





# تقرير حول الموارد البشرية



1	الباب الأول : إصلاح الإدارة العمومية وتدعيم آليات الحكامة الجيدة ومحاربة الفساد
1	I- إصلاح الإدارة وتحسين الخدمات المقدمة للمرتفقين : الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2021-2018
1	1. ميثاق اللاتمرکز الإداري : رهان تحديث الإدارة على المستوى التنظيمي
2	2. ميثاق المرافق العمومية : آلية لتطوير أنماط التدبير بالمرفق العمومي
2	3. تدعيم هيئات الحكامة الجيدة : المفتشيات العامة للوزارات
3	4. برنامج تحسين الخدمات
3	5. التحول الرقمي للإدارة العمومية : تدعيم وتنويع الخدمات الرقمية
3	II- محاربة الرشوة وتدعيم أدوات النزاهة والشفافية
3	1. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد : إنجازات هامة
4	2. تقوية الحكامة العمومية
4	3. برنامج عمل المغرب المنفتح
4	4. حق الحصول على المعلومة : مؤشر لتطوير الشفافية بين الإدارة والمواطن
4	III- الحوار الاجتماعي : آلية لتحسين مناخ التفاوض و بناء السلم الاجتماعي
4	1. تطور مسلسل الحوار الاجتماعي
5	2. نتائج الحوار الاجتماعي
7	الباب الثاني : الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2019-2009
7	I- تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2019-2009
7	1. عدد الموظفين والسكان
10	2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية
15	3. الولوج إلى الوظيفة العمومية
20	4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية
25	II- الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين
25	1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
26	2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور
26	3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية
28	4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية
29	5. توزيع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن ما بين 2019 و 2024
30	6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع
32	7. توزيع الأعداد حسب الجهات

## الباب الثالث : نفقات الموظفين

### I- تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2009 - 2019

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام
2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة
3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير
4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

### II- نفقات الموظفين برسم سنة 2019

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية
2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات
3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور
4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2019

### III- حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2018
2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2019 (إلى حدود نهاية شهر غشت 2019)

33

33

34

35

36

36

37

37

38

39

40

42

42

44

## الباب الأول : إصلاح الإدارة العمومية وتدعيم آليات الحكامة الجيدة ومكافحة الفساد

شهدت الإدارة بالمغرب تحولات عديدة تمحورت في مجملها حول تحديث نسق العمل وتطوير مفهوم الخدمة العمومية. وقد استمدت هذه التحولات مرجعيتها من المقتضيات الدستورية ومن خطاب جلالة الملك التي دعت إلى إصلاحات جذرية على مستوى الإدارة وكذا إلى التأسيس لمرفق عمومي فعال وشفاف وذلك استجابة لتطلعات المواطنين للاستفادة من خدمة عمومية قوامها الجودة والإنصاف. وقد كان لهذا الإطار الجديد وقع إيجابي على تطور أداء المرفق العمومي على الرغم من بعض التعثرات الناجمة بالأساس عن وجود بعض أشكال مقاومة التغيير.

### I. إصلاح الإدارة وتحسين الخدمات المقدمة للمرتفقين : الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2021-2018

يشكل إصلاح الإدارة ورشا محوريا في السياسة العامة للسلطات الحكومية. وقد حددت الحكومة لهذا الإصلاح محاور تنظيمية وتدييرية ورقمية وأخلاقية تمت ترجمتها في إطار الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2021-2018. تركز هذه الخطة على المحاور الأساسية التالية :

#### 1. ميثاق اللاتمرکز الإداري : رهان تحديث الإدارة على المستوى التنظيمي

شكل المرسوم رقم 17.618.2 (26 دجنبر 2018) بمثابة ميثاق وطني للاتمرکز الإداري تحولا هاما في مشروع إعادة هيكلة الإدارة، حيث يعتبر ترجمة فعلية للبعد المحلي لمرفق عمومي أقل مركزية وأكثر قربا من المواطن وتلبية لحاجياته. ويتسم المرسوم بكونه يجعل من الجهة الفضاء الترابي الملائم لبلورة السياسة الوطنية للاتمرکز الإداري كما يقوم على الدور المحوري لوالي الجهة، باعتباره ممثلا للسلطة المركزية على المستوى الجهوي في تنسيق عمل المصالح اللامركزية.

