

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire
2017



RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

RAPPORT SUR
LES RESSOURCES
HUMAINES

SOMMAIRE

1^{ERE} PARTIE : CAPITAL HUMAIN DANS LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE	1
I. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE	1
1. <i>Statut général de la fonction publique</i>	1
2. <i>Accès aux emplois publics</i>	1
3. <i>Le renforcement de la mobilité des fonctionnaires</i>	1
3.1. <i>Le détachement</i>	2
3.2. <i>La mise à disposition</i>	2
3.3. <i>Le redéploiement</i>	2
3.4. <i>Statuts particuliers</i>	2
II. EVOLUTION DE L'EFFECTIF BUDGETAIRE DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU TITRE DE LA PERIODE 2007- 2016	3
1. <i>Effectif et population</i>	3
2. <i>Effectif budgétaire civil</i>	5
3. <i>Evolution des créations et des suppressions de postes budgétaires</i>	6
3.1. <i>En termes de créations de postes budgétaires</i>	6
3.2. <i>Suppression de postes budgétaires</i>	10
4. <i>Concours de recrutement</i>	12
5. <i>Nominations aux emplois supérieurs</i>	14
III. REPARTITION DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT	17
1. <i>Répartition par département</i>	17
2. <i>Répartition par groupes d'échelles</i>	18
3. <i>Répartition par statut</i>	19
4. <i>Répartition par situation administrative</i>	20
5. <i>Répartition par services extérieurs et services centraux (déconcentration administrative)</i>	20
6. <i>Répartition par tranche d'âge</i>	23
7. <i>Répartition par ancienneté</i>	25
8. <i>Répartition par région</i>	27
9. <i>Répartition par sexe (Situation de la femme dans l'administration)</i>	29
10. <i>Répartition par situation matrimoniale</i>	31
2^{EME} PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL	32
I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2007-2016	32
1. <i>Part de la Masse Salariale dans le PIB</i>	33
2. <i>Masse Salariale et Budget Général</i>	34
3. <i>Masse Salariale et Budget de Fonctionnement</i>	35
4. <i>Masse Salariale et Recettes Ordinaires</i>	36
II. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2015	36
1. <i>Exécution pour l'année 2015</i>	36
2. <i>Masse Salariale exécutée en 2015 par grands départements ministériels</i>	37
3. <i>Répartition de la Masse Salariale par échelle au titre de l'année 2015</i>	37
4. <i>Rappels des avancements de grade et d'échelon en 2015</i>	38
5. <i>Les retenues réglementaires durant l'année 2015</i>	38
III. FACTEURS DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE	39
1. <i>Niveau des salaires en 2016</i>	39
1.1. <i>Salaires net moyen et PIB par habitant</i>	39
1.2. <i>Salaires net moyen par échelle</i>	39
1.3. <i>Salaires net moyen par département</i>	40
1.4. <i>Tranches de salaires</i>	40
2. <i>Créations d'emplois</i>	42
IV. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2016	42
1. <i>Tendance de L'exécution pour l'année 2016</i>	42
2. <i>Répartition de la masse salariale de l'année 2016 par région</i>	42

1^{ERE} PARTIE : CAPITAL HUMAIN DANS LA FONCTION PUBLIQUE MAROCAINE

Les catégories du personnel de la Fonction Publique retenues dans le présent rapport se limitent aux fonctionnaires des administrations publiques dont les rémunérations sont imputées sur le Budget Général et excluent le personnel des collectivités Territoriales et les employés des Etablissements Publics.

I. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

1. Statut général de la fonction publique

Le Statut Général de la Fonction Publique (SGFP), promulgué par le Dahir n°1.58.008 du 4 Chaabane 1377 (24 février 1958) tel qu'il a été modifié et complété, régit l'ensemble des fonctionnaires des administrations centrales de l'Etat et des services déconcentrés qui en dépendent et s'étend également aux fonctionnaires des collectivités territoriales. Toutefois, il ne s'applique pas aux magistrats ni aux militaires des forces armées royales ni aux corps des administrateurs du ministère de l'Intérieur.

Aussi, certains statuts particuliers pourront déroger à certaines dispositions du Statut Général de la Fonction publique incompatibles avec les obligations de ces corps ou services tel que les membres du corps diplomatique et consulaire, du corps enseignant, du corps de l'inspection générale des finances, de la DGSN, de l'administration pénitentiaire.

En 2011, la loi n° 50.05 modifiant et complétant le Dahir n°1.58.008 a porté au SGFP de profonds changements notamment au niveau des articles 5,15,22,30,31,38,38bis,40,46,48,51 et 52 . Aussi, le SGFP a été complété par les articles 6 bis, 26 bis, 46 ter, 46 quater et 48 bis.

2. Accès aux emplois publics

Parmi les principales modifications apportées par ladite loi n° 50.05 (B.O : 5944 du 19/05/2011), les dispositions concernant l'accès aux emplois publics, Il s'agit en occurrence de :

- L'adoption du concours comme règle générale pour l'accès à la fonction publique en vue d'assurer le maximum d'équité et de transparence;
- La mise en place d'un nouveau système de recrutement par voie de contrat afin de permettre aux administrations de faire appel à des personnels hautement qualifiés pour la réalisation de certains projets identifiés par l'administration.

3. Le renforcement de la mobilité des fonctionnaires

La mobilité des fonctionnaires a été renforcée en vue de mieux répondre aux besoins de l'administration, en rationalisant l'usage des instruments ci-après :

3.1. Le détachement

Le fonctionnaire est en position de détachement lorsqu'il est placé hors de son cadre d'origine mais continue à appartenir à ce cadre et à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'administration d'accueil doit absolument prendre en charge le détaché sur la base d'un poste budgétaire vacant. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par le décret n° 2.13.423 du 20 février 2014 au niveau des articles 48, 48 bis et 50 du SGFP. Ce décret vise également la simplification de la procédure de détachement par la suppression du visa du Ministère chargé de la Fonction Publique et par la régularisation de la situation des fonctionnaires à l'expiration de la période de détachement dans des délais raisonnables.

3.2. La mise à disposition

Le fonctionnaire est en situation de mise à disposition lorsque, tout en relevant de son cadre dans son administration d'origine au sein d'une administration publique ou d'une collectivité territoriale et y occupant son poste budgétaire, il exerce ses fonctions dans une autre administration publique. Le fonctionnaire mis à disposition conserve, au sein de son administration ou collectivité d'origine, tous ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la retraite. Et afin de doter cette pratique de mise à disposition d'un cadre juridique adéquat et d'en faire un outil efficace de mobilité des fonctionnaires, le décret n° 2.13.422 fixant les modalités d'application de l'article 46 ter du SGFP a été publié le 20 février 2014.

3.3. Le redéploiement

Les fonctionnaires appartenant aux corps et cadres communs aux administrations, sont en position normale d'activité dans les administrations de l'Etat et dans les collectivités territoriales où ils sont affectés.

Ils peuvent être réaffectés d'une administration publique à une autre ou d'une collectivité territoriale à une autre ou d'une administration publique à une collectivité territoriale ou d'une collectivité territoriale à une administration publique. En effet la mise en place d'une politique de redéploiement se justifie dans le contexte actuel par le choix stratégique de la déconcentration et fournira l'opportunité de satisfaire les besoins de certaines administrations sans procéder systématiquement à de nouveaux recrutements et de corriger éventuellement les déséquilibres de répartition spatiale et sectorielle des effectifs. Les modalités d'application sont fixées par le décret n° 2.13.436 du 5 Août 2015 pris en application des dispositions fixées par l'article 38 bis du SGFP.

3.4. Statuts particuliers

Les statuts particuliers sont des décrets d'application du SGFP qui régissent un ensemble de fonctionnaires formant un corps exerçant des tâches similaires. Ils définissent, généralement, les structures de cadres et/ou de grades, les conditions de recrutement, le déroulement de carrière et la rémunération.

Pour la simplification de la gestion des statuts régissant le personnel de l'État, une réforme a été introduite en 2010, portant harmonisation des statuts. Elle a permis de réduire le nombre de statuts sur la base des critères de similitudes des conditions de recrutement, de déroulement de carrière et de rémunération.

Cette mesure a été concrétisée par la fusion de 23 statuts particuliers et l'adoption de 4 nouveaux statuts interministériels à savoir: le statut du corps interministériel des administrateurs (Échelles 10 à la HE), le statut du corps interministériel des rédacteurs (Échelles 8 à 11), le statut du corps interministériel des adjoints techniques (Échelles 6 à 8) et le statut du corps interministériel des adjoints administratifs (Échelles 6 à 8).

Ainsi le nombre de statuts interministériels a été réduit à 11 statuts : les administrateurs, les ingénieurs, les enseignants chercheurs des établissements de formation des cadres supérieurs, les médecins et pharmaciens, chirurgiens-dentistes et les docteurs vétérinaires, les formateurs, les fonctionnaires chargés de la gestion des établissements de la formation professionnelle, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques, auxquels s'ajoutent quelques statuts particuliers régissant quelques catégories de fonctionnaires relevant des secteurs de la Justice, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères et de la Coopération, de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale, de la Santé, de l'Economie et des Finances.

En ce qui concerne, les statuts spéciaux, ils sont au nombre de 7 et comprennent les magistrats de l'ordre judiciaire, les magistrats des juridictions financières, les administrateurs de l'Intérieur et les agents d'autorité, les forces auxiliaires, les fonctionnaires de la chambre des représentants et ceux de la chambre des conseillers.

II.EVOLUTION DE L'EFFECTIF BUDGETAIRE DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT AU TITRE DE LA PERIODE 2007- 2016

1. Effectif et population

Durant cette dernière décennie, la population marocaine s'est relativement accrue enregistrant une croissance annuelle moyenne de 1,27 %, passant de 30.850.000 personnes en 2007 à 34.556.000⁽¹⁾ personnes en 2016, soit environ 3.706.000 personnes de plus.

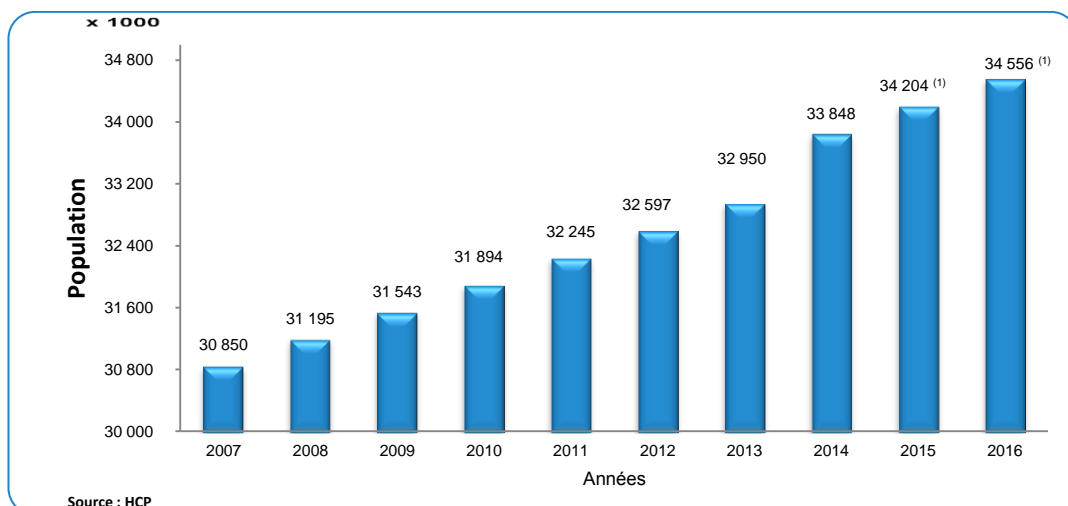


Figure 1: Evolution de la population marocaine pour la période 2007-2016

¹ Estimé à l'aide du résultat du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 «33.848.242 personnes» et du taux de croissance annuel moyen de l'année 2015 et 2016 appliqué par le HCP pour la prédiction de l'évolution de la population.

En 2016, la population active du Maroc est estimée à près de 11.669.000 personnes âgées de 15 ans et plus. Elle a augmenté de 0,6% en milieu urbain et a régressé de 0,7% en milieu rural, ce qui a conduit à une stagnation de l'offre globale du travail par rapport à l'année 2015 et un accroissement moyen annuel de 0,4% durant la période 2007- 2016.

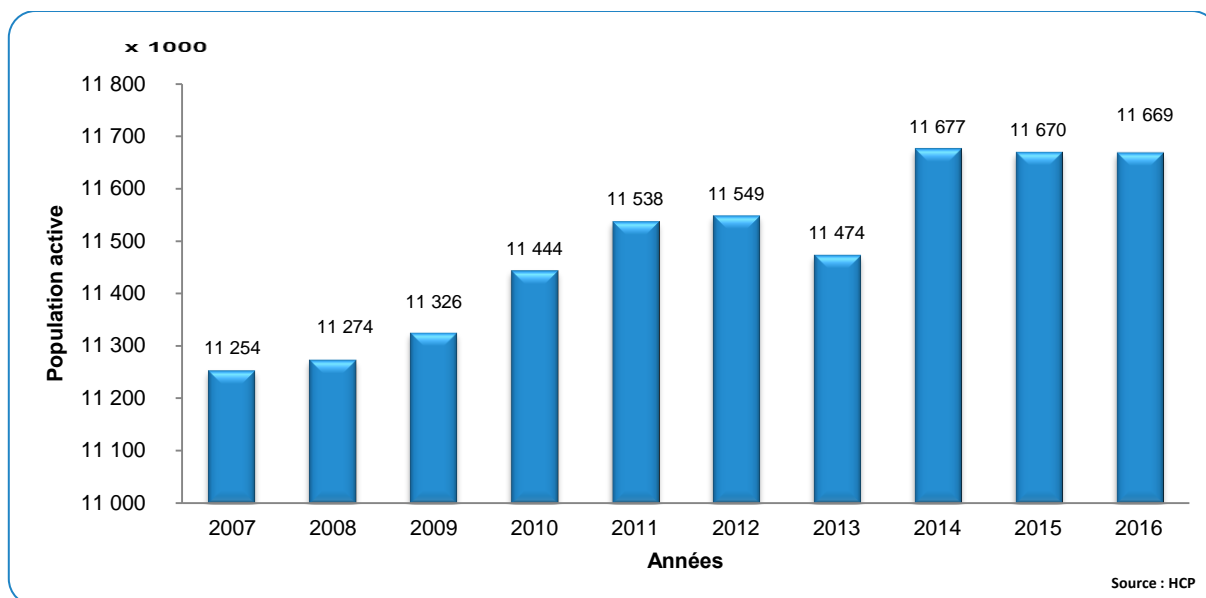


Figure 2 : Evolution de la population marocaine active pour la période 2007-2016

Au niveau national et par rapport à la population totale du Royaume, le Maroc compte environ 26 fonctionnaires de l'Etat pour 1000 habitants et parmi les 11 669 000 actifs marocains de l'année de 2016, près de 583 000 travaillent dans la fonction publique marocaine civile. En d'autres termes sur 1000 actifs, 50 personnes sont des fonctionnaires civils de l'Etat.

	2007	2016
Population totale	30 850 000	34 555 952
Population active	11 254 000	11 669 000
Effectif du personnel civil	525 049	583 071
Ratio Effectif du personnel civil sur Population totale	1,70%	1,69%
Ratio Effectif du personnel civil sur Population active	4,67%	5,00%

Au cours de cette dernière décennie, le rapport «effectif budgétaire civil / population totale» fluctuait approximativement autour de 1,7%, de même le ratio «effectif budgétaire civil / population active» avoisinait 5%. Ceci est le résultat de l'effort soutenu de l'Etat pour renforcer l'administration en ressources humaines.

