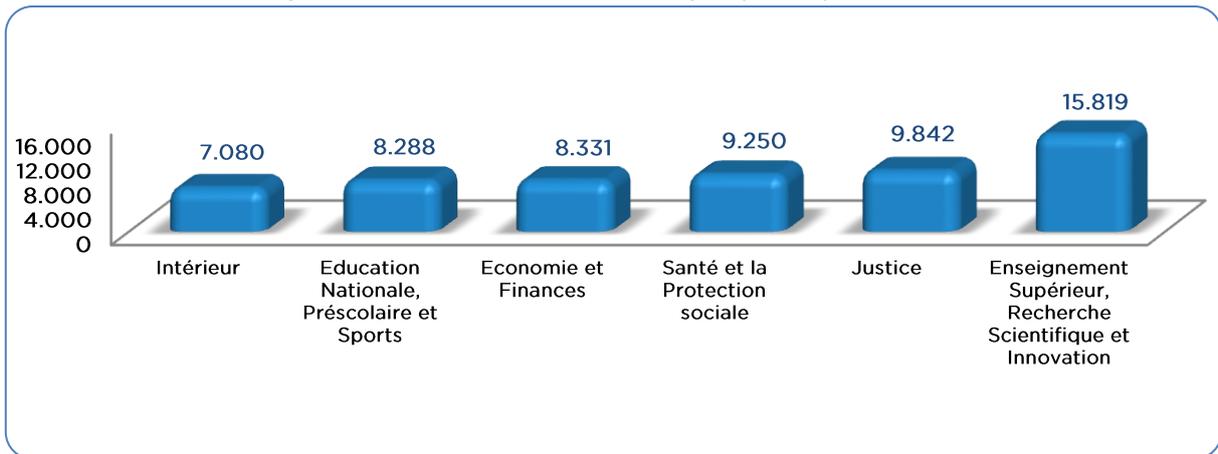
Sous l'effet conjugué à la fois de la promotion de grade et des augmentations salariales décidées par le gouvernement au profit des fonctionnaires dans le cadre du dialogue social, une nette amélioration du salaire mensuel net moyen dans la fonction publique a été constatée entre 2013 et 2023. En effet, cet indicateur est passé de 7.250DH en 2013 à 8.561DH en 2023, enregistrant ainsi une augmentation globale de 18,08% au titre de cette période, soit une augmentation annuelle moyenne de 1,68%.

4.2. Salaire mensuel net moyen par départements

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

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

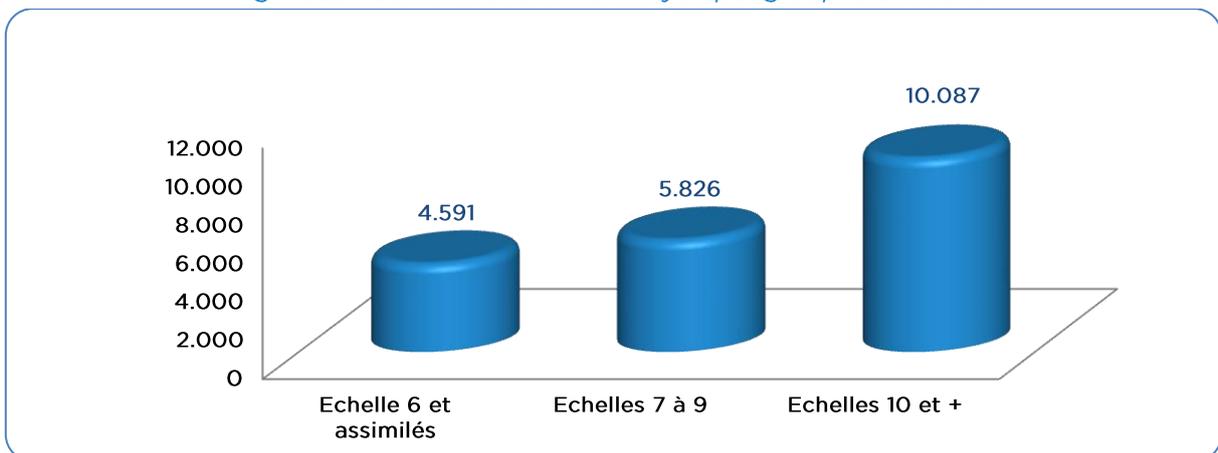
Figure 27 : Salaire mensuel net moyen par départements