وفي هذا الإطار، حدد نموذج التصميم المديرى المرجعي للاتمرکز الإداري، المنصوص عليه بموجب المرسوم رقم 2.19.40 (24 يناير 2019)، تنزيل هذا الورش على مدى ثلاث سنوات، وذلك من خلال المحاور التالية :

- جرد كل قطاع لاختصاصاته، ولاسيما منها تلك ذات الطابع التفريري، التي سيتم نقلها إلى المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم؛
- جرد الاختصاصات التي يمكن أن تكون موضوع تفويض إلى المصالح اللامركزية للدولة؛
- توزيع الموارد البشرية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم؛
- توزيع الموارد المادية بين المصالح المركزية والمصالح اللامركزية على مستوى الجهة وعلى مستوى العمالة أو الإقليم؛
- تحديد الأهداف المراد تحقيقها من قبل المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الجهة والعمالة أو الإقليم في ضوء الاختصاصات التي سيتم نقلها إليها ومؤشرات قياس نجاعة أدائها في تحقيق هذه الأهداف.

وقد أسندت مهمة دراسة النماذج المديرية لكافة القطاعات الوزارية إلى لجنة تقنية بين وزارية على أن تتم المصادقة عليها من طرف اللجنة الوزارية للامركز الإداري التي يرأسها رئيس الحكومة.

## 2. ميثاق المرافق العمومية : آلية لتطوير أنماط التدبير بالمرفق العمومي

يندرج مشروع هذا الميثاق في سياق الإصلاحات ذات البعد التدبيري المبرمجة في إطار الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة. ويحدد هذا المشروع، الذي تم التنصيص عليه في الفصل 157 من الدستور، قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى وباقي الأجهزة العمومية الأخرى. كما يهدف إلى تطوير مخزون الممارسات الجيدة في إطار عمل المرفق العمومي. وقد اقترحت الحكومة في هذا السياق مشروع قانون بمثابة ميثاق للمرافق العمومية تمت صياغته بناء على دراسات مقارنة وكذا ورشات عمل تم تأطيرها من طرف خبراء دوليين في إطار برنامج SIGMA-OCDE.

ويتمحور مشروع هذا الميثاق حول الأهداف التالية :

- سيادة القانون واحترام حقوق المواطنين؛
- ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة؛
- فعالية المرفق العمومي؛
- تكريس الأخلاقيات؛
- تدعيم التحول الرقمي.

بالإضافة إلى ذلك تم اعتماد 3 قواعد للحكامة الجيدة ويتعلق الأمر بـ :

- فعالية المرفق العمومي؛
- العلاقة بين المرفق العمومي والمواطنين؛
- الأخلاقيات داخل المرفق العمومي.

وستتولى الإدارات العمومية المعنية مهمة ترجمة هذه القواعد إلى إجراءات ملموسة.

## 3. تدعيم هيئات الحكامة الجيدة : المفتشيات العامة للوزارات

في إطار تدعيم نظم الحكامة الجيدة وتحسين عمل المرفق العمومي، تضطلع المفتشيات العامة للوزارات بمهام المراقبة وعمليات التدقيق والتقييم التي حددها المرسوم رقم 112. 11. 2 بتاريخ 23 يونيو 2011، وتقوم بناء على ذلك بالأدوار التالية :

- مهام التفيتش والمراقبة خاصة في مجال تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية وقواعد التدبير الجيد للمال العام، وكذا إجراء التدقيقات الداخلية والحرص على احترام الأخلاقيات؛
- التدقيق والتقييم؛
- التنسيق مع مؤسسة الوسيط.

وتزاول هذه المفتشيات مهامها في إطار برنامج سنوي يحدده الوزير المعني باقتراح من المفتش العام للوزارة. وقد تم تدعيم هذه البنيات بالموارد البشرية الضرورية الكفيلة بتمكينها من أداء الأدوار المنوطة بها على النحو الأمثل.

#### 4. برنامج تحسين الخدمات

يرتكز هذا البرنامج على تبسيط المساطر المتعلقة بالخدمات الأكثر تداولاً مع إعطاء أهمية قصوى لتجويد عمل المكاتب الأمامية (Front-office). كما يعتمد على وضع مساطر إدارية مبسطة موجهة للمقاولات بهدف تحسين مناخ الأعمال حيث من المرتقب أن يتم وضع 26 مسطرة إدارية ذات علاقة بالمقاول في موقع [www.business-procedures.ma](http://www.business-procedures.ma) بالتعاون مع اللجنة الوطنية لمناخ الأعمال. ويهدف البرنامج كذلك إلى الرفع من وتيرة تبسيط المساطر على مستوى الإدارات العمومية.