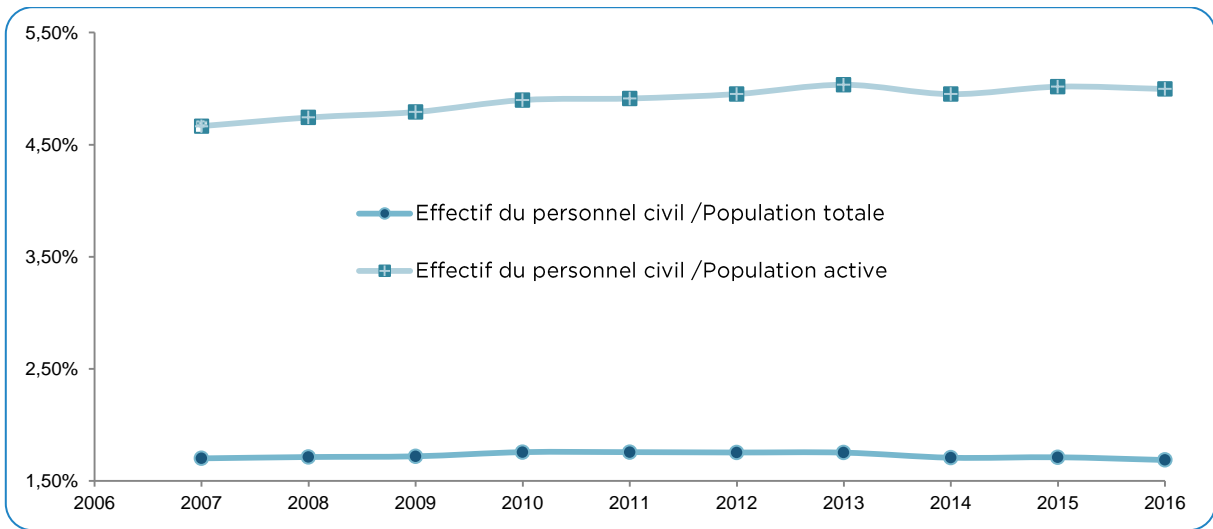


Figure 3 : Evolution des ratios des effectifs budgétaires par rapport à la population pour la période 2007-2016

2. Effectif budgétaire civil

Durant la période 2007-2016 l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat a passé de 525 049 à 583 071 fonctionnaires, soit une augmentation globale de 11,05%, enregistrant ainsi un taux d'accroissement annuel moyen de 1,17% par an, soit un taux nettement supérieur à celui observé dans l'évolution de la population active. Le graphique ci-après illustre cette tendance croissante de l'effectif du personnel civil :

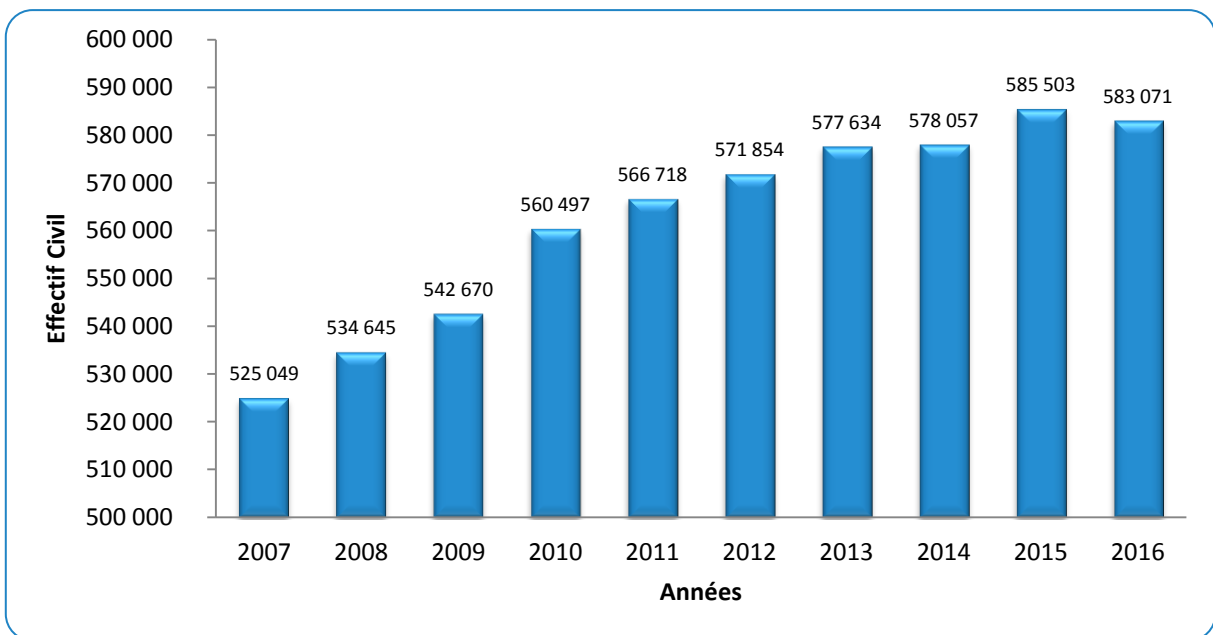


Figure 4 : Evolution de l'effectif budgétaire civil pour la période 2007-2016

3. Evolution des créations et des suppressions de postes budgétaires

L'évolution de l'effectif est due essentiellement à l'effet conjugué des actions de créations et des suppressions des postes budgétaires.

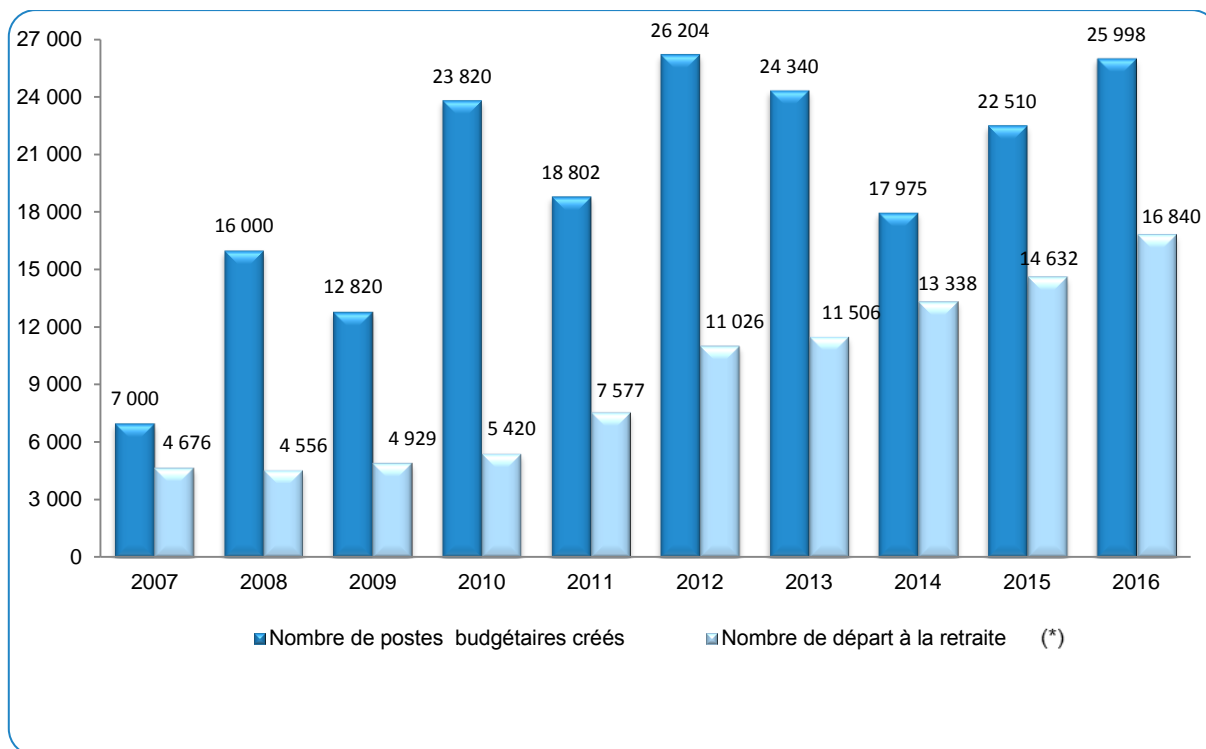


Figure 5 : Evolution des créations des postes budgétaires et des départs à la retraite pour la période 2007-2016

(*) Ce nombre n'inclut pas les catégories de personnel relevant des départements dispensés de la mesure de suppression de postes budgétaires suite au départ à la retraite et compte non tenu de la mesure du maintien du personnel enseignant jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire

3.1. En termes de créations de postes budgétaires

Depuis l'année 2003 et jusqu'à l'année 2007, le nombre de postes budgétaires créés annuellement ne dépassait pas 7.000 postes, ce qui correspondait pratiquement au nombre des départs à la retraite au titre de la même période, sauf pour l'année 2006 qui coïncidait avec l'opération du départ volontaire à la retraite des fonctionnaires et pour laquelle le nombre créé a été de 12.000 postes.

La période de 2007 - 2013 s'est caractérisée par un accroissement annuel moyen des créations de postes budgétaires de 23%, avec un total de 128.986 postes créés, soit 18.427 postes par an en moyenne.

Au cours de la période 2014 - 2016, un accroissement linéaire et significatif des créations de postes budgétaires est enregistré avec un taux annuel moyen de 20%, un cumul de 66.483 postes créés et une moyenne de 22.161 postes par an. Cette augmentation est liée surtout aux flux des départs massifs à la retraite au cours de ces dernières années et aux efforts considérables entrepris par le gouvernement pour répondre aux besoins pressants en ressources humaines exprimés par les différents départements ministériels.

Le graphique ci-dessous montre en effet l'effort déployé par le Gouvernement en matière de création de postes budgétaires pour doter les administrations en ressources humaines, notamment dans les secteurs sociaux (enseignement, santé..) et les secteurs de sécurité:

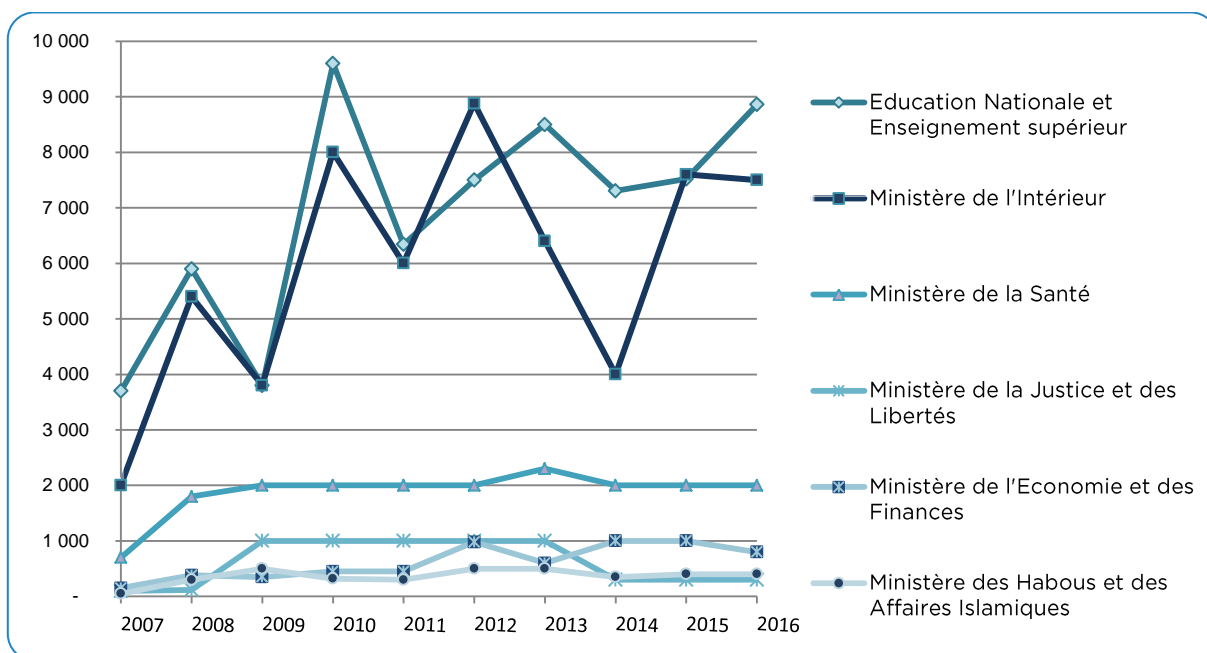


Figure 6 : Evolution des créations des postes budgétaires par département pour la période 2007-2016

Ainsi, près de 80% des postes créés au titre de la période 2007-2016 ont été affectés aux départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, de la Santé et de la Justice :

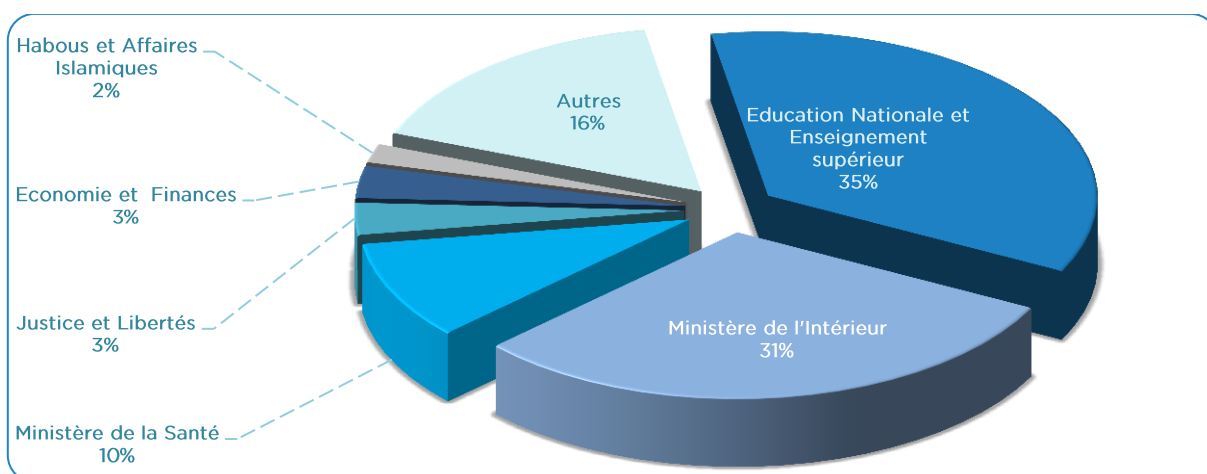


Figure 7 : Créations des postes budgétaires par département au cours de la période 2007-2016

Compte tenu de l'engagement du gouvernement de donner la priorité aux secteurs de l'éducation, de la sécurité et de la santé, 35% des créations de postes budgétaires entre 2007 et 2016 (69.000 postes créés) ont été affectés aux départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur en vue de doter ces derniers de moyens humains permettant de couvrir la carte scolaire et universitaire.

S'agissant des secteurs de la sécurité et de la santé, 31% des créations de postes budgétaires de cette dernière décennie ont été destinées au Ministère de l'Intérieur et 10% au Ministère de la Santé, soit un total respectif de près de 59.600 et 18.800 postes créés.

Au titre de cette dernière décennie, le département de la Justice et le département de l'Economie et Finances ont été dotés chacun de près 3% de créations de postes budgétaires, avec un total respectif de 6.120 et 6.160 postes créés. Quant au ministère des Habous et Affaires islamiques 2.766 lui ont été affectés, soit 2% des créations de postes budgétaires de cette dernière décennie. Les autres départements ont bénéficié, au titre de la même période, de près de 16% du total des créations.

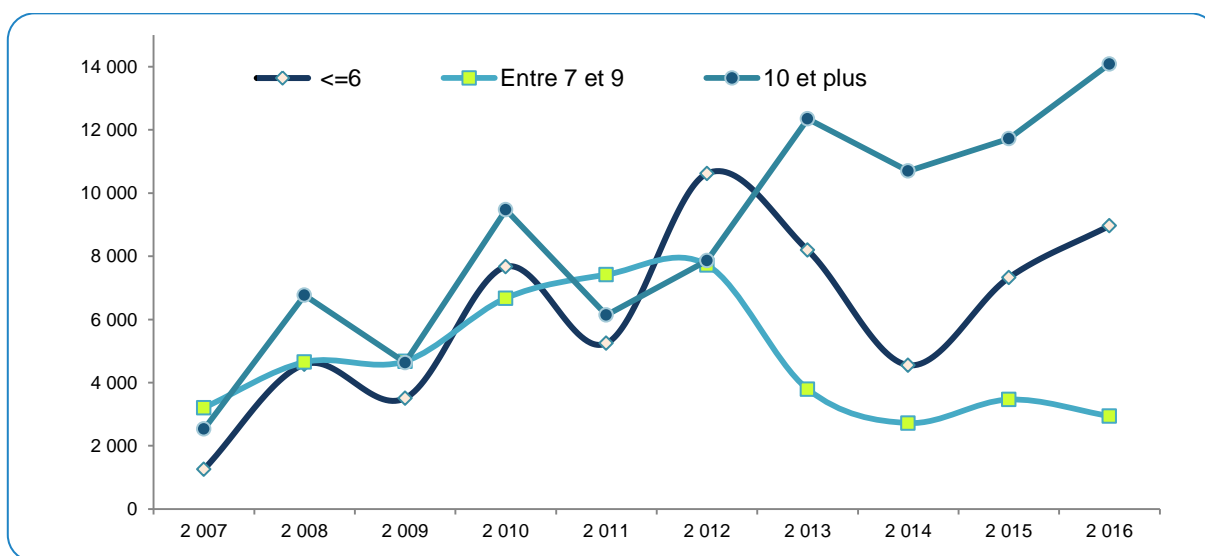


Figure 8 : Créations des postes budgétaires par groupe d'échelles

Le nombre de postes budgétaires réservés au recrutement des cadres est passé de 2.532 en 2007 à 14.091 en 2016, soit un accroissement moyen annuel de l'ordre de 21%, ce qui dénote de l'effort soutenu de l'Etat pour le renforcement de l'encadrement dans l'administration publique. Le recrutement du personnel de maîtrise (personnel classé aux échelles 7 à 9) s'est légèrement fléchi en passant de 3.207 en 2007 à 2.940 en 2016 excepté le pic enregistré en 2012 avec 7.860 postes créés. Cette situation est due essentiellement à l'orientation des départements ministériels vers le recrutement des cadres et à la mise en voie d'extinction de quelques grades notamment les instituteurs de 3e et 4e grades relevant du personnel de l'éducation.

