

SYNTHESE DU RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES 2018

1^{ERE} PARTIE : Dispositif Législatif Et Règlementaire

Les catégories du personnel de la Fonction Publique retenues dans le présent rapport se limitent aux fonctionnaires civils 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. Volet statutaire

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, du corps de La direction générale de la sûreté nationale, de l'administration pénitentiaire...

En 2011, la loi n°50.05 modifiant et complétant le Dahir n°1.58.008 a porté au statut général de la fonction publique de profonds changements :

- les dispositions concernant l'accès aux emplois publics, Il s'agit en l'occurrence de l'adoption du concours comme règle générale pour l'accès à la fonction publique, et la mise en place d'un nouveau système de recrutement par voie de contrat ;
- La mise en place des dispositifs pour le renforcement de la mobilité des fonctionnaires : Le **détachement** (décret n°2.13.423 du 20 février 2014) ; la **mise à disposition** (décret n°2.13.422 du 20 février 2014) ; le **redéploiement** (décret n°2.13.436 du 5 Aout 2015)

2. Statuts particuliers

Les statuts particuliers sont des décrets d'application du Statut Général de la Fonction Publique qui régissent un ensemble de fonctionnaires formant un corps exerçant des tâches similaires.

Trois grands types de statuts sont en vigueur dans la fonction publique :

- **Les statuts interministériels** au nombre de 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 infirmiers, les techniciens, les rédacteurs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques.
- **Les autres statuts particuliers** au nombre de 15 : ils régissent 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.
- **Les statuts spéciaux** au nombre de 7 et régissent 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. Volet budgétaire

1. Loi organique n°130.13 relative à la loi de Finances

La Loi Organique N°130.13 relative à la Loi de Finances (LOF) a introduit entre autres mesures, de nouvelles dispositions relatives aux dépenses de personnel (Articles : 5, 15, 45, 58, 59, 60 et 61) qui portent notamment sur :

- La programmation budgétaire triennale des dépenses de personnel (article 5) ;
- L'introduction des cotisations de l'Etat au titre de la prévoyance sociale et de la retraite dans la structure des dépenses de personnel (Article 15) ;
- L'interdiction de virement de crédits entre chapitres (Article 45) ;
- Le caractère limitatif des crédits du chapitre du personnel (Article 58) ;
- Les créations, les suppressions et la répartition de postes budgétaires entre les départements ministériels ainsi que les transformations et les redéploiements de postes budgétaires en cours d'année (Article 61).

2. Décret n°2-15-426 du 15 juillet 2015 relatif à l'élaboration et à l'exécution des lois de finances

Les dispositions réglementaires relatives aux dépenses de personnel prévues par ce décret portent principalement sur :

- Les transformations et les redéploiements des postes budgétaires (Articles 19 et 20) ;
- Les règles de gestion budgétaires et comptables nécessaires au respect du caractère limitatif des crédits ouverts au titre du chapitre du personnel sont fixées par arrêté du chef du gouvernement (Article 21).

3. Arrêté du chef du gouvernement n°3.221.16 du 27 décembre 2016

Cet arrêté fixe les règles de gestion budgétaires et comptables nécessaires au respect du caractère limitatif des crédits ouverts au titre des dépenses du chapitre du personnel. Il stipule dans son article 2 que les propositions de dépenses au titre du chapitre du personnel pour l'année budgétaire sont appuyées des documents ci-après :

- La répartition des effectifs ;
- Les dépenses permanentes telles que définies à l'article 4 dudit arrêté, prévues pour le 1er janvier de l'année budgétaire suivante ;
- L'impact budgétaire prévisionnel des recrutements, des réintégrations et des sorties de service du personnel à engager au cours de l'année budgétaire suivante ;
- La charge budgétaire inhérente aux avancements de garde, d'échelon et aux régularisations des situations administratives ;
- La charge budgétaire inhérente à la mise en application des dispositions législatives et réglementaires ayant pour objet une révision de la rémunération du personnel ;
- L'estimation des cotisations de l'Etat au titre de la prévoyance sociale et de la retraite.