#### 5. التحول الرقمي للإدارة العمومية : تدعيم وتنويع الخدمات الرقمية

يهدف هذا البرنامج إلى إرساء مرفق عمومي منفتح على توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة وقادر على الاستجابة لمتطلبات المواطن/المرتفق وتطلعات الإدارات لتطوير أساليب عملها. وسيتم تدبير هذا البرنامج بدعم ومهاوكة وكالة التنمية الرقمية التي وضعت في مرحلة أولى مشاريع اتفاقيات من أجل رقمنة 3 قطاعات وزارية ويتعلق الأمر بالوزارة المكلفة بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية وبوزارة الداخلية وبوزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي. وستعمل الوكالة على وضع بوابة موحدة تتمركز بها كل المساطر الإدارية وكذا رقمنة المساطر التي من المفترض أن يسلكها كل مستثمر.

ويرتكز هذا البرنامج الرقمي على المحاور التالية :

- وضع مخطط مديري للتحول الرقمي للإدارة العمومية عبر برنامج قوي للرقمنة ومهيكل للخدمات بهدف الاستجابة لحاجيات المواطنين؛
- إمكانية تبادل البيانات بين الإدارات العمومية عبر البوابة الحكومية، حيث بدأ العمل بتجربة نموذجية تتم بمقتضاها الاستفادة من معطيات بطاقة التعريف الوطنية من طرف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛
- تطوير نظام يمكن من استقبال ملاحظات المرتفقين وتتبع شكاياتهم.

## II. محاربة الرشوة وتدعيم أدوات النزاهة والشفافية

تعد محاربة الفساد وتقوية أدوات الحكامة الجيدة من ركائز البرنامج الحكومي. ويرتكز هذا الورش على المحاور الأربعة التالية :

### 1. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد : إنجازات هامة

تولي الحكومة أهمية بالغة لتتبع تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة. وتتضمن هذه الاستراتيجية عدة برامج تهم تحسين الخدمات المقدمة للمواطن ورقمنة الخدمات الإدارية وتعزيز المراقبة والتدقيق وتفعيل المساءلة وتطوير البرامج التحسيسية. ويعزز التقرير التركيبي الذي يتناول مستوى تنفيذ المشاريع المتعلقة بمحاربة الرشوة بالنسبة للفترة الممتدة بين 2016 و2018 والذي تم نشره من طرف مصالح رئاسة الحكومة أهمية هذه الاستراتيجية. كما يتم العمل في هذا السياق على تطوير برنامج توافي حول هذه الاستراتيجية، ووضع إطار قانوني كفيل بمعالجة مسألة تضارب المصالح.

جدير بالذكر أن الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الرشوة، وبالنظر لدورها المحوري ولتعدد المتدخلين فيها، انخرطت في برنامج عمل مدته 10 سنوات يضم مرحلة الانطلاقة 2016-2018، ثم مرحلة توسيع العمل بالاستراتيجية 2019-2021 ثم مرحلة النضج الممتدة من 2022 إلى 2025.

## 2. تقوية الحكامة العمومية

تولي الحكومة أهمية كبيرة لتطوير نموذج مبتكر للحكامة لدى الفاعل العمومي. ومن تم ينفرد هذا الورش بكونه يهتم عددا من الإجراءات المتداخلة في ما بينها من قبيل وضع ميكانزمات القيادة الواجب الالتزام بها لضمان خدمات جيدة للمرتفقين وبأفضل النظم ومن طرف بنيات ذات كفاءة موجهة لهذا الغرض ومراجعة الإطار القانوني المحدد لقواعد عمل الإدارة العمومية وتقوية الموارد البشرية والتدبير الجيد لمشروع اللاتمركز الإداري والنزاهة ومحاربة الرشوة (التحول الأخلاقي) وتطوير آليات الاستماع للمرتفق وتوسيع العمل بالوسائل التكنولوجية الحديثة.

كما يهتم محور تقوية الحكامة العمومية الفحص الدقيق لمدى نجاعة مشاريع الإصلاح المعتمدة من طرف الإدارات العمومية. وفي هذا الإطار وجب التذكير بالدور الذي يلعبه صندوق تحديث الإدارة العمومية (FOMAP) في تمويل مشاريع إصلاح الإدارة المقترحة من طرف الإدارات العمومية.

## 3. برنامج عمل المغرب المنفتح

أصبح المغرب في سنة 2018 العضو السادس والسبعين في اتفاقية الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة. وتعد هذه العضوية نتيجة للالتزام الحكومي بنهج ممارسات تديرية شفافة وتطوير العمل بمبادئ الديمقراطية التشاركية. كما أنها أشرت على انطلاق العمل ببرنامج عمل يغطي الفترة 2018-2020 والذي يتضمن 18 التزاما تحظى بالأولوية كمحاربة الرشوة على نطاق واسع والمشاركة المواطنة والحصول على المعلومة والإدارة الإلكترونية والشفافية.