Pour ce qui est du nombre des recrutements du personnel d'exécution (personnel classé aux échelles 5 et 6), il a sensiblement augmenté durant la période 2007-2012 en passant de 1.261 postes à 10.620 pour baisser ensuite à 4.555 postes en 2014 et reprendre une tendance haussière pour atteindre 8.967 postes créés en 2016. Cette situation est due essentiellement aux besoins de quelques départements ministériels en cette catégorie de personnel, notamment au niveau du ministère de l'Intérieur.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des créations des postes budgétaires par groupe d'échelles au sein des principaux départements ministériels au cours de la période 2007-2016:

Département	Echelle	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Ministère de l'Éducation Nationale et Ministère de l'Enseignement supérieur	<=6	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
	Entre 7 et 9	2 521	3 011	1 824	4 008	4 140	4 234	988	1	0	0	20 727
	10 et plus	1 179	2 889	1 976	5 592	2 200	3 266	7 512	7 304	7 515	8 860	48 293
	Total	3 700	5 900	3 800	9 600	6 340	7 500	8 500	7 305	7 520	8 860	69 025
Ministère de l'Intérieur	<=6	1 191	4 370	2 650	5 870	4 510	7 244	4 924	3 080	5 840	6 185	45 864
	Entre 7 et 9	270	290	450	650	730	840	784	475	962	665	6 116
	10 et plus	539	740	700	1 480	760	796	692	445	798	650	7 600
	Total	2 000	5 400	3 800	8 000	6 000	8 880	6 400	4 000	7 600	7 500	59 580
Ministère de la Santé	<=6	0	0	0	1 000	0	0	0	15	0	0	1 015
	Entre 7 et 9	386	1 250	1 075	1 105	1 454	1 130	1 212	1 453	1 455	1 280	11 800
	10 et plus	314	550	925	895	546	870	1 088	532	545	720	6 985
	Total	700	1 800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 300	2 000	2 000	2 000	18 800
Ministère de la Justice et des Libertés	<=6	70	30	0	0	0	0	400	300	0	0	800
	Entre 7 et 9	30	60	700	580	700	891	300	0	300	300	3 861
	10 et plus	0	30	300	420	300	109	300	0	0	0	1 459
	Total	100	120	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	300	300	300
Ministère de l'Économie et des Finances	<=6	0	178	0	0	0	392	160	0	200	285	1 215
	Entre 7 et 9	0	0	275	184	220	180	100	432	350	255	1 996
	10 et plus	150	202	75	266	230	408	340	568	450	260	2 949
	Total	150	380	350	450	450	980	600	1 000	1 000	800	6 160
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	<=6	0	0	0	0	0	0	23	6	9	10	48
	Entre 7 et 9	0	0	150	67	52	170	61	126	125	55	806
	10 et plus	50	300	350	253	248	330	416	218	266	335	2 766
	Total	50	300	500	320	300	500	500	500	350	400	400
Autres	<=6	0	2	860	800	736	2 984	2 691	1 154	1 270	2 487	12 863
	Entre 7 et 9	0	39	203	80	122	279	346	234	271	385	1 919
	10 et plus	0	2 059	187	450	1 734	2 026	1 953	1 582	2 099	3 216	15 117
	Total	0	2 100	1 250	1 330	2 592	5 289	4 990	2 970	3 640	6 088	29 899
Total	<=6	1 261	4 580	3 510	7 670	5 246	10 620	8 198	4 555	7 324	8 967	61 810
	Entre 7 et 9	3 207	4 650	4 677	6 674	7 418	7 724	3 791	2 721	3 463	2 940	47 225
	10 et plus	2 232	6 770	4 513	9 356	6 018	7 805	12 301	10 649	11 673	14 041	85 169
	MG	300	0	120	120	120	55	50	50	50	50	915
	Total	7 000	16 000	12 820	23 820	18 802	26 204	24 340	17 975	22 510	25 998	195 119

3.2. Suppression de postes budgétaires

Avant l'année 2010, le nombre de postes budgétaires supprimés s'est stabilisé aux alentours de 5.600 postes par an. Il s'est accru par la suite d'une manière significative pour atteindre plus de 19.700 postes à la fin de 2016 en raison essentiellement des départs massifs à la retraite pour limite d'âge (17.000 départs). Cette tendance à la hausse est enregistrée dans tous les départements ministériels à l'exception du ministère des Habous et des Affaires Islamiques dont le personnel demeure encore jeune.

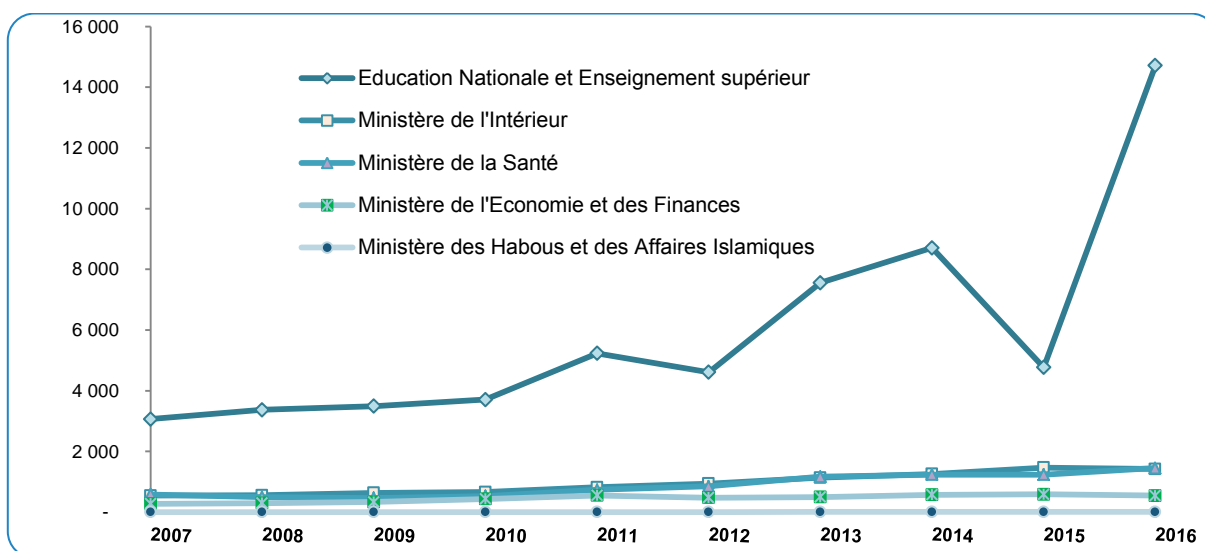


Figure 9 : Evolution des suppressions des postes budgétaires par département au cours de la période 2007-2016

A noter que :

- près de 64% des postes supprimés au titre de la période 2007-2016 relèvent des départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur;
- 10% du total des suppressions ont été enregistrés au ministère de l'Intérieur, 9% au niveau du département de la Santé, 5% au ministère de l'Economie et des Finances et 12% dans les autres départements.

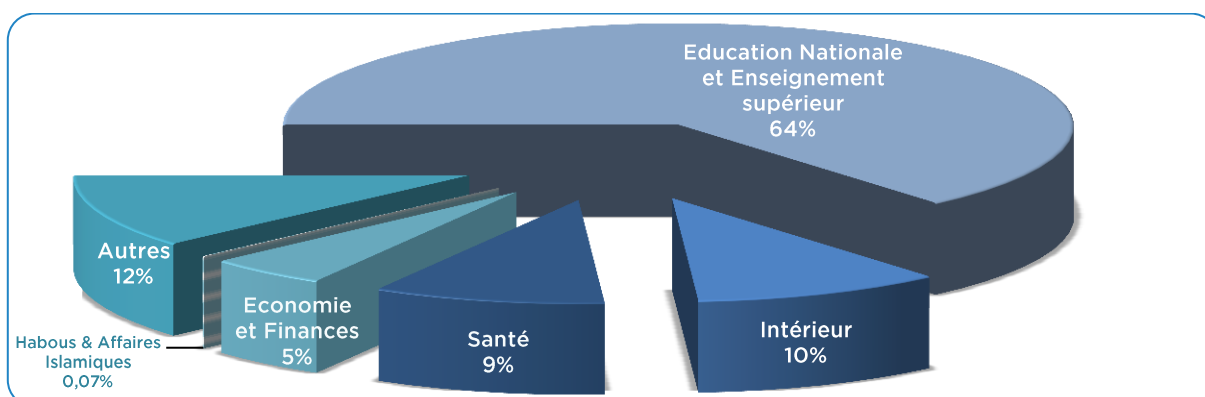


Figure 10 : Suppressions des postes budgétaires par département au cours de la période 2007-2016

Les suppressions des postes budgétaires par groupe d'échelles au sein des principaux départements ministériels au cours de la période 2007-2016:

Département	Echelle	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	total
Education Nationale et Enseignement supérieur	<=6	542	545	606	479	806	290	1 039	767	492	1 157	6 723
	Entre 7 et 9	361	457	546	465	319	270	370	251	163	242	3 444
	10 et plus	2 164	2 371	2 342	2 767	4 111	4 052	6 151	7 689	4 117	13 316	49 080
	Total	3 067	3 373	3 494	3 711	5 236	4 612	7 560	8 707	4 772	14 715	59 247
Ministère de l'Intérieur	<=6	168	160	112	100	139	169	152	149	234	179	1 562
	Entre 7 et 9	311	325	439	473	548	600	674	686	743	733	5 532
	10 et plus	68	70	83	92	133	173	310	422	492	510	2 353
	Total	547	555	634	665	820	942	1 136	1 257	1 469	1 422	9 447
Ministère de la Santé	<=6	154	119	133	100	140	147	169	174	182	187	1 505
	Entre 7 et 9	263	260	158	152	196	208	263	265	264	332	2 361
	10 et plus	166	119	179	281	401	498	739	798	791	936	4 908
	Total	583	498	470	533	737	853	1 171	1 237	1 237	1 455	8 774
Ministère de l'Economie et des Finances	<=6	61	63	60	71	122	120	114	124	153	126	1 014
	Entre 7 et 9	119	139	150	240	243	187	165	171	169	143	1 726
	10 et plus	96	97	127	126	186	172	219	278	266	276	1 843
	Total	276	299	337	437	551	479	498	573	588	545	4 583
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	<=6	2	2	2	2	5	3	4	0	1	6	27
	Entre 7 et 9	1	0	2	2	0	1	2	0	0	2	10
	10 et plus	0	2	1	2	1	0	3	7	6	3	25
	Total	3	4	5	6	6	4	9	7	7	11	62
Autres	<=6	373	370	385	377	466	389	466	433	561	519	4 339
	Entre 7 et 9	239	189	204	225	306	309	347	311	377	324	2 831
	10 et plus	145	173	197	210	238	443	372	466	622	748	3 614
	Total	757	732	786	812	1 010	1 141	1 185	1 210	1 560	1 591	10 784
Total	<=6	1 300	1 259	1 298	1 129	1 678	1 118	1 944	1 647	1 623	2 174	15 170
	Entre 7 et 9	1 294	1 370	1 499	1 557	1 612	1 575	1 821	1 684	1 716	1 776	15 904
	10 et plus	2 639	2 832	2 929	3 478	5 070	5 338	7 794	9 660	6 294	15 789	61 823
	Total	5 233	5 461	5 726	6 164	8 360	8 031	11 559	12 991	9 633	19 739	92 897

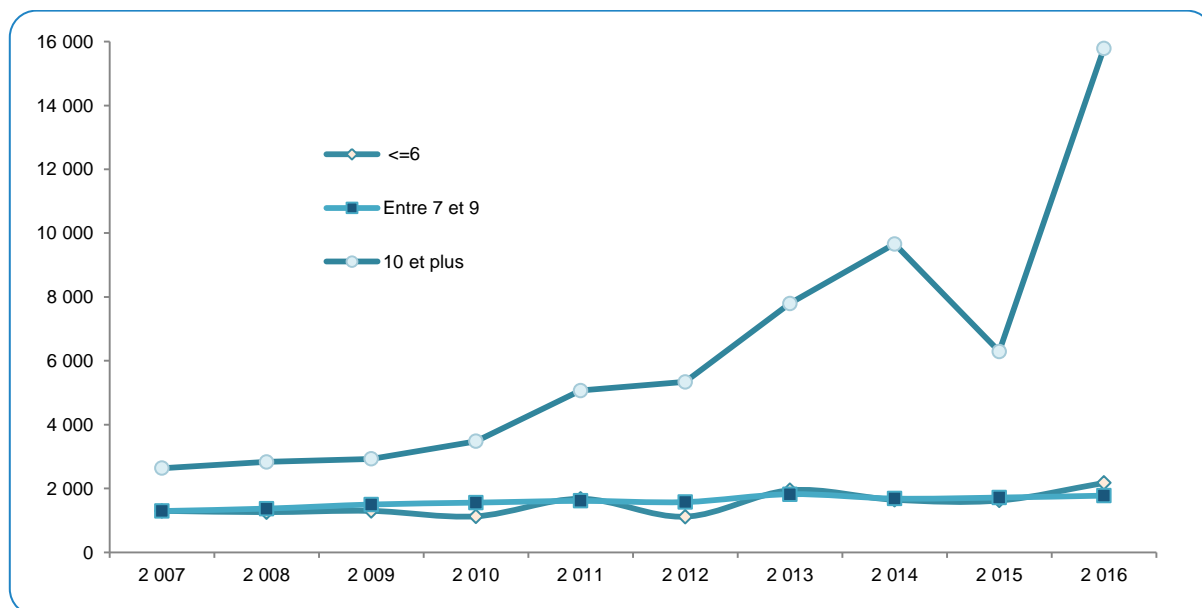


Figure 11 : Suppressions des postes budgétaires par groupes d'échelles au cours de la période 2007-2016

Les suppressions de postes par catégories d'échelles au titre de la période 2007-2016, s'établissent comme suit :

- La suppression des postes occupés par le personnel d'exécution représente plus de 16% du total des suppressions, soit 6% par an en moyenne;
- 17% des suppressions sont des postes occupés par le personnel de maîtrise qui est classé dans les échelles 7 à 9 avec une moyenne annuelle de 4% ;
- La part des postes de cadres supprimés dépasse 66% du nombre total des suppressions avec une moyenne annuelle de l'ordre de 22%.

4. Concours de recrutement

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

Le tableau ci-après donne la répartition, par administration, des postes budgétaires destinés au recrutement et leurs moyennes par concours au titre du premier semestre de l'année 2016 :

Département	Concours organisés au 1 ^{er} semestre 2016	Postes offerts au 1 ^{er} semestre 2016	Moyenne de postes offerts par concours
Ministère de l'Intérieur	9	5 694	633
Ministère de l'Economie et des Finances	5	863	173
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle	8	499	62
Ministère de la Santé	8	215	27
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	10	179	18
Ministère de l'Equipement, du Transport et de la Logistique	5	170	34
Ministère de l'Energie des Mines de l'Eau et de l'Environnement	7	153	22
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	3	118	39
Autres	71	536	8
Total	126	8 427	67

Il ressort du tableau ci-dessus que :

- Les ministères de l'Intérieur et de l'Economie et des Finances se placent au premier rang des départements ayant le plus ouvert des postes pour le recrutement et ce, par l'organisation respectivement de 9 et de 5 concours;
- La moyenne des postes destinés au recrutement au titre du premier semestre de l'année 2016, est de 67 postes par concours pour l'ensemble des administrations publiques. Une moyenne nettement supérieure à celle enregistrée au titre des années 2015 et 2014, soit respectivement 55 et 50 postes par concours.

La répartition par grade du nombre de concours organisé par quelques administrations ainsi que les postes budgétaires mis en compétition au titre du premier semestre de l'année 2016 est donné par le tableau suivant :

Grades	Nombre de concours organisés	Nombre de postes au 1er semestre 2016
Gardien de la paix	1	3 570
Inspecteur de police	1	1 040
Technicien de 3 ^{ème} grade	19	663
Sergent	1	400
Administrateur 2 ^{ème} grade	24	386
Officier de police	1	300
Adjoint administratif 3 ^{ème} grade	2	287
Ingénieur d'Etat 1 ^{er} grade	22	200
Professeur de l'enseignement primaire 2 ^{ème} grade	1	200
Stagiaire de l'Institut Royal de l'Administration Territoriale	1	130
Professeur de l'enseignement secondaire collégial 2 ^{ème} grade	1	121
Professeur de l'enseignement secondaire qualifié 2 ^{ème} grade	1	118
Administrateur 3 ^{ème} grade	8	116
Commissaire de police	1	100
Autres	42	796
Total	126	8 427

5. Nominations aux emplois supérieurs

Le nombre de nominations, par décret, aux emplois supérieurs, après délibération en Conseil de Gouvernement en application de l'article 92 de la Constitution au titre de la période 2012-2016 s'élève à 646 nouvelles nominations et 81 exemptions et mobilités réparties sur 31 départements. Le nombre de femmes nommées dans les postes de responsabilité n'a pas dépassé les 11,5% du total général de ces nominations.