Les modèles desdits documents sont fixés par décision du ministre de l'Economie et des Finances n°811 du 20 Février 2017 et dont l'objectif principal est d'accompagner les ordonnateurs dans le processus de programmation et de suivi des dépenses de personnel.

2^{EME} PARTIE : Ressources Humaines De La Fonction Publique Marocaine

I. Evolution de l'effectif du personnel civil au cours de la période 2007-2017

1. Effectif et population

Durant cette dernière décennie, la population marocaine a enregistré une croissance annuelle moyenne de 1,18 %, passant de 30.998.000 personnes en 2007 à 34.852.000 personnes en 2017, soit une population additionnelle de plus 3.854.000 personnes.

Quant à l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat est passé, durant cette dernière décennie, de 525.049 à 570.165 fonctionnaires, soit une augmentation globale de 8.59%, avec un taux d'accroissement annuel moyen de 0.83%. Ce taux dépasse légèrement l'évolution constatée de la population active 0,7%.

2. Evolution des créations et des suppressions de postes budgétaires

L'évolution des effectifs du personnel civil de l'Etat est due essentiellement à l'effet conjugué des actions de créations et des suppressions des postes budgétaires.

2.1 Créations de postes budgétaires

Les créations de postes budgétaires au titre de la période 2007 – 2017, s'élèvent à 219 237 postes, soit une création annuelle moyenne de 19.931 postes budgétaires par an. Dont 78% ont été affectés aux secteurs sociaux et de sécurité soit les départements de l'Education, de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, de la Santé et de la Justice.

L'année budgétaire 2017, a été marquée par la création de 23.768 postes.

2.2 Suppressions de postes budgétaires

Avant 2010, le nombre de postes budgétaires supprimés s'est stabilisé en moyenne 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).

Considérant d'un côté le flux massif enregistré de départs à la retraite et d'un autre côté la fragilité de l'équilibre financier du régime de retraite, le gouvernement s'est engagé dans un processus de réforme de la retraite dont la réforme paramétrique du régime des pensions civiles en est la première étape.

Ainsi, compte tenu de cette réforme, le nombre des départs à la retraite suite à la limite d'âge a baissé sensiblement en passant de près de 17.000 en 2016 à 9110 départs en 2017.

3. Concours d'accès à la fonction publique

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

Le nombre de concours organisés au titre des années 2015 et 2016 est respectivement de 157 et 214 concours pour un nombre de postes offerts de 9 069 et 20 387. Ainsi la moyenne totale des postes ouverts par concours est passée de 58 en 2015 à 95 au titre de l'année de 2016.

Au titre du premier semestre de l'année de 2017 et pour l'ensemble des administrations publiques, le nombre de postes mis en compétition n'a pas dépassé 2 850 postes pour 80 concours organisés, soit

une moyenne de 36 postes/concours. Cette situation est dûe essentiellement au retard pris dans l'adoption de la loi de finances de 2017.

Le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique demeure parmi les départements qui offrent plus d'emplois. A rappeler dans ce sens l'opération de recrutement, par les Académies Régionales de l'Education et de la Formation, de 35.000 enseignants contractuels (11000 en 2016/2017 et 24.000 en 2017/2018) avec un coût annuel évalué à 3 Milliards de Dirhams.

4. 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 s'élève à 687 nominations au titre de la période 2012-2016, réparties sur 31 départements avec 78 postes occupés par des femmes, soit un taux de 11,35%.

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

En 2017, la fonction publique marocaine dispose d'un effectif civil de 570.165 fonctionnaires. L'analyse de sa structure permet d'avoir une appréciation sur le capital humain dont dispose l'administration publique.

1. Répartition par département

L'analyse de la répartition des effectifs budgétaires civils de l'Etat par département au titre de l'année 2017 montre une concentration de près de 90% de ces effectifs au niveau de six départements ministériels à savoir : l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (54%), l'Intérieur (21%), la Santé (8%), la Justice (3%), l'Economie et des Finances (3%) et l'Administration Pénitentiaire (2%).

2. Classement par groupes d'échelles

La structure de l'effectif civil de l'Etat par groupe d'échelles est marquée par une prépondérance de la catégorie des cadres (échelle 10 et plus), avec un taux de 65,83%. Quant aux effectifs du personnel d'exécution (échelles 5 et 6) et du personnel de maîtrise (échelles 7 à 9), ils se sont stabilisés respectivement aux alentours de 17,2% et de 16,97% de l'effectif civil total.