4.3. Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles

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

Figure 28 : Salaire mensuel net moyen par groupes d'échelles



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

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

Cette répartition présente les principales caractéristiques suivantes :

- 8,34% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure à 4.000 DH ;
- 27,24% des fonctionnaires bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6.000 DH ;
- 63,59% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6.000 DH et 14.000 DH ;
- 2,87% des fonctionnaires ont des salaires nets dépassant 20.000 DH par mois.

Répartition des effectifs par tranches de salaires

Tranches de salaire mensuel net (DH)	%	% cumulé
Moins de 4.000	8,34%	8,34%
4.000-6.000	18,90%	27,24%
6.000-8.000	37,78%	65,02%
8.000-10.000	2,30%	67,32%
10.000-12.000	16,39%	83,71%
12.000-14.000	7,12%	90,83%
14.000-16.000	3,41%	94,24%
16.000-18.000	1,48%	95,72%
18.000-20.000	1,41%	97,13%
20.000-25.000	1,45%	98,58%
25.000-30.000	0,84%	99,42%
30.000-40.000	0,46%	99,88%
40.000 et +	0,12%	100,00%
TOTAL	100%	-

4.5. Salaire minimum

Le salaire minimum dans la fonction publique a connu au cours de ces dernières années des révisions importantes en passant de 2.800DH en 2013 à 3.000DH en 2014 pour atteindre 3.258DH en 2020 et 3.500DH en 2023, et ce suite aux décisions prises par le gouvernement dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

III. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2022

1.1. Analyse rétrospective des dépenses de personnel

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

1.2. Exécution des dépenses de personnel par département

Les dépenses de personnel par département réellement servies en 2022 par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) se présentent comme suit :

Départements	Année 2022 - en millions de DH -	Part dans les dépenses du personnel en %
Ministère de l'Education Nationale, Préscolaire et Sports et Secteur de l'Enseignement Supérieur	41.039	32,17%
Défense Nationale	24.936	19,55%
Ministère de l'Intérieur	24.596	19,28%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	11.319	8,87%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	8.299	6,51%
Ministère de la Justice	5.007	3,92%
Ministère de l'Economie et des Finances	3.084	2,42%
Autres départements	9.283	7,28%
TOTAL	127.563	100%

Il en ressort, que 90,30% des dépenses de personnel réellement exécutées en 2022 concernent 6 Ministères et ce, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

1.3. Régularisations des recrutements, des avancements de grade et d'échelon

Les régularisations effectuées au titre des avancements de grade et d'échelon en 2022 ont atteint respectivement 6.173MDH et 1.422MDH, ce qui représente environ 66,19% et 15,25% du montant global des régularisations qui a atteint une enveloppe de 9.326MDH, soit 7,31% de l'ensemble des dépenses du personnel servies en 2022.

1.4. Composante des retenues réglementaires

Au titre de l'année 2022, les retenues réglementaires au titre de l'impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 45.363MDH, soit respectivement 10.628MDH et 34.735MDH et représentent 35,56% des dépenses du personnel.

Retenues réglementaires	Année 2022 - en millions de DH -	Part dans les dépenses du personnel servies par la DDP en %
Impôt sur le revenu (IR)	10.628	8,33%
Caisse marocaine des retraites (CMR)	28.574	22,40%
Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR)	176	0,14%
Assurance maladie obligatoire	3.656	2,86%
Mutuelles	1.950	1,53%
Autres retenues	379	0,30%
TOTAL	45.363	35,56%

2. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2023 (du 1er janvier au 31 Août 2023)

L'exécution des dépenses de personnel sur les 8 premiers mois de l'année 2023 s'est établie à 100,944 milliards de dirhams, soit un taux de réalisation de 64,79% par rapport aux prévisions des dépenses de personnel au titre de l'année 2023.

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>