Le tableau ci-après donne la répartition par poste du nombre de nominations aux emplois supérieurs au titre de la période 2012-2016 :

Postes	Effectif global	Part en %	Nombre de femmes	% des femmes par poste
Directeurs des Administrations Centrales	188	29,1%	31	16,5%
Ingénieurs Généraux, Administrateurs Généraux et assimilés	95	14,7%	11	12,9%
Directeurs des Etablissements Publics	83	12,8%	12	14,5%
Directeurs des Instituts, des Ecoles et Offices	82	12,7%	9	11,0%
Doyens des Facultés	73	11,3%	2	2,7%
Secrétaires Généraux	26	4,0%	4	15,4%
Directeurs des Académies	25	3,9%	0	0,0%
Inspecteurs Généraux	23	3,6%	3	13,0%
Directeurs des Centres Régionaux d'Investissement	22	3,4%	1	4,5%
Directeurs des Centres Régionaux des métiers de l'Education et la Formation	16	2,5%	1	6,3%
Présidents des Universités	13	2,0%	0	0,0%
Total	646	100%	74	11,5%

Répartition du nombre des nominations par département au titre de la période 2012-2016

Département	Effectif global		Part en %	Nombre de femmes	% des femmes par poste
	Effectif	Exemptions et mobilités			
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres	148	7	22,9%	7	4,7%
Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle	54	16	8,4%	3	5,6%
Ministère de l'Agriculture et des Pêches Maritimes	44	6	6,8%	4	9,1%
Ministère de la Santé	43	4	6,7%	6	14,0%
Ministère de l'Énergie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement	40	4	6,2%	4	10,0%
Ministère de l'Urbanisme et de l'Aménagement du Territoire National	39	0	6,0%	8	20,5%
Ministère de l'Équipement, du Transport et de la Logistique	38	8	5,9%	4	10,5%
Ministère de l'Intérieur	31	10	4,8%	3	9,7%
Haut-Commissariat au Plan	26	1	4,0%	2	7,7%
Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Économie Numérique	18	2	2,8%	7	38,9%
Ministère de la justice et des libertés	16	4	2,5%	0	0,0%
Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération	14	4	2,2%	2	14,3%
Ministère de l'Économie et des Finances	12	0	1,9%	1	8,3%
Autres	123	15	19,0%	23	18,7%
Total	646	81	100%	74	11,5%

III. REPARTITION DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ETAT

La fonction publique marocaine dispose en 2016 d'un effectif civil de 583.071 fonctionnaires. L'analyse de la structure de cet effectif et de son évolution permet d'avoir une appréciation sur le capital humain dont dispose l'administration publique.

1. Répartition par département

Il ressort du tableau ci-après que plus de 90% des fonctionnaires civils dont dispose la fonction publique marocaine sont concentrés au niveau de 7 départements ministériels.

Département	Effectif 2015	Effectif 2016	Part en %	Evolution
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle	294 860	288 146	49,4%	-2,28%
Ministère de l'Intérieur	115 178	119 242	20,5%	3,53%
Ministère de la Santé	48 731	48 775	8,4%	0,09%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres	24 206	24 421	4,2%	0,89%
Ministère de la Justice et des Libertés	20 301	19 924	3,4%	-1,86%
Ministère de l'Economie et des Finances	18 696	18 867	3,2%	0,91%
Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	10 605	10 939	1,9%	3,15%
Autres départements	52 926	52 757	9,0%	-0,32%
TOTAL	585 503	583 071	100,0%	-0,42%

Le ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle regroupe au titre de l'année 2016, presque la moitié de l'effectif civil de l'Etat, le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Santé détiennent respectivement le cinquième et le douzième de cet effectif. Ces chiffres dénotent de la volonté affichée par le gouvernement à doter les secteurs sociaux et le secteur de sécurité de plus de moyens humains.

L'année 2016 a enregistré une baisse des effectifs principalement au niveau du ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et du ministère de la Justice et des Libertés avec près de moins de 2% par rapport à l'année 2015. Par contre, au titre de la même période, les effectifs des fonctionnaires relevant des départements de l'Intérieur, de l'Enseignement Supérieur, de l'Economie et des Finances et de La Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion ont connu des augmentations variant de 0,9% à 3,5%.

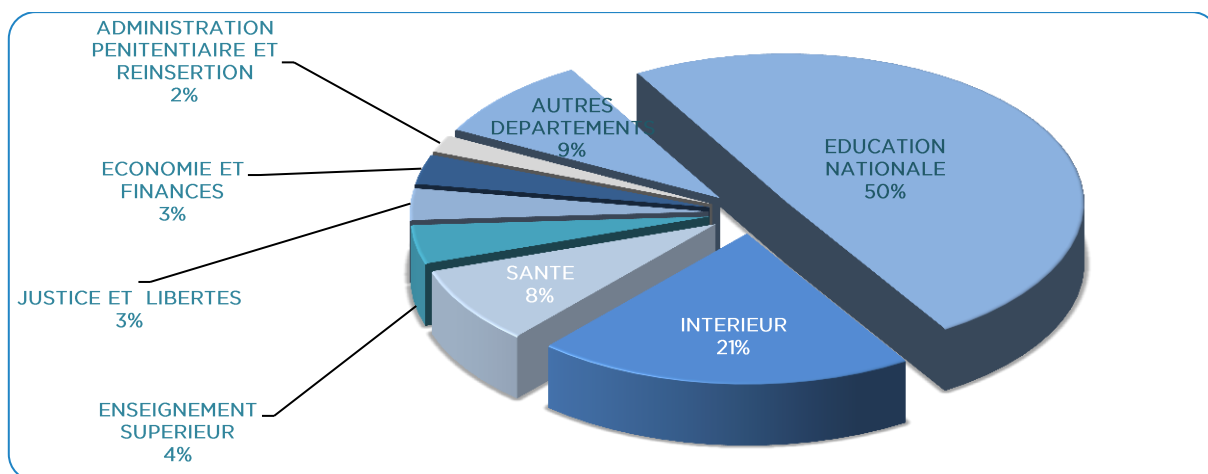


Figure 12 : Répartition de l'effectif budgétaire de 2016 par Départements

2. Répartition par groupes d'échelles

L'évolution de la répartition de l'effectif civil de l'Etat par groupe d'échelle est illustrée par le tableau et le graphique suivants :

Groupes d'échelles	Effectif 2016	Part en %
5 à 6	114 444	19,63%
7 à 9	90 684	15,55%
10 et plus	377 943	64,82%
Total	583 071	100,00%

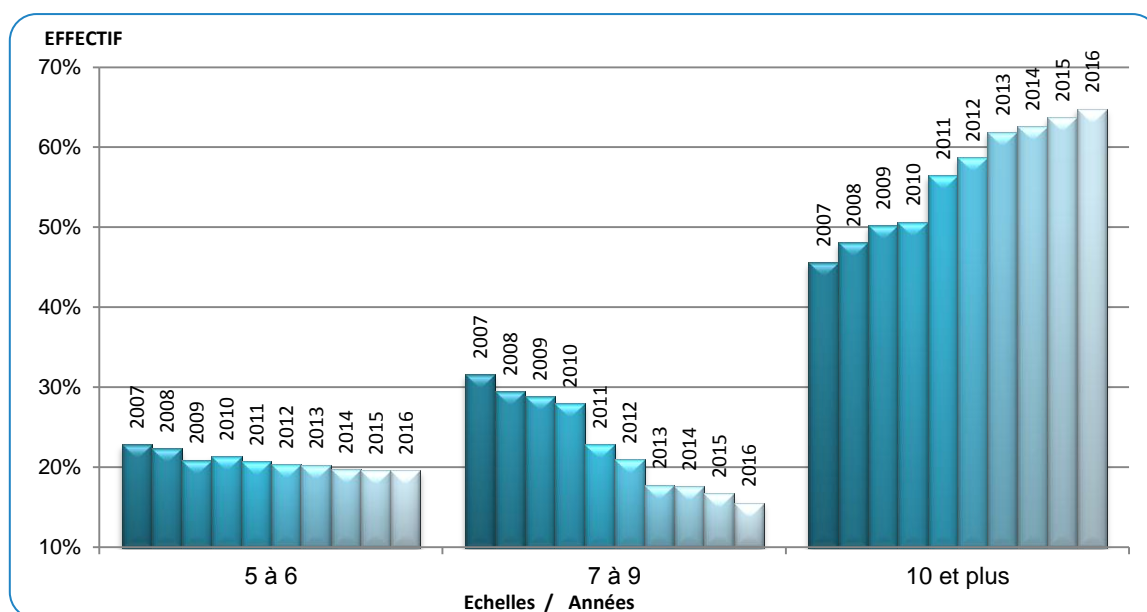


Figure 13 : Répartition de l'Effectif du personnel civil par groupes d'échelles au cours de la période 2007-2016

Il en ressort que :

- L'effectif des fonctionnaires civils de la fonction publique est constitué en majorité de cadres. En effet, le taux d'encadrement a enregistré, au cours de ces dix dernières années, un accroissement important puisqu'il est passé de 46% en 2007 à plus de 65% en 2016, soit un gain de plus de 19 points. Cette amélioration est due en partie aux recrutements massifs des cadres et aux révisions successives du système de promotion opérées ces dernières années.
- L'effectif du personnel d'exécution classé aux échelles 5 et 6 s'est stabilisé, au cours de ladite période, aux alentours de 20% de l'effectif total.
- L'effectif du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9) a baissé de moitié au cours de cette décennie, en passant de 32% en 2007 à 16% en 2016.

3. Répartition par statut

La répartition du personnel civil de la fonction publique par statut au titre de l'année 2016 se présente comme suit:

Groupes de statuts	Effectifs 2015	Effectifs 2016	% en 2016	Evolution
Education Nationale	277 159	271 333	46,5%	-2,1%
Personnel commun (*)	91 725	89 627	15,4%	-2,3%
DGSN et protection civile	76 780	81 044	13,9%	5,6%
Ingénieurs et techniciens (*)	33 800	34 026	5,8%	0,7%
Paramédical et personnel de la Santé	27 047	27 156	4,7%	0,4%
Administrateurs de l'intérieur et Agents et Auxiliaires d'autorité	16 342	16 294	2,8%	-0,3%
Secrétariat Greffe	15 268	15 033	2,6%	-1,5%
Enseignants chercheurs	14 369	15 192	2,6%	5,7%
Médecins (*)	12 497	12 616	2,2%	1,0%
Administration Pénitentiaire	9 332	9 570	1,6%	2,6%
Magistrats (ordre judiciaire et Cour des Comptes)	5 032	4 921	0,8%	-2,2%
Personnel du Ministère des affaires étrangères et de la coopération	2 662	2 638	0,5%	-0,9%
Autres	6 152	3 621	0,6%	-41,1%
Total	585 503	583 071	100%	-0,4%

(*) Personnel interministériel

Il est à souligner que dans l'ensemble, la répartition de l'effectif des fonctionnaires civils par statut reste invariable proportionnellement à l'effectif de l'année, avec une prédominance du personnel enseignant (enseignants de l'éducation nationale et ceux de l'enseignement supérieur), qui représente presque la moitié de l'effectif du personnel civil, soit 49%. Quant

aux personnels communs aux administrations publiques et les autres personnels interministériels (adjoints administratifs, adjoints techniques, administrateurs, ingénieurs, médecins), ils représentent plus de 23%. Ceux relevant des départements de la sécurité et de la santé représentent respectivement 14% et 4,7% du total des effectifs civils.

4. Répartition par situation administrative

Tout fonctionnaire est réputé en activité lorsque, titularisé dans un grade, il exerce effectivement l'un des emplois correspondants dans l'administration où il est affecté.

Au titre de l'année 2016, plus de 99,4% des effectifs civils dont dispose la fonction publique marocaine sont en activité normale. Ce taux est en baisse de 0,23% par rapport à 2015. Cette baisse est due à l'augmentation du nombre de fonctionnaires détachés et du personnel maintenu au-delà de la limite d'âge.

Département	Activité normale	Détachement	maintenus	Effectif 2016
Ministère de la Justice et des Libertés	19 814	62	48	19 924
Ministère de l'Intérieur	118 585	372	285	119 242
Ministère Enseignement Supérieur	24 287	76	58	24 421
Education Nationale	286 559	899	688	288 146
Santé	48 507	152	116	48 775
Economie et Finances	18 763	59	45	18 867
Habous et Affaires Islamiques	4 915	15	12	4 942
Délégation Pénitentiaire	10 879	34	26	10 939
Autres	47 552	149	114	47 815
Total	579 859	1 819	1 393	583 071

5. Répartition par services extérieurs et services centraux (déconcentration administrative)

La déconcentration administrative est l'un des principaux chantiers de réforme et de la modernisation de l'administration marocaine. Elle a pour objectif la mise en place d'un système efficace basé sur une approche territoriale qui marque la rupture avec la pratique d'un centralisme figé et permet le transfert de compétences du centre vers les services extérieurs, structurés en pôles techniques externes régionaux pouvant accompagner la mise en œuvre de la régionalisation avancée.

Dans ce cadre, la distribution équilibrée des fonctionnaires et des compétences entre les services centraux et les services extérieurs permet de consolider la mise en place de cette administration de proximité et renforcer sa position comme vecteur essentiel dans la gestion locale.

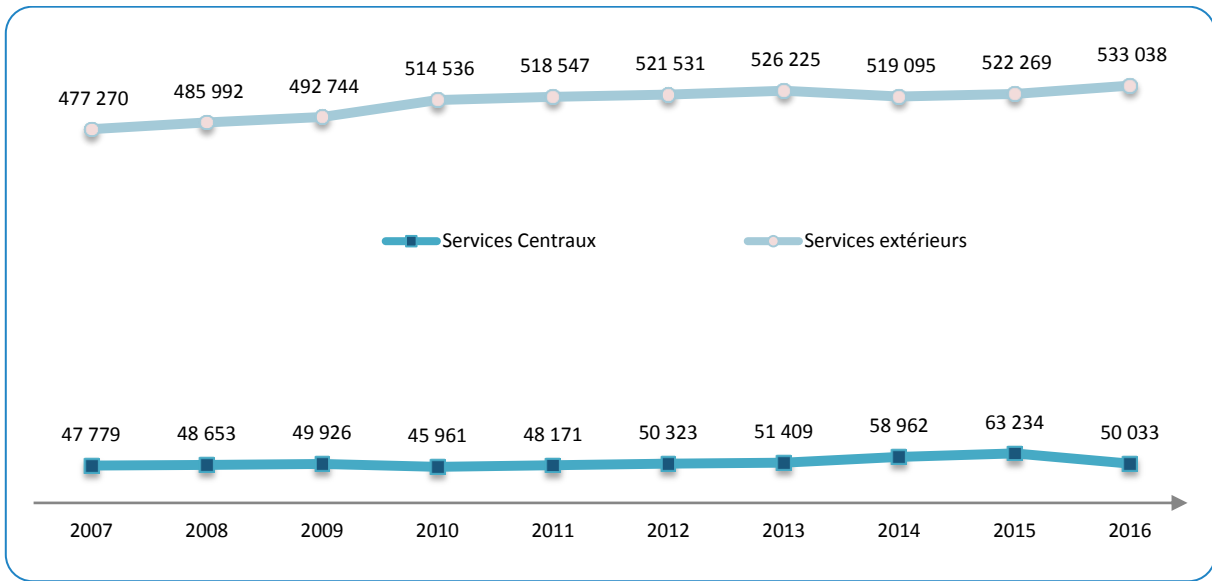


Figure 14: Effectif du personnel civil par services centraux et extérieurs au cours de la période 2007-2016

Le graphe et le tableau illustrent l'évolution annuelle du taux de la répartition des fonctionnaires civils entre les services centraux et les services extérieurs sur la période de 2007-2016 :

Années	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Services Centraux	9,10%	9,10%	9,20%	8,20%	8,50%	8,80%	8,90%	10,20%	10,80%	8,58%
Services extérieurs	90,90%	90,90%	90,80%	91,80%	91,50%	91,20%	91,10%	89,80%	89,20%	91,42%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il ressort que le taux de la déconcentration administrative est significatif. En effet, il a varié au cours de cette période entre 89,2% et 91,8% marquant un léger fléchissement au cours des années 2014 et 2015 pour reprendre sa tendance à la hausse en 2016 avec un taux de 91,42%.

Compte tenu des missions dévolues à ces administrations, le taux de déconcentration est relativement plus important dans les départements de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, de la Délégation générale à l'administration pénitentiaire et à la réinsertion et le département de la santé.