3. Ventilation par statut

La structure de l'effectif des fonctionnaires civils par statut est marquée en 2017 par la prédominance des fonctionnaires relevant des statuts particuliers du personnel de l'Education Nationale et de l'enseignement supérieur, qui avoisine les 50% de l'effectif du personnel civil. Le personnel commun aux administrations publiques (corps interministériels) représente 23,2%, suivi du personnel de la sécurité et de la protection civile avec près de 15%. Quant au personnel paramédical, régi par le statut des infirmiers et assistants médicaux, il ne représente que 4,76% de l'ensemble du personnel civil de l'Etat.

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

La déconcentration administrative est l'un des principaux chantiers de la réforme et de la modernisation de l'administration marocaine. Elle a pour objectif la mise en place d'un système efficace basé sur une approche territoriale qui marque la rupture avec la pratique d'un centralisme figé et permet le transfert des attributions et des compétences au niveau local pour plus de prérogatives des services extérieurs en vue d'un meilleur accompagnement de la régionalisation avancée.

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

Le processus de déconcentration au sein de l'administration publique au cours de la dernière décennie a fluctué entre 89,2% et 94%.

Bien que le taux de la déconcentration administrative est significatif en 2017 soit 94%, la répartition des pouvoirs et des compétences entre le central et le local reste en deçà des attentes puisqu'elle ne dépasse pas généralement un transfert d'attributions par voie de délégation de signature.

Par ailleurs, et compte tenu des missions dévolues à certaines administrations, le taux de déconcentration est relativement plus important dans les départements de l'Education Nationale et Enseignement Supérieur (98,61%), de la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (98,16%) et le département de la Santé (95,87%).

5. Répartition par tranche d'âge

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

Au titre de l'année 2017, les jeunes fonctionnaires ayant moins de 35 ans constituent 44% de l'effectif global des fonctionnaires civils de l'Etat, ce qui traduit la tendance au rajeunissement des ressources humaines dans l'administration. Ceci est le résultat de l'effet conjugué du flux des départs à la retraite devenus importants durant ces dernières années et des opérations de recrutement des jeunes qui ont connu une évolution importante au cours de la même période.

L'amélioration du taux de rajeunissement est accompagnée d'une régression du taux de vieillissement au sein de l'administration puisque 12% des fonctionnaires sont âgés de plus de 55 ans.

Le nombre cumulé prévu des départs à la retraite du personnel civil de l'Etat atteindrait, aux termes de la période 2017-2021, près de 58 955 départs, soit 10 % de l'effectif actuel du personnel civil de l'Etat.

6. Répartition par ancienneté

Aux termes de l'année 2017, La structure des effectifs du personnel civil par tranche d'ancienneté est marquée une prédominance de la catégorie du personnel jeune et le rétrécissement de la part des fonctionnaires plus âgés. Ainsi 33% du personnel ont une ancienneté moins de 10 ans et 55% l'ancienneté ont une ancienneté moins de moins de 20 ans et la catégorie des fonctionnaires dont l'ancienneté est de plus de 35 ans dans l'administration ne dépasse les 12%.

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

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

En effet, les statistiques de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) permettent de tirer les principales conclusions suivantes :

- Le taux de féminisation dans l'administration est de 35,3% contre 64,7% pour les hommes ;
- La représentativité féminine aussi bien que celle des hommes est fortement concentrée dans les services extérieurs avec un taux de 32,9% contre 2,4% dans les services centraux ;
- L'analyse de la répartition des effectifs des femmes montre que sur les 206 750 femmes fonctionnaires civiles, 90% sont concentrées au niveau de cinq départements ministériels : le département de l'Education Nationale avec 58%, suivi des départements de la Santé, de l'Intérieur, de la Justice et de l'Economie et Finances avec respectivement 13%, 11%, 4% et 4% de l'effectif civil féminin de l'administration.