Département	2016				
	Effectif	Services Centraux	%	Services Extérieurs	%
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle	288 146	2 892	1,00%	285 254	99,00%
Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	10 939	203	1,86%	10 736	98,14%
Ministère de la Santé	48 775	2 022	4,15%	46 753	95,85%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres	24 421	1 473	6,03%	22 948	93,97%
Ministère de la Justice et des Libertés	19 924	1 446	7,26%	18 478	92,74%
Ministère de l'Intérieur	119 242	16 758	14,05%	102 484	85,95%
Ministère de l'Economie et Finances	18 867	4 495	23,82%	14 372	76,18%
Autres départements	52 757	20 744	39,32%	32 013	60,68%
TOTAL	583 071	50 033	8,58%	533 038	91,42%

L'évolution annuelle du taux de la répartition des fonctionnaires civils entre les services centraux et les services extérieurs au sein des départements les plus représentés, au cours de la période de 2007-2016, est illustrée par le graphique ci-après :

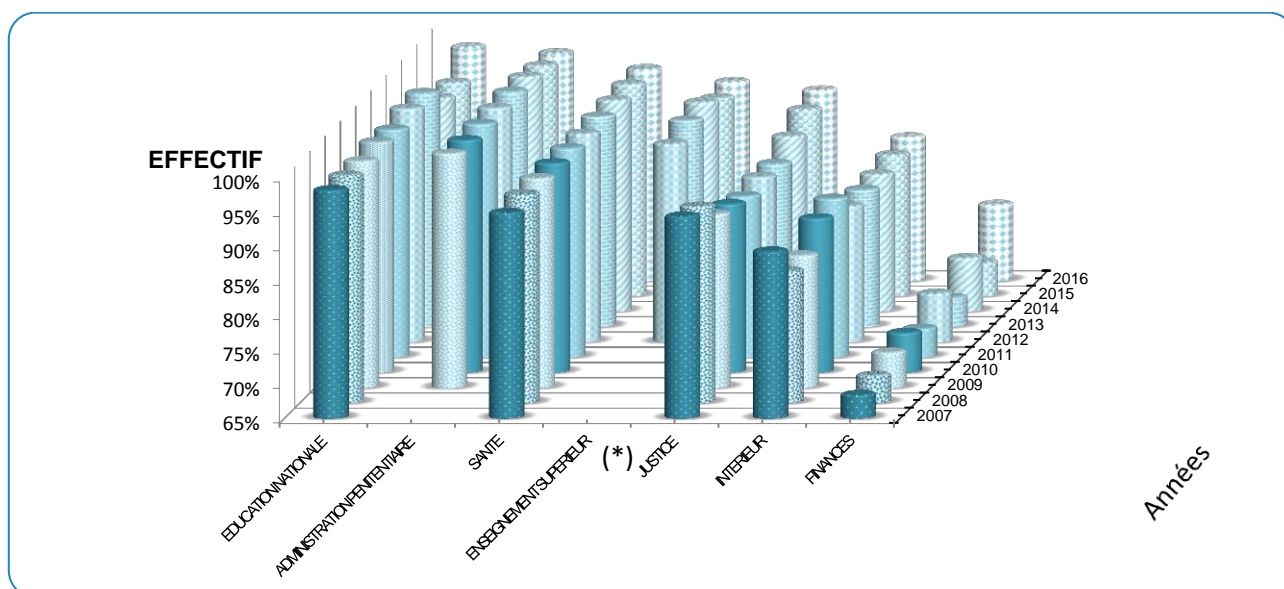


Figure 15 : Evolution du taux de déconcentration par département au cours de la période 2007-2016

(*) Durant la période 2007-2011, l'effectif du personnel du ministère de l'Enseignement Supérieur est inclus dans celui du ministère de l'Education Nationale

6. Répartition par tranche d'âge

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

La structure des effectifs du personnel civil par tranche d'âge au titre de l'année 2016 est illustrée dans le tableau ci-après :

Tranche d'âge	Effectif	%
< 25 ans	52 677	9,03%
25 à moins de 30 ans	137 610	23,60%
30 à moins de 35 ans	61 503	10,55%
35 à moins de 40 ans	69 898	11,99%
40 à moins de 45 ans	76 004	13,04%
45 à moins de 50 ans	66 451	11,40%
50 à moins de 55 ans	51 091	8,76%
plus de 55 ans	67 837	11,63%
Total	583 071	100%

Il en découle que :

- 9% des fonctionnaires ont moins de 25 ans et près de 43% ont moins de 35 ans.
- Près de 32% des effectifs de la fonction publique ont un âge supérieur à 45 ans, ces chiffres traduisent la tendance des départs à la retraite prévus pour les années à venir.

Comme le montre le tableau ci-après, la structure des effectifs du personnel civil par tranche d'âge au titre de l'année 2016 diffère d'un département à un autre :

Tranche d'âge	Justice et Libertés	Santé	Economie et Finances	MEN et ENS SUP	Intérieur	Habous et Affaires Islamiques
< 25 ans	955	5 604	1 712	21 422	13 837	1 026
25 à moins de 30 ans	5 728	14 287	4 123	53 871	39 625	2 459
30 à moins de 35 ans	1 991	6 554	914	33 126	13 322	650
35 à moins de 40 ans	2 457	4 500	2 967	40 723	13 688	87
40 à moins de 45 ans	3 435	5 761	3 468	42 340	10 525	119
45 à moins de 50 ans	1 811	3 568	1 917	40 828	11 888	74
50 à moins de 55 ans	1 096	3 506	1 607	33 801	7 398	58
plus de 55 ans	2 451	4 995	2 159	46 456	8 959	469
Total	19 924	48 775	18 867	312 567	119 242	4 942

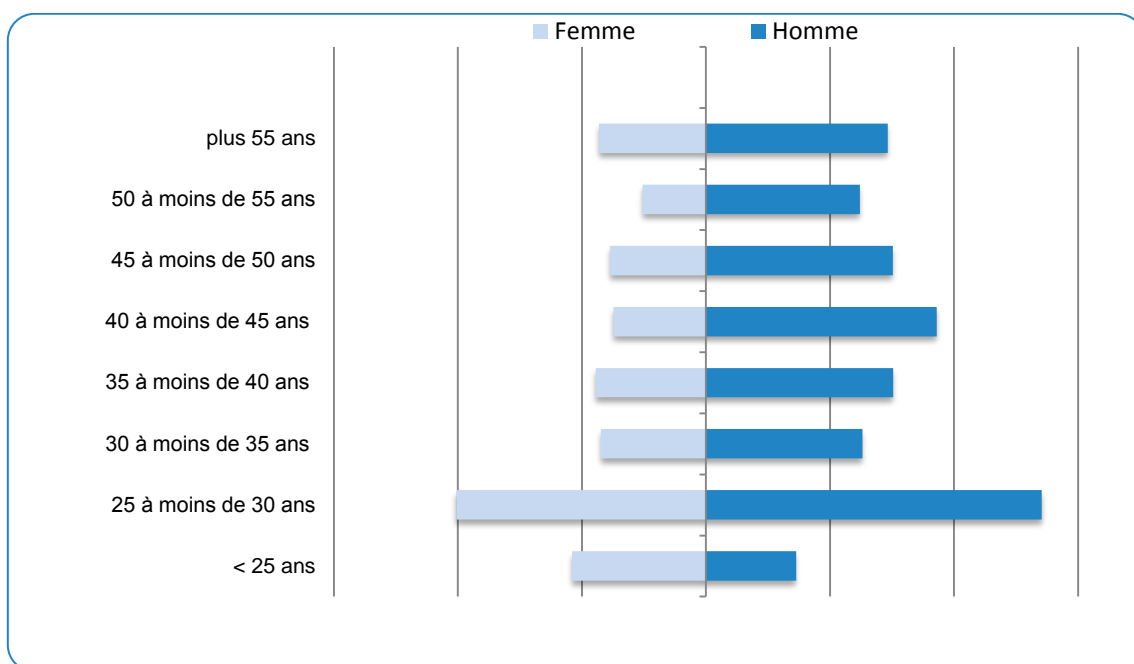


Figure 16 : pyramide des âges des fonctionnaires civils en 2016 par genre

En effet, l'analyse de la pyramide des âges du personnel civil de l'Etat permet d'estimer le nombre prévu des départs à la retraite pour les 5 prochaines années, compte tenu des mesures prises dans le cadre de la réforme des systèmes de retraite et sans tenir compte de la mesure tendant à maintenir les fonctionnaires relevant du statut particulier du Ministère de l'Education Nationale et les enseignants chercheurs jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire:

Année	Départs	Départs cumulés
2016	16 999	16 999
2017	12 247	29 246
2018	13 138	42 384
2019	20 621	63 005
2020	7 368	70 373
2021	13 736	84 109

Le nombre cumulé prévu des départs à la retraite du personnel civil de l'Etat atteindrait, au terme de la période 2016-2021, près de 84 109 départs, ce qui représente 14,43 % de l'effectif actuel du personnel civil de l'Etat.

La structure des départs à la retraite selon le niveau de qualification du personnel est donnée par le graphique ci-après :

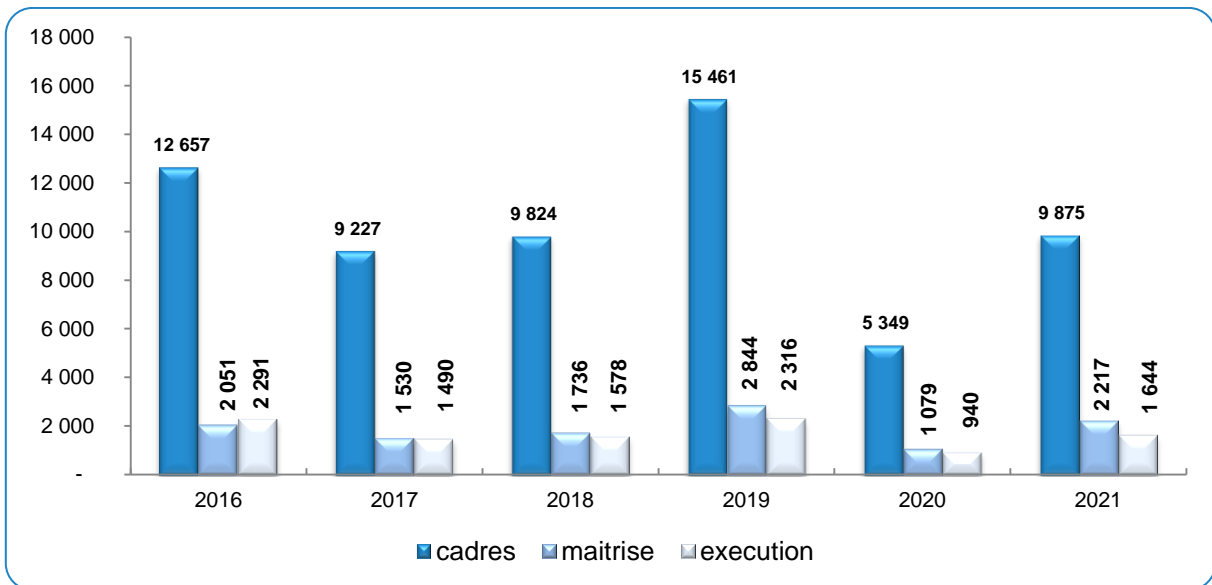


Figure 17 : Départs à la retraite selon le niveau de qualification

7. Répartition par ancienneté

L'analyse de la répartition de l'effectif par années d'ancienneté permet de suivre l'évolution des compétences et des profils au sein de l'administration et de prévoir le niveau des pensions à servir pour les futurs retraités.

La Structure des effectifs du personnel civil par tranche d'ancienneté au terme de l'année 2016 est donnée par le tableau ci-après :

Tranche d'ancienneté	Effectif	%
< 5 ans	99 130	17,00%
de 5 à 10 ans	94 447	16,20%
de 10 à 15 ans	60 629	10,40%
de 15 à 20 ans	69 093	11,85%
de 20 à 25 ans	75 826	13,00%
de 25 à 30 ans	65 759	11,28%
de 30 à 35 ans	50 048	8,58%
de 35 à 40 ans	53 350	9,15%
plus de 40 ans	14 790	2,54%
Total	583 071	100%

La catégorie du personnel dont l'ancienneté ne dépasse pas cinq ans est la catégorie la plus représentée avec 17%, suivi de la catégorie du personnel dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 10 ans avec un taux de 16,2%. Cette amélioration de la représentation de cette catégorie du personnel au cours de ces dernières années est due essentiellement aux importants recrutements opérés au cours de cette période.

La catégorie du personnel dont l'ancienneté dépasse les 20 ans d'expérience représente 45,5% des effectifs de la fonction publique.

La répartition de l'effectif civil par tranche d'années d'ancienneté et par département est illustrée à travers le tableau ci-après :

Tranche d'ancienneté	Justice et Libertés	Santé	Economie et Finances	MEN et ENS SUP	Intérieur	Habous et Affaires Islamiques
< 5 ans	1 905	9 754	3 412	37 514	26 587	1 851
de 5 à 10 ans	4 778	10 137	2 423	37 778	26 875	1 634
de 10 à 15 ans	1 991	6 554	914	33 126	13 322	650
de 15 à 20 ans	2 457	4 500	2 967	40 723	13 688	87
de 20 à 25 ans	3 435	5 761	3 468	42 341	10 525	119
de 25 à 30 ans	1 811	3 568	1 917	40 828	11 888	74
de 30 à 35 ans	1 096	3 506	1 607	33 801	7 398	58
de 35 à 40 ans	1 735	4 443	1 399	37 955	5 302	235
plus de 40 ans	716	553	760	8 501	3 657	234
Total	19 924	48 775	18 867	312 567	119 242	4 942

Le graphe ci-après trace la pyramide d'ancienneté des fonctionnaires civils de l'Etat en introduisant la notion du genre :

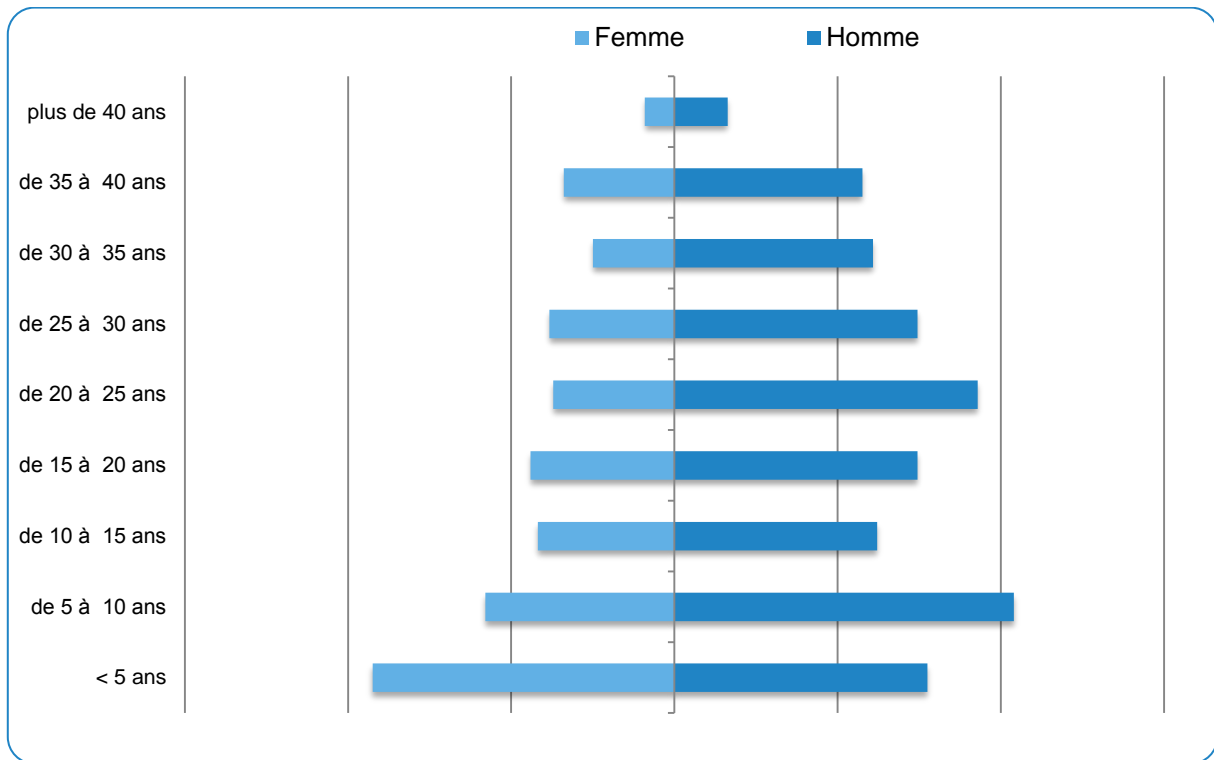


Figure 18 : pyramide d'ancienneté des fonctionnaires civils de l'Etat selon le genre au titre de l'année de 2016

Par rapport à l'effectif civil féminin, 24,4% des femmes ayant une ancienneté inférieure à 5 ans et 15,3% ont une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans.

Pour le personnel masculin, la catégorie de fonctionnaires dont l'ancienneté est comprise entre 5 ans et 10 ans représente 16,8% suivi de la catégorie dont l'ancienneté est entre 20 et 25 ans avec 15% de l'effectif masculin.

8. Répartition par région

Conformément aux dispositions du décret n°2.15.40 du 20 Février 2015 fixant le nombre des Régions, leurs noms, leurs Chefs-lieux et les Préfectures et Provinces les composant, le Maroc s'est doté d'un nouveau découpage territorial qui compte désormais 12 Régions au lieu de 16.

Une bonne gestion déconcentrée des services administratifs est tributaire des moyens humains et matériels mis à leur disposition au niveau des différentes régions du Royaume.

La ventilation des fonctionnaires civils de l'Etat par région, au titre de l'année de 2016 se présente comme suit :

REGION	EFFECTIF	%
Rabat-Salé-Kénitra	127 551	21,9%
Casablanca-Settat	91 995	15,8%
Fès-Meknès	69 919	12,0%
Marrakech-Safi	61 229	10,5%
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	53 064	9,1%
Souss-Massa	45 226	7,8%
l'Oriental	39 569	6,8%
Beni Mellal-Khénifra	36 084	6,2%
Darâa-Tafilalet	29 865	5,1%
Laâyoune-Saguia El Hamra	13 877	2,4%
Guelmim-Oued Noun	10 881	1,9%
Dakhla-Oued-Eddahab	3 811	0,7%
TOTAL	583 071	100%

Selon le nouveau découpage régional, 60% du personnel civil de l'Etat se concentre au niveau de quatre régions avec près de 351.000 fonctionnaires. La région de Rabat-Salé-Kénitra est en tête avec un effectif de 127.551 soit un taux de 21,9%, suivie de la région de Casablanca-Settat avec 15,8% du personnel civil, soit 91.995 fonctionnaires. Les régions de Fès-Meknès et de Marrakech-Safi sont dotées respectivement de 69.919 et 61.229 fonctionnaires, soient des parts de 12% et 10,5%.

Quant à la région de Tanger-Tétouan-Hoceima, qui est appelée aujourd'hui à jouer le rôle de nouveau pôle économique, 9% seulement des effectifs civils sont affectés à cette région en pleine mutation.

Le reste de l'effectif des fonctionnaires civils se répartit entre les autres régions avec des parts variables dont la plus élevée revient à la région du Souss-Massa avec 7,8% et le plus faible taux est celui de la région de Dakhla-Ouad Ed-Dahab avec une part 0,7%.

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

9. Répartition par sexe (Situation de la femme dans l'administration)

Les préoccupations relatives aux conditions des femmes et de leur implication dans le développement économique et social, relèvent à la fois d'un impératif de justice sociale et d'une nécessité matérielle. Dans le contexte actuel de la mondialisation et des dernières dispositions instituées par la nouvelle constitution, de nouvelles exigences sont posées notamment en matière d'égalité des chances pour l'accès aux emplois publics et ne peuvent être satisfaites qu'avec la participation active de la femme dans les secteurs clés du tissu économique et social national.

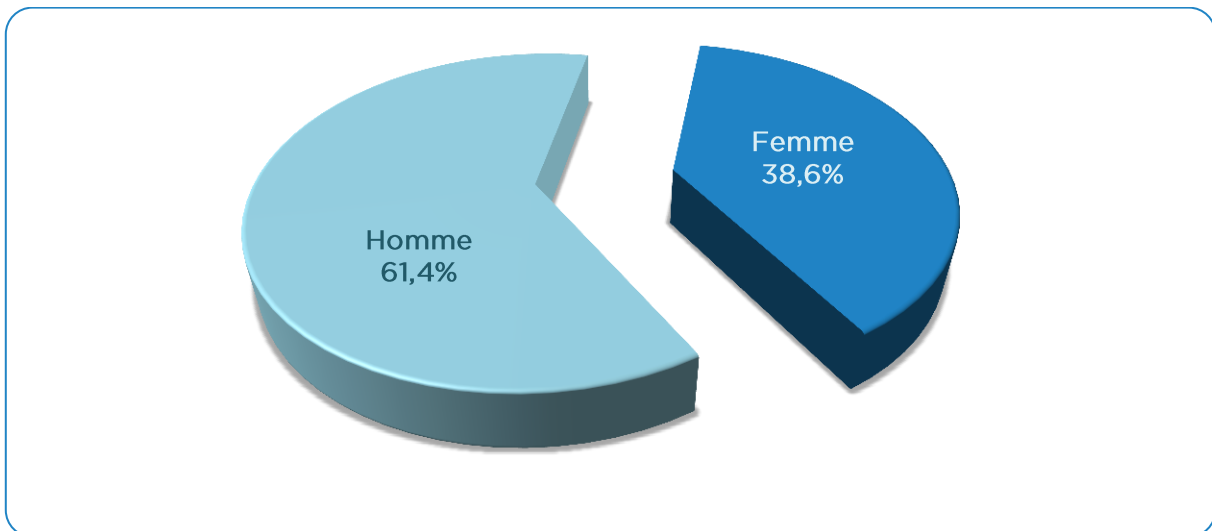


Figure 19 : Représentation des femmes dans la fonction publique civile

En 2016, le taux de féminisation dans la fonction publique s'est légèrement amélioré en passant de 36,8% en 2015 à 38,6% en 2016.

L'analyse de la structure de l'effectif civil féminin par département révèle une forte concentration féminine (plus de 90%) dans six grands départements ministériels.

	Effectif féminin	% féminin	Représentation féminine
Ministère de l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur	130 208	41,66%	57,85%
Ministère de la Santé	28 724	58,89%	12,76%
Ministère de l'Intérieur	25 484	21,37%	11,32%
Ministère de la Justice et des Libertés	8 975	45,05%	3,99%
Ministère de l'Economie et Finances	7 974	42,26%	3,54%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	2 051	41,50%	0,91%
Autres	21 648	36,85%	9,62%
Total	225 064	38,60%	100%

Les départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur comptent près de 58% de l'effectif féminin civil de la fonction publique marocaine, suivi du département de la Santé avec 12,8% et du ministère de l'Intérieur avec 11,3%. Le ministère de la Justice et des Libertés et le Ministère de l'Economie et des Finances détiennent respectivement 4% et 3,5% de l'effectif civil féminin.

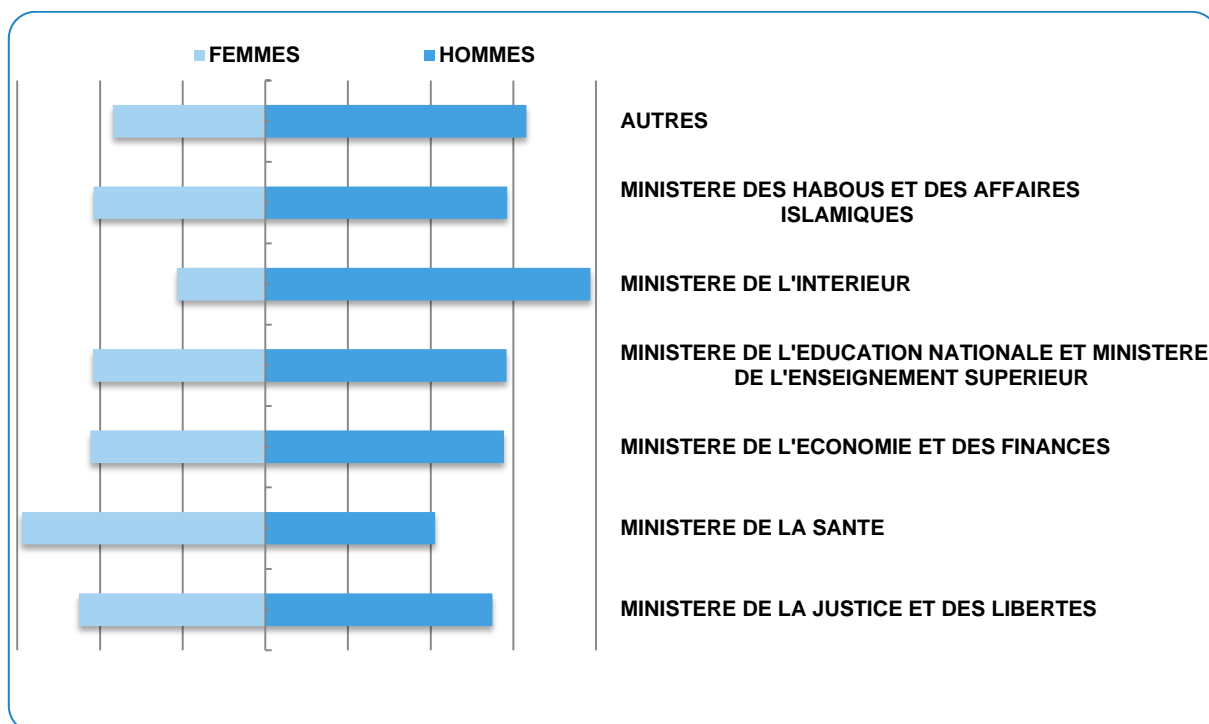


Figure 20 : Structure du genre au sein des départements

L'analyse de la concentration féminine au sein de chaque département révèle :

- Une forte concentration des fonctionnaires de sexe féminin au niveau du ministère de la Santé avec 58,9%;
- Une concentration moyenne de l'ordre de 42% au sein des départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur, de l'Economie et des Finances et du département des Habous et des Affaires Islamiques;
- Le taux de féminisation le plus faible est enregistré au niveau du ministère de l'intérieur avec 21,4%;
- Le taux de féminisation au niveau des autres départements avoisine 36,8%.

Bien que le taux de féminisation dans la fonction publique marocaine soit en amélioration par rapport aux années antérieures, il reste relativement faible au regard de celui enregistré pour les hommes, qui est de l'ordre de 61,4% en 2016. De ce fait, des efforts doivent être déployés pour relever ce taux en vue de concrétiser les principes fondamentaux prescrits par la nouvelle constitution prônant la parité entre l'homme et la femme. Cet objectif ne peut être atteint qu'à travers l'amélioration du taux de scolarisation de la fille principalement en milieu rural.

10. Répartition par situation matrimoniale

Le tableau ci-après illustre la situation matrimoniale des fonctionnaires civils au sein de l'administration au titre de l'année 2016 :

Situation matrimoniale	Effectif	%
Célibataire	186 452	32,0%
Marié(e)	387 557	66,5%
Divorcé(e)	7 906	1,4%
Veuf (ve)	1 156	0,2%
Total	583 071	100%

Il en résulte que près des deux tiers du personnel civil de l'Etat sont des fonctionnaires mariés.

Comme il est illustré par le graphique ci-après, cette situation est variable entre les départements avec le taux le plus élevé des célibataires (54,5%) enregistré au niveau du Ministère des Habous et des Affaires Islamiques.

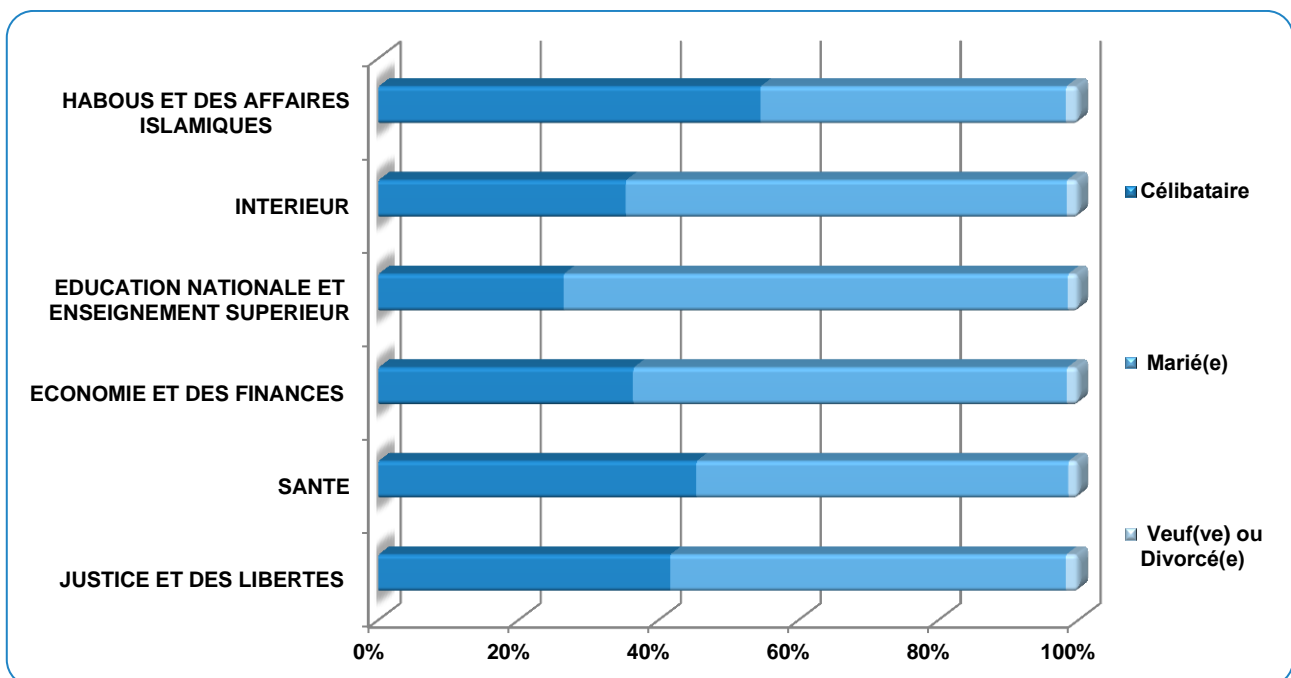


Figure 21 : Situation matrimoniale au sein des départements

2^{EME} PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL

I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2007-2016

Durant la dernière décennie, les dépenses de personnel de l'Etat ont augmenté de 5,4% par an en moyenne passant de 66,7 milliards en 2007 à près de 106,8 milliards de dirhams en 2016 (+60%), soit un rythme qui demeure proche de la croissance économique enregistrée durant la même période (5,2%).

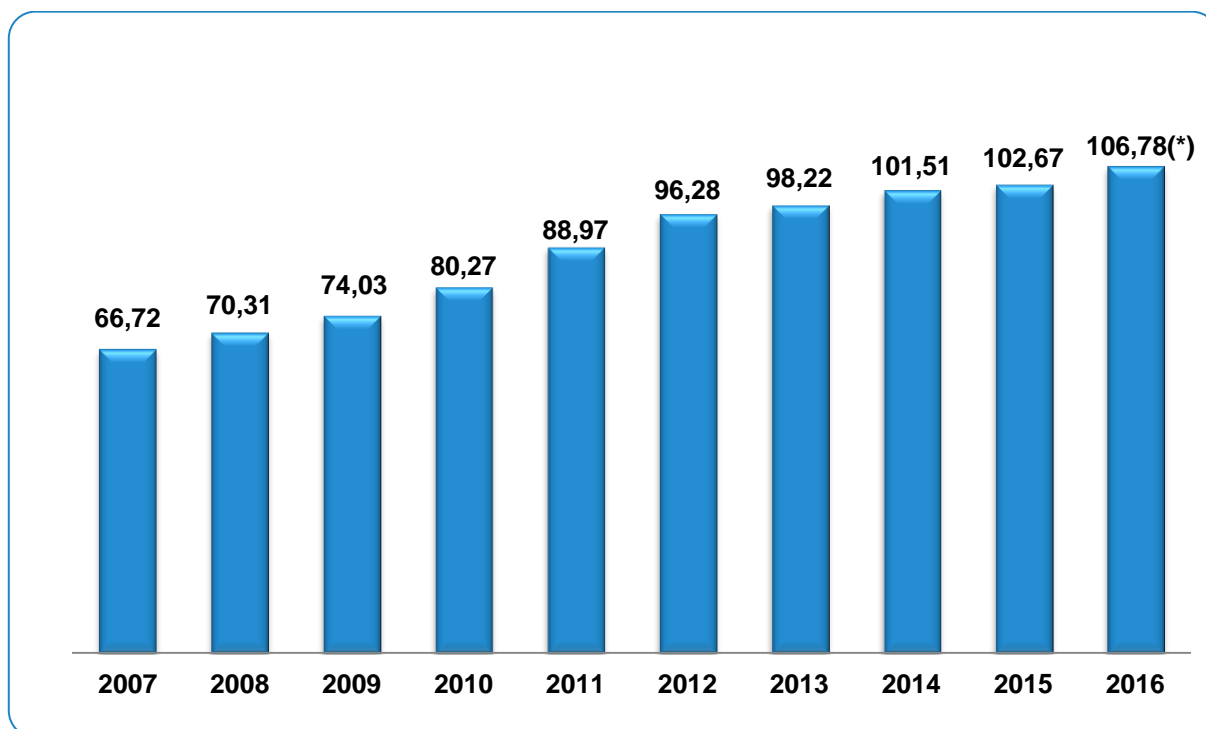


Figure 1 : Evolution de la Masse Salariale - En Milliards de Dirhams -

(*) Prévisions loi de Finances 2016

Cependant, deux phases peuvent être distinguées au cours de ces dix dernières années :

- Avant 2012 : où la croissance était forte, 7,6% en moyenne annuelle et résulte essentiellement de l'exécution des mesures des révisions de salaires prises dans le cadre du dialogue social.
- 2012-2016 : où la progression de la Masse Salariale a ralenti (2,6% par an en moyenne). Ce ralentissement est dû en partie à l'effet conjugué de l'importance des postes supprimés suite aux départs à la retraite et des mesures prises par le gouvernement tendant à maîtriser l'évolution de la Masse Salariale.