Malgré le progrès enregistré dans les conditions d'emploi de la femme au sein de l'administration publique, la consolidation de la parité homme-femme demeure un objectif prioritaire du gouvernement autour duquel doivent se concentrer les efforts des différents intervenants. Ce but ne peut être réalisé sans l'amélioration des conditions d'accès des filles à l'école et le relèvement du taux de leur scolarisation principalement en milieu rural.

8. Répartition par région

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

Or la répartition actuelle des fonctionnaires civils de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités, en effet et selon le découpage régional du Royaume, 60% du personnel civil de l'Etat est concentré dans quatre régions. La région de Rabat–Salé–Kénitra est la première en termes d'effectif des fonctionnaires (21%), elle est suivie de la région de Casablanca–Settat (15,6%), de Fès–Meknès (12,2%) et de Marrakech–Safi (11,1%).

Quant à la région de Tanger–Tétouan–Al Hoceïma, qui est appelée aujourd'hui à jouer le rôle de nouveau pôle économique, 8,9% seulement des effectifs civils sont affectés à cette région.

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.

3^{EME} PARTIE : Dépenses De Personnel

Dépasant le seuil de 100 Milliards de Dirhams, les dépenses du personnel constituent le premier poste des dépenses publiques.

Ces dépenses représentent un indicateur essentiel et important compte tenu de son poids sur les équilibres macroéconomiques du pays. D'où, l'importance de l'analyse de sa croissance ainsi que de l'évolution de ses principales composantes.

I. Evolution des dépenses de personnel au cours de la période 2007-2017

Entre 2007 et 2017, les dépenses du personnel sont passées de 66,7 MMD à 106,7 MMD, soit, une évolution de 60% sur la période.

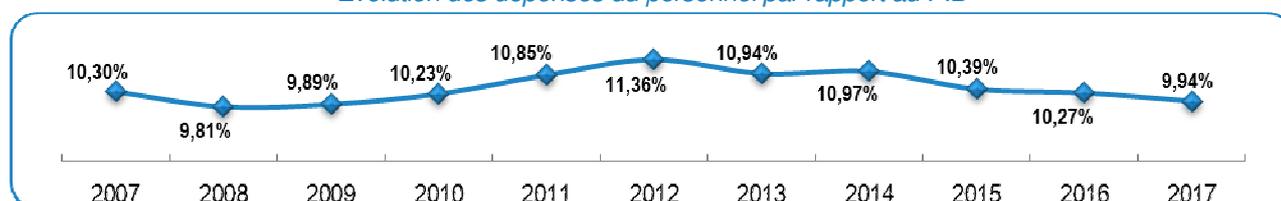
Deux phases peuvent être distinguées au cours de ces dix dernières années :

- **Avant 2012** : où la croissance était forte, 7,6% en moyenne annuelle et résulte essentiellement de l'exécution des décisions des révisions salariales prises dans le cadre du dialogue social en faveur du personnel de l'Etat.
- **2012-2017** : où la progression des dépenses du personnel a ralenti (2,1% en moyenne par an). 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 des dépenses du personnel.

1. Poids des dépenses du personnel par rapport au Produit Intérieur Brut (PIB)

Depuis 2007, le rapport dépenses du personnel/PIB a enregistré une évolution tendant à stabiliser ce ratio autour de 10,5% (compte non tenu des cotisations patronales au titre de la retraite et l'AMO). Cependant, cet indicateur demeure parmi les taux les plus élevés de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique de Nord (MENA). En effet, dans cette région, ce ratio atteint 9,67%, alors que dans les pays de l'OCDE, ce rapport est en général en dessous de 10%.

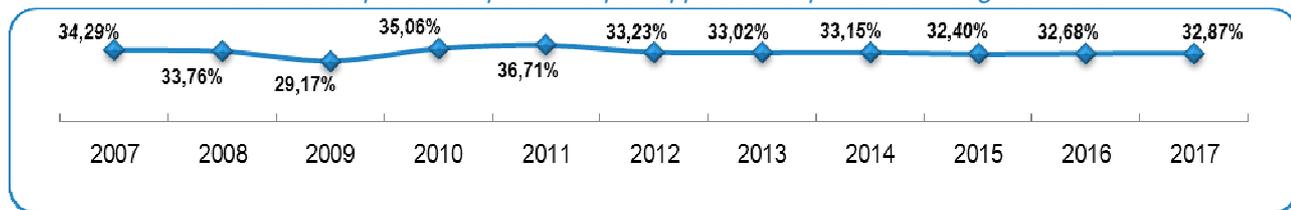
Evolution des dépenses du personnel par rapport au PIB



2. Dépenses du personnel et Budget Général (BG)

Considérées comme le premier poste de la dépense publique, les dépenses de personnel représentent 32,87% du Budget Général en 2017, et 33,37% en moyenne annuelle de la période 2007-2017.