Indicateurs de la Masse Salariale

Année	PIB*	Masse Salariale	Evolution de la Masse Salariale	Masse Salariale/PIB	Masse Salariale/B G	Masse Salariale/BF
	en Millions de DH	en Millions de DH				
2007	647 530	66 721	-	10,30%	34,29%	60,90%
2008	716 959	70 314	5,39%	9,81%	33,76%	56,57%
2009	748 483	74 027	5,28%	9,89%	29,17%	49,07%
2010	784 624	80 268	8,43%	10,23%	35,06%	58,63%
2011	820 077	88 973	10,84%	10,85%	36,71%	58,54%
2012	847 881	96 283	8,22%	11,36%	33,23%	51,26%
2013	901 366	98 223	2,01%	10,90%	33,02%	49,29%
2014	923 696	101 505	3,34%	10,99%	33,15%	50,92%
2015	982 223	102 669	1,15%	10,45%	32,40%	52,72%
2016	1 014 693*	106 776**	4,00%	10,52%	33,45%	56,61%
Moyenne			5,41%	10,53%	33,42%	54,45%

(*) Ministère de l'Economie et des Finances

(**) Loi de Finances de l'année 2016

1. Part de la Masse Salariale dans le PIB

Traduisant un vif redressement ces dernières années, les dépenses de personnel rapportées au Produit Intérieur Brut se sont inscrites dans une tendance contrastée depuis l'année 2007.

- Une croissance soutenue sur la période 2008-2012, soit en moyenne 10,4% par an avec un pic de 11,36% enregistré en 2012. Cette situation a été le résultat des coûts engendrés par les révisions successives des rémunérations des fonctionnaires.
- Un rafraichissement au titre de la période 2013-2016 dû au résultat combiné du gel des revalorisations salariales et de la poursuite des départs massifs des fonctionnaires à la retraite.

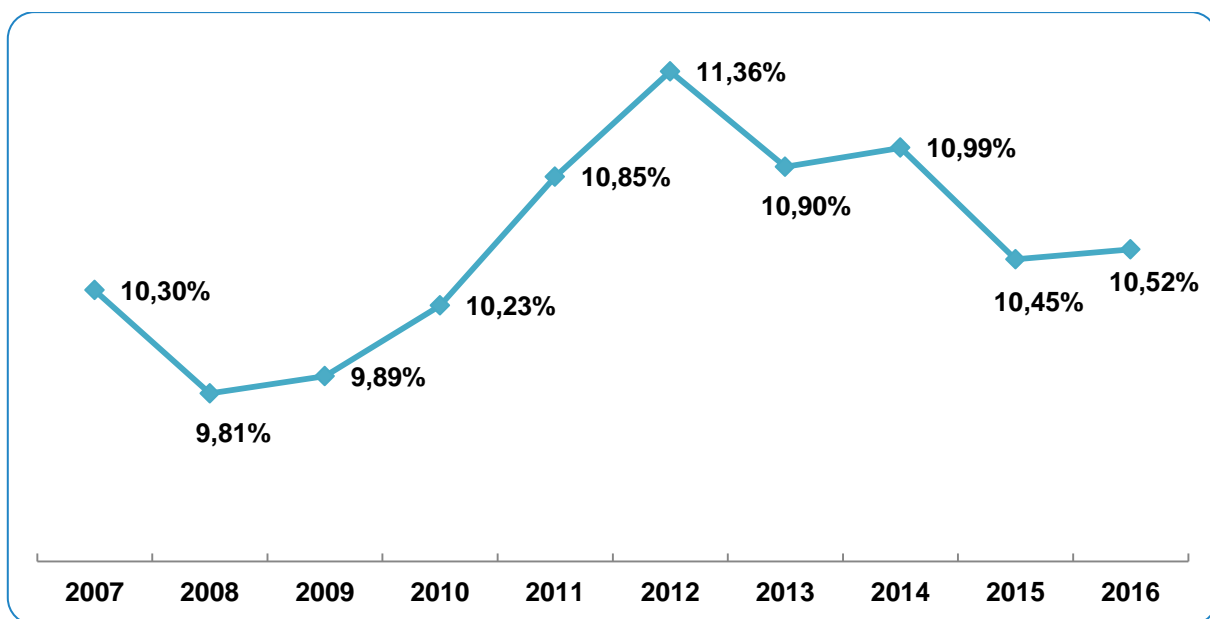


Figure 2: Evolution de la masse salariale par rapport au PIB

2. Masse Salariale et Budget Général

Considérées comme le premier poste dans la dépense publique, les dépenses de personnel représentent plus de 33% du budget général de 2016, et environ 33,42% comme moyenne annuelle sur la période 2007-2016. Ce constat est illustré par les graphiques ci-après :

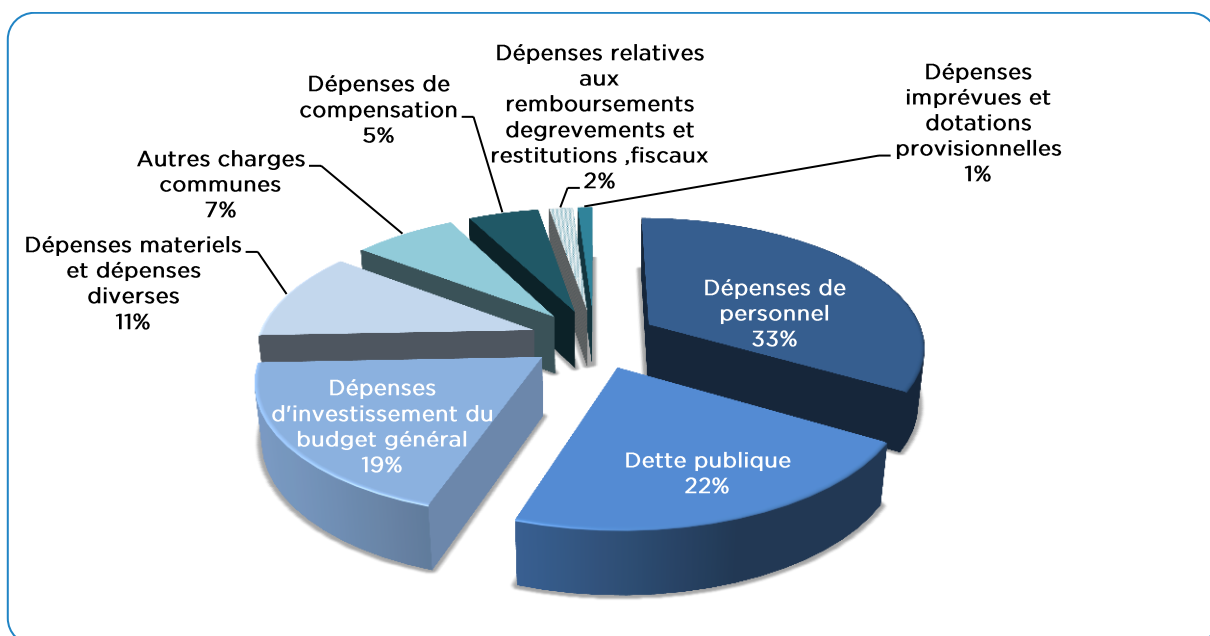


Figure 3: Structure des dépenses du Budget Général -Année 2016-

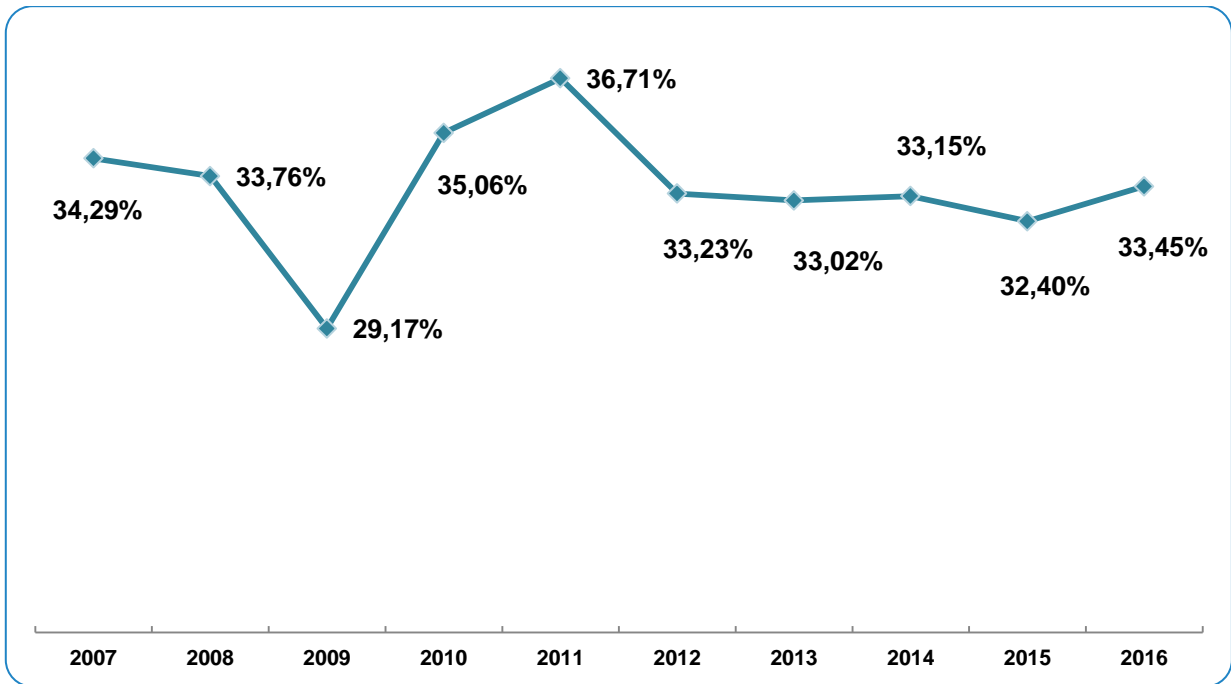


Figure 4 : Evolution de la masse salariale par rapport aux dépenses du Budget Général

3. Masse Salariale et Budget de Fonctionnement

Durant la période 2007-2016, les crédits affectés aux dépenses du personnel représentent plus que la moitié du budget de fonctionnement avec une moyenne de 54,45% par an.

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

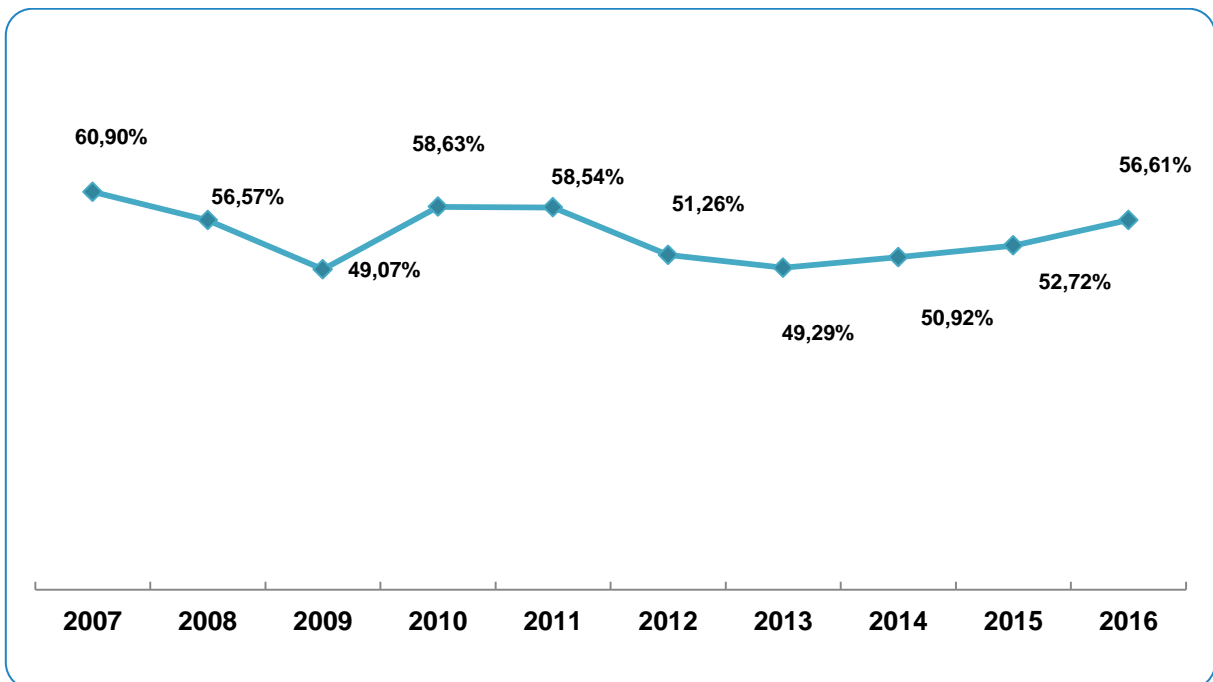


Figure 5 : Evolution de la masse salariale par rapport au Budget de Fonctionnement

4. Masse Salariale et Recettes Ordinaires

En 2016, le rapport Masse Salariale/recettes ordinaires s'est établi à 50,3% contre 50,9% un an auparavant. Au titre de la même année, la part des dépenses de personnel dans les recettes fiscales avoisine 54,2%.

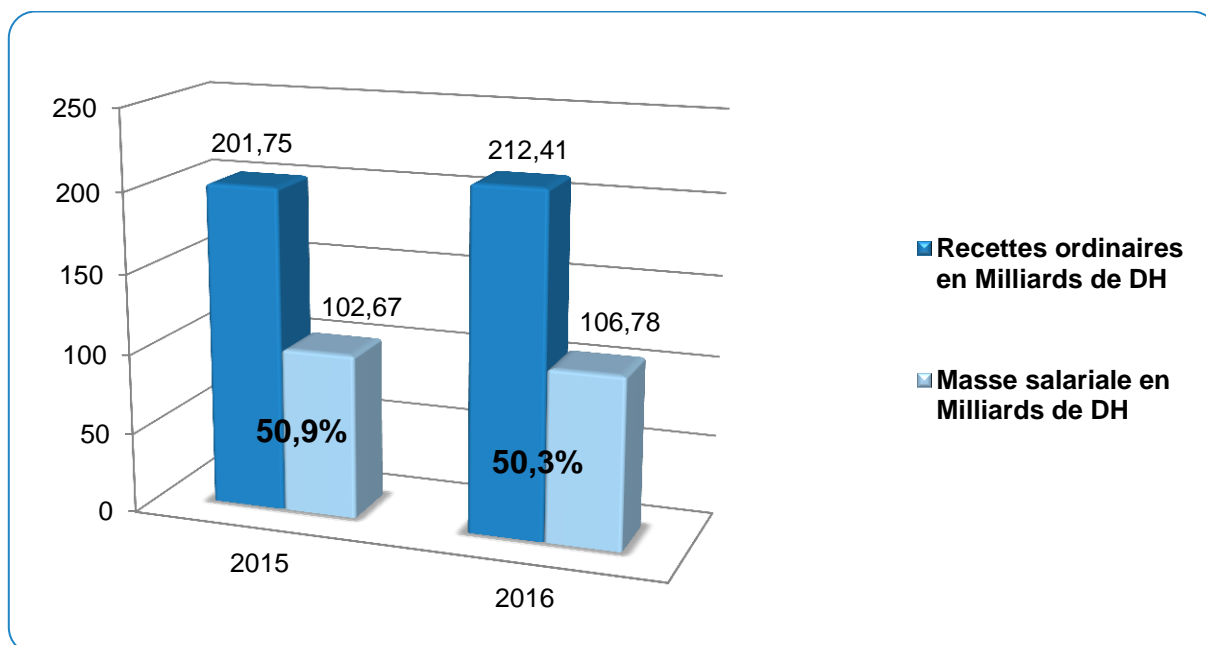


Figure 6 : Part de la masse salariale dans les recettes ordinaires

II. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2015

1. Exécution pour l'année 2015

Restant dans la limite des prévisions inscrites dans la Loi des Finances 2015, la masse salariale réellement servie au titre de cette année s'est stabilisée aux alentours de 102,67 MMDH (90,89 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 11,78 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 101,51 MMDH en 2014, soit un accroissement de 1,1%.