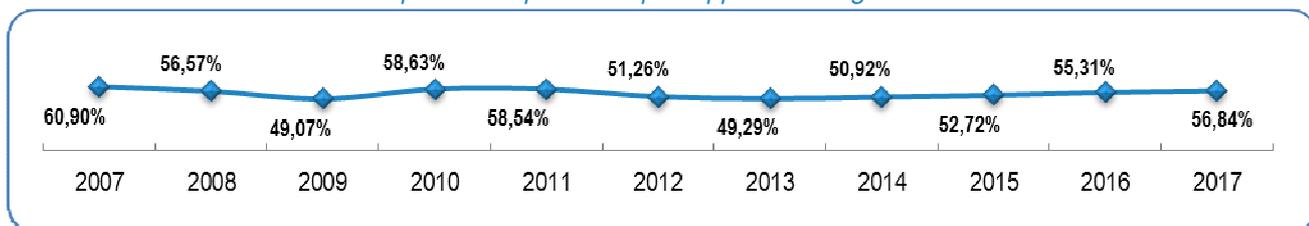
Evolution des dépenses du personnel par rapport aux dépenses du Budget Général



3. Dépenses du personnel et Budget de Fonctionnement

Durant la période 2007-2017, les crédits affectés aux dépenses du personnel représentent plus que la moitié du budget de fonctionnement avec une moyenne de 54,55% par an.

Evolution des dépenses du personnel par rapport au Budget de Fonctionnement



4. Dépenses du personnel et Recettes Ordinaires

Sur la période 2007-2017, la part des recettes ordinaires affectée aux dépenses de personnel a atteint une moyenne de 52% par an. En 2017, cette proportion atteint 48%.

II. Répartition des dépenses du personnel au titre de l'année 2017

1. Répartition des dépenses du personnel par départements

Près de 90% des dépenses de personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2017 sont concentrés dans six départements, à savoir le ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (53,4%) ; le ministère de l'Intérieur (17%) ; le ministère de la Santé (9,7%) ; le ministère de la Justice (4,4%) ; et le ministère de l'Economie et finances (2,7%) et le ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale (2,7%).

2. Répartition des dépenses du personnel par région

La répartition des dépenses du personnel par région et le PIB permet de vérifier le lien pouvant avoir lieu entre l'affectation des ressources humaines au niveau de chaque région et la contribution de cette dernière à la production nationale.

| Région | Parts des dépenses du personnel | Parts du PIB |
|---------------------------|---------------------------------|--------------|
| Rabat-Salé-Kénitra | 22,7% | 16,3% |
| Casa-Settat | 17% | 32,1% |
| Fès-Meknès | 12,7% | 9,4% |
| Marrakech-Safi | 10,2% | 9% |
| Tanger-Tétouan-Al Hoceima | 8,5% | 9,4% |
| Souss-massa | 7% | 6,6% |
| Oriental | 6,7% | 5% |
| Beni Mellal-Khénifra | 6,2% | 5,8% |
| Darâa-Tafilalet | 4,6% | 2,7% |
| Laâyoune-Saguia El Hamra | 2,2% | 1,4% |
| Guelmim-Oued Noun | 1,6% | 1,3% |

| | | |
|---------------------|------|------|
| Dakhla-Oued-Eddahab | 0,6% | 1% |
| TOTAL | 100% | 100% |

Il ressort du tableau ci-dessus que :

- Plus de 71% des dépenses du personnel sont concentrées dans les régions de Rabat-Salé-Kenitra, Casa-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi et Tanger-Tétouan-Al Hoceima ;
- La région de Rabat-Salé-Kenitra concentre près de 22,7% des dépenses du personnel. Cette concentration est due essentiellement au regroupement des départements centraux dans la ville de Rabat ;
- Corrélation non observée entre la répartition des dépenses du personnel par région et la contribution au PIB. Ainsi, la région de Casa-Settat dont la part du PIB est la plus élevée et qui compte un effectif élevé de la population ne dispose que 17% des dépenses du personnel.