2. Masse Salariale exécutée en 2015 par grands départements ministériels

La ventilation par département des dépenses de personnel de l'Etat payées au titre de l'année 2015 est illustrée à travers le tableau et le graphique ci-après :

Départements	Masse salariale 2015	En %
	- en milliards de DH -	
Education Nationale	37,58	41%
Intérieur	13,74	15%
Santé	7,06	8%
Enseignement Supérieur	5,80	7%
Justice et Libertés	3,48	4%
Economie et Finances	2,08	2%
Autres départements	21,15	23%
TOTAL	90,89	100%

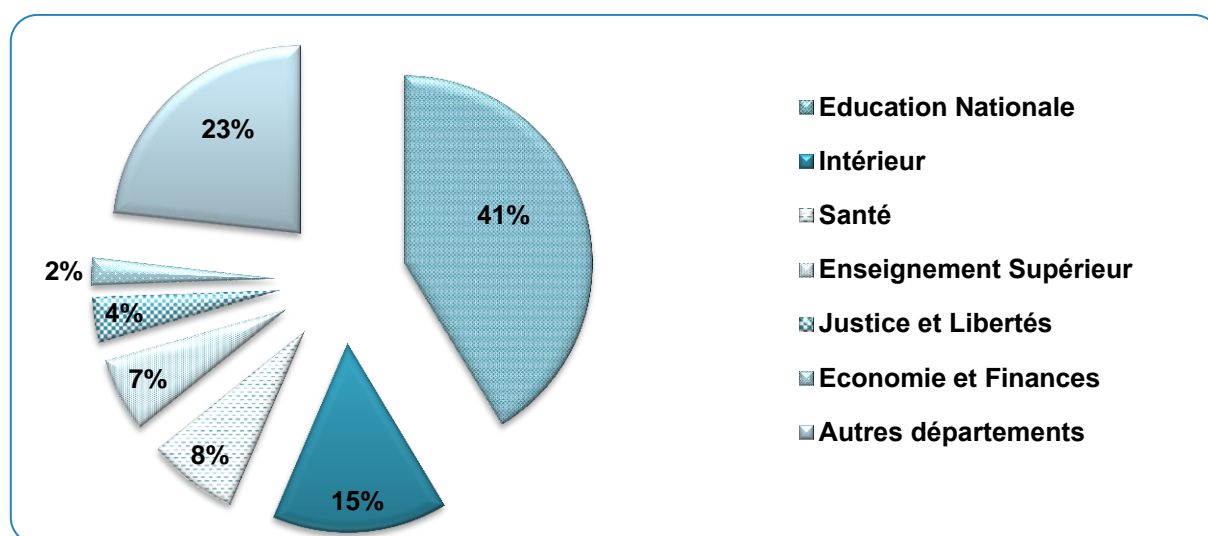


Figure 7: Masse salariale servie par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) en 2015 par grands départements

Au titre de l'année 2015, 77% de l'enveloppe des crédits dédiés au personnel de l'Etat sont affectés à six départements ministériels, dont 56% en faveur des seuls ministères de l'Education Nationale et de l'Intérieur.

3. Répartition de la Masse Salariale par échelle au titre de l'année 2015

Le tableau ci-après fait ressortir la distribution des dépenses de personnel au titre de l'année 2015 par groupe d'échelles.

- Le personnel classé aux échelles 5 et 6 (personnel d'exécution) représente 14% du total de la masse salariale servie par la TGR (DDP).
- La charge salariale du personnel de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 représente 17% de la masse totale.
- L'enveloppe des salaires versés aux cadres et cadres supérieurs de l'Etat (personnel classé aux échelles 10 à la hors échelle) représente près de 70% de la masse globale payée en 2015. Cette forte concentration résulte essentiellement de l'accélération du rythme des avancements de grade et des niveaux de recrutements opérés ces dernières années.

Echelle	Masse salariale 2015	En %
	- en milliards de DH -	
5 et 6	12,25	14%
7	4,82	5%
8	3,79	4%
9	7,46	8%
10	13,45	15%
11	26,63	29%
HE	22,49	25%
TOTAL	90,89	100%

4. Rappels des avancements de grade et d'échelon en 2015

Les rappels servis au titre des avancements de grade et d'échelon en 2015 ont totalisé une enveloppe de l'ordre de 3 085 MDH, soit 3,4% de la Masse Salariale servie par la DDP. Les avancements de grade ont absorbé 2,2% du total.

Motif de rappel	Rappel au titre de l'année 2015	Part de la masse salariale servie par la DDP en %
	- en millions de DH -	
Changement de grade	2 002	2,2%
Avancement d'échelon	1 083	1,2%
Autres motifs	478	0,5%
TOTAL	3 563	3,9%

5. Les retenues réglementaires durant l'année 2015

Au titre de l'année 2015, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le Revenu et des cotisations sociales, ont atteint près de 20,2 milliards de dirhams soit respectivement 8 681 MDH et 11 516 MDH et représentent 22,2% de la masse salariale servie par la DDP.

Retenues réglementaires	Année 2015	Part de la masse salariale servie par la DDP en %
	- en millions de DH -	
Impôt sur le revenu (IR)	8 681	9,6%
Caisse marocaine des retraites (CMR)	8 296	9,1%
Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR)	88	0,1%
Assurance maladie obligatoire	1 598	1,8%
Mutuelles	1 208	1,3%
Autres retenues	326	0,4%
TOTAL	20 197	22,2%

III. FACTEURS DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE

1. Niveau des salaires en 2016

Salaire moyen et Salaire minimum

Le salaire **net mensuel moyen** dans la fonction publique a connu entre 2007 et 2016 une augmentation de 44,38%, en passant de 5 333 DH à 7 700 DH, quant au **salaire minimum**, il a passé de 1 586 DH à 3 000 DH en 2016.

1.1. Salaire net moyen et PIB par habitant

Au Maroc, le salaire net mensuel moyen représente 3,2 fois le PIB par habitant, contre 1,5 en Tunisie, 1,1 en Turquie et 1,4 pour la Jordanie.

1.2. Salaire net moyen par échelle

La répartition du salaire net mensuel moyen par échelle se présente comme suit :

Echelle	Salaire mensuel net moyen
	2016
5 et 6 et assimilés	4 605
7 et assimilés	5 268
8 et assimilés	5 668
9 et assimilés	5 981
10 et assimilés	6 665
11 et assimilés	10 721
HE et plus	16 803

1.3. Salaire net moyen par département

Evolution du salaire net mensuel moyen par département

Départements	Salaire net mensuel moyen		
	2007	2016	Variation en %
Enseignement supérieur	11 094	13 300	20%
Economie et Finances	5 861	8 700	48%
Intérieur	6 263	8 700	39%
Education Nationale	5 995	8 500	42%
Santé	6 318	9 400	49%
Justice et Libertés	6 086	10 900	79%

Le salaire net mensuel moyen par grands départements sur la période 2007-2016 a progressé de 20% pour l'Enseignement Supérieur et de 79% pour le Ministère de la Justice et des libertés, soit une augmentation moyenne de 46% dans ces départements. Ceci est dû en partie :

- Aux révisions successives des salaires qui ont eu lieu entre les années 2007 et 2016 suite aux différentes sessions du dialogue social ;
- Au taux élevé d'encadrement au niveau de ces départements ;
- Au rythme des avancements de grade.

1.4. Tranches de salaires

L'analyse par tranches de salaires fait ressortir le constat suivant:

- Près de 9,26% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération nette mensuelle variant entre 3 000 DH (salaire minimum) et 4 000 DH ;
- Près de 39% de ces effectifs bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur à 6 000 DH ;
- Près de 54% des effectifs des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6 000 DH et 14 000 DH;
- 2,36% ont un salaire dépassant 20 000 DH/mois.

Répartition des effectifs par tranche de salaires

Tranches de salaire net	Effectif	Effectif cumulé	%	% Cumulé
3 000 à 4 000	53 996	53 996	9,26%	9,26%
4 000 à 6 000	170 393	224 388	29,22%	38,48%
6 000 à 8 000	122 246	346 634	20,97%	59,45%
8 000 à 10 000	40 859	387 494	7,01%	66,46%
10 000 à 12 000	116 586	504 080	20,00%	86,45%
12 000 à 14 000	32 784	536 863	5,62%	92,08%
14 000 à 16 000	23 373	560 236	4,01%	96,08%
16 000 à 18 000	6 503	566 740	1,12%	97,20%
18 000 à 20 000	2 555	569 295	0,44%	97,64%
20 000 à 25 000	8 433	577 728	1,45%	99,08%
25 000 à 30 000	2 838	580 566	0,49%	99,57%
30 000 à 40 000	1 894	582 460	0,32%	99,90%
40 000 à 50 000	446	582 906	0,08%	99,97%
plus de 50 000	165	583 071	0,03%	100%
Total	583 071		100%	

L'effectif du personnel civil a augmenté en moyenne de 1,17% par an entre 2007 et 2016, contre une augmentation annuelle de la masse salariale de 5,4%. Le graphique suivant illustre l'évolution annuelle du salaire moyen, du niveau de la masse salariale et des effectifs des fonctionnaires civils sur la même période.

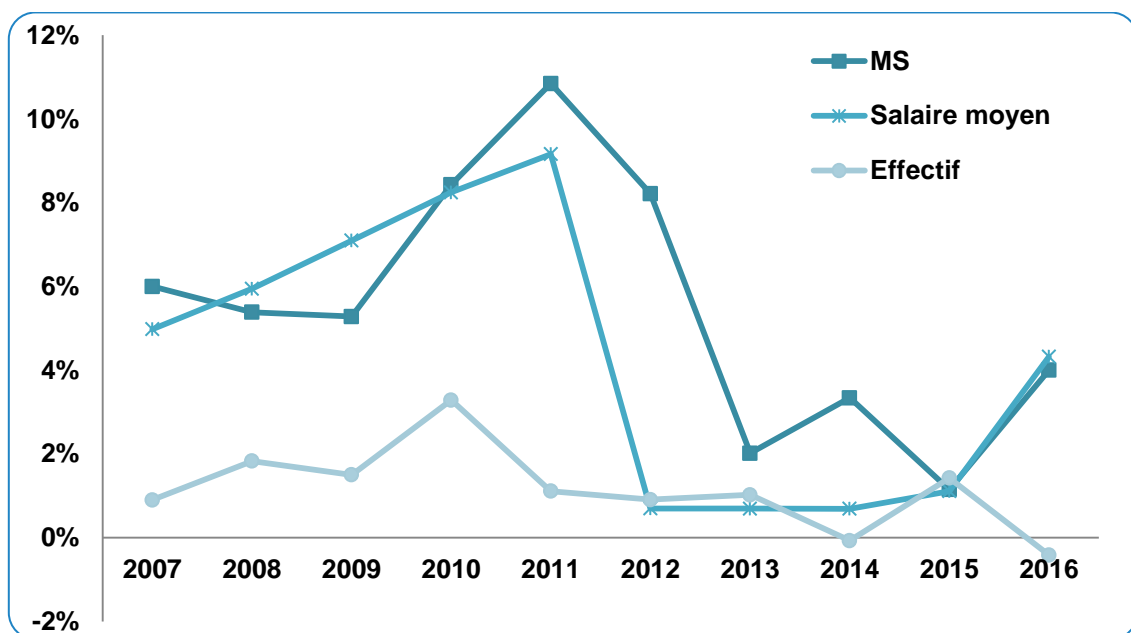


Figure 8 : Variation annuelle du salaire moyen, de la masse salariale et des effectifs civils

2. Créations d'emplois

Le nombre global de créations de postes budgétaires sur la période 2007-2016 a atteint 195 469 postes pour une enveloppe budgétaire annuelle globale de près de 20,72 milliards de dirhams, et une enveloppe annuelle moyenne estimée à 2,4% de la masse salariale moyenne servie au cours de cette période. Ces créations sont passées en moyenne de 14 910 emplois par an durant la période 2007-2010 à 22 638 emplois entre les années 2011 et 2016.

IV. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DE L'ANNEE 2016

1. Tendance de L'exécution pour l'année 2016

L'exécution des charges de personnel sur les 6 premiers mois de l'année 2016 s'est établie à 52,7 milliards de dirhams, dont près de 45,9 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 6,8 milliards de DH servis par les comptables des réseaux de la TGR.

A cet égard, il y a lieu de constater que l'exécution des dépenses de personnel pendant les 6 premiers mois est conforme aux prévisions de la Loi de Finances de l'année 2016. Ce constat est illustré par le tableau suivant :

	MS structurelle payée par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP)		Rappels payés par la DDP		Total DDP		Réseaux		TOTAL En MDH	
	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul	Par mois	Cumul
Janvier	7 266	7 266	191	191	7 457	7 457	207	207	7 664	7 664
Février	7 271	14 537	103	294	7 374	14 831	3 401	3 608	10 775	18 439
Mars	7 291	21 828	216	510	7 507	22 338	734	4 342	8 241	26 680
Avril	7 297	29 125	138	648	7 435	29 773	980	5 322	8 415	35 095
Mai	7 375	36 500	952	1 600	8 327	38 100	878	6 200	9 205	44 300
Juin	7 400	43 900	400	2 000	7 800	45 900	600	6 800	8 400	52 700
TOTAL	43 900		2 000		45 900		6 800		52 700	

2. Répartition de la masse salariale de l'année 2016 par région

La répartition des dépenses de personnel de l'Etat au niveau régional montre que ces dépenses sont concentrées essentiellement au niveau des régions de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès et Marrakech-Safi respectivement avec 22,66%, 17,07%, 12,64% et 10,23%. Comme il ressort du tableau et du graphique ci-après :

Répartition de la Masse salariale par région - Année 2016 -

Région	Masse salariale par région	
	En milliards de DH	En %
Rabat - Salé - Kénitra	24,20	22,66%
Casablanca - Settat	18,23	17,07%
Fès - Meknès	13,50	12,64%
Marrakech - Safi	10,92	10,23%
Tanger - Tétouan - Al Hoceima	9,02	8,45%
Souss - Massa	7,49	7,01%
Oriental	7,15	6,70%
Béni Mellal - Khénifra	6,62	6,20%
Drâa - Tafilalet	4,95	4,64%
Lâayoune - Sakia El Hamra	2,37	2,22%
Guelmim - Oued Noun	1,69	1,59%
Dakhla - Oued Ed Dahab	0,64	0,59%
TOTAL	106,78	100%

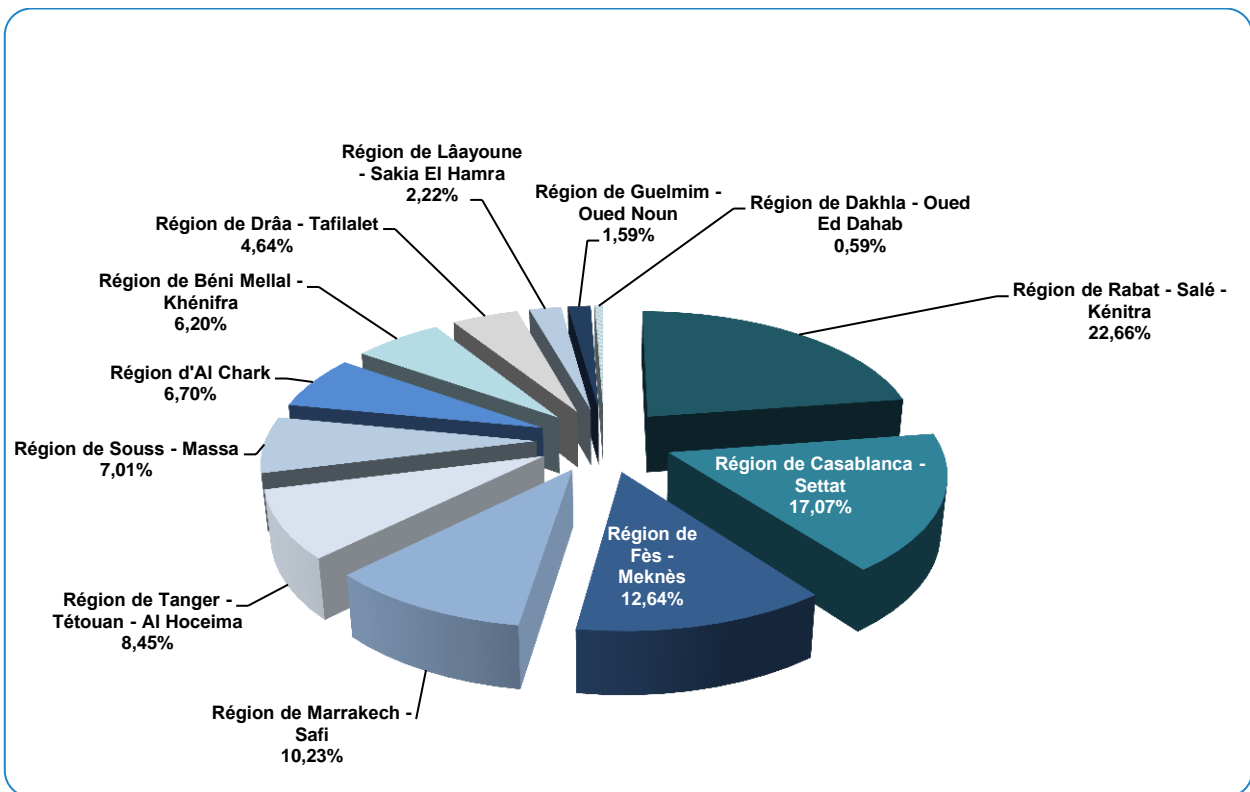


Figure 9 : Structure régionale de la Masse Salariale en 2016