3. Répartition par échelle

Au titre de l'année 2016, Les salaires du personnel classé aux échelles 5 et 6 (personnel d'exécution) représentent 13% du total des dépenses du personnel et la charge salariale du personnel de maîtrise (fonctionnaires classés aux échelles 7 à 9) représente 17%, tandis que les salaires destinés aux cadres et cadres supérieurs de l'Etat (personnel classé aux échelles 10 et plus) absorbent 70% de la masse globale.

III. Principaux indicateurs relatifs aux niveaux des salaires

1. Salaire moyen

Le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique a connu entre 2007 et 2017 une augmentation de 42,5%, en passant de 5 333 DH à 7 600 DH.

Comparativement aux pays de la région, le niveau des salaires dans la fonction publique demeure parmi les niveaux les plus élevés. En effet, la rémunération moyenne représente 3,21 fois le PIB par habitant contre environ 2,5 fois en moyenne pour la région MENA et 1,5 fois à l'échelle mondiale.

2. Tranches de salaires

L'analyse par tranches des salaires fait ressortir les constats suivants :

- Près de 10,08% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération nette mensuelle variant entre 3 000 DH (salaire minimum) et 4 000 DH ;
- Près de 36,12% de ces effectifs bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur ou égal à 6 000 DH ;
- Près de 58% des effectifs des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent des salaires mensuels nets entre 6 000 DH et 14 000 DH ;
- 1,92% ont un salaire dépassant 20 000 DH/mois.

3. Salaire Minimum

Le salaire minimum a connu des révisions importantes en passant de 1 586 DH en 2007 à 2 800 DH en 2011 pour atteindre 3 000 DH en 2014 et ce, suite aux décisions prises dans le cadre des différentes sessions du dialogue social.

IV. Exécution des dépenses de personnel

1. Exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2016

Restant dans la limite des prévisions inscrites dans la Loi des Finances 2016, les dépenses du personnel réellement servie au titre de cette année s'est stabilisée aux alentours de 104,32 MMDH (91,94 MMDH payés par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 12,38 MMDH payés par les comptables des réseaux de la TGR) contre 102,67 MMDH en 2015, soit un accroissement de 1,6% et un taux de réalisation de 98%. Ce taux atteindrait 100% au terme de l'année 2017 suite aux efforts déployés dans ce sens par les différents ordonnateurs et les services concernés du Ministère

de l'Economie et des Finances dans le cadre de la mise en application du principe de «la limitativité des crédits du personnel».

1.1 Régularisations des avancements de grade et d'échelon

Les rappels servis au titre des avancements de grade et d'échelon en 2016 ont totalisé une enveloppe de 4 033 MDH, soit 4,4% des dépenses du personnel. Les avancements de grade ont représenté 68,9% de cette enveloppe, tandis que les avancements d'échelon n'ont représenté que 17,7%.

1.2 Retenues réglementaires

Au titre de l'année 2016, les retenues réglementaires au titre de l'Impôt sur le revenu et au titre des cotisations sociales ont atteint 20,8 milliards de dirhams, soit respectivement 8 951 MDH et 11 881 MDH. Elles représentent 22,7% des dépenses du personnel servie par la DDP.

2. Exécution des dépenses de personnel au titre du 1^{er} semestre de l'année 2017

L'exécution des charges de personnel sur les 6 premiers mois de l'année 2017 s'est établie à 52,6 milliards de dirhams, dont près de 45,4 milliards ont été servis par la Direction des Dépenses de Personnel (DDP) et 7,2 milliards de DH par les comptables des réseaux de la TGR.

A cet égard, il y a lieu de constater que l'exécution des dépenses de personnel pendant les 6 premiers mois est conforme aux prévisions de la Loi de Finances de l'année 2017.