وفي هذا السياق، يُتوقع وضع منصة إلكترونية لتتبع التزامات المغرب في مجال الحكومة المنفتحة وتطوير برنامج للتواصل حول هذا الورش ووضع بوابة وطنية للشفافية.

## 4. حق الحصول على المعلومة : مؤشر لتطوير الشفافية بين الإدارة والمواطن

يكرس قانون الحصول على المعلومة حق المواطن في الحصول على المعلومة المتوفرة لدى المرفق العمومي في إطار ضوابط وشروط محددة. ومنذ صدور هذا القانون بتاريخ 12 مارس 2018 تم قطع أشواط مهمة من أجل إجراء مقتضياته، حيث تم في هذا الصدد تحضير خارطة طريق لأجراء هذا القانون التي أحييت على شبكة الكتاب العامين للقطاعات الوزارية. كما تم بتاريخ 15 مارس 2019 تعيين أعضاء لجنة قانون الحصول على المعلومة.

## III. الحوار الاجتماعي : آلية لتحسين مناخ التفاوض وبناء السلم الاجتماعي

### 1. تطور مسلسل الحوار الاجتماعي

شكل الحوار الاجتماعي باعتباره آلية للحكامة، تُلزم كل الأطراف المعنية من حكومة وأرباب عمل وتمثليات نقابية، أداة لتحقيق الإنصاف على المستوى الاجتماعي ودعم القدرة الشرائية للمواطنين. وقد توج مسلسل هذا الحوار بتوقيع اتفاق ثلاثي بتاريخ 25 أبريل 2019، شكل فرصة لتوطيد الثقة والتوافق بين الحكومة والفرقاء

الاقتصاديين والاجتماعيين من جهة وترجمة للمجهودات المبذولة من أجل تحسين الوضعية المادية والقدرة الشرائية للمواطنين من جهة أخرى.

## 2. نتائج الحوار الاجتماعي

بالنسبة للقطاع العام انبثق عن الاتفاق الثلاثي السالف الذكر مجموعة من الإجراءات كلفت غلafa ماليا يقدر بـ 14.250 مليون درهم، ويتعلق الأمر بما يلي :

- إقرار زيادة عامة في أجور موظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري على الشكل التالي :
- مبلغ شهري صافي يقدر بـ 500 درهم لفائدة الموظفين المرتبين في السلم الدنيا (أقل من السلم 10 : الرتب من 1 إلى 5)، على ثلاثة أشرطة : 200 درهم ابتداء من فاتح ماي 2019 و200 درهم ابتداء من فاتح يناير 2020 و100 درهم في فاتح يناير 2021.
- مبلغ شهري صافي يقدر بـ 400 درهم لفائدة الموظفين الآخرين على أساس صرف : 200 درهم ابتداء من فاتح ماي 2019 و100 درهم ابتداء من فاتح يناير 2020 و100 درهم في فاتح يناير 2021؛
- الرفع من التعويضات العائلية بـ 100 درهم عن كل طفل، في حدود ثلاثة أطفال ابتداء من فاتح يوليوز 2019؛
- إحداث درجة جديدة للترقي بالنسبة للموظفين الذين ينتهي مسار ترقبهم في السلمين 8 و9؛
- تحسين شروط الترقى بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي وملحقي الاقتصاد والإدارة وكذا الملحقين التربويين المرتبين حاليا في الدرجة الثانية والذين تم توظيفهم لأول مرة في السلمين 7 و8؛
- تحسين شروط الترقى بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي الإعدادي وملحقي الاقتصاد والإدارة وكذا الملحقين التربويين المرتبين حاليا في السلم 9 والذين تم توظيفهم لأول مرة في نفس السلم؛

أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص، فقد تم الاتفاق على ما يلي:

- الرفع من الحد الأدنى للأجور في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات (SMIG) وكذا في القطاع الفلاحي (SMAG) بنسبة 10 في المائة على سنتين : 5 في المائة ابتداء من فاتح يوليوز 2019 و5 في المائة ابتداء من فاتح يوليوز 2020؛
- الرفع من التعويضات العائلية بـ 100 درهم عن كل طفل، في حدود ثلاثة أطفال ابتداء من فاتح يوليوز 2019؛

علاوة على ذلك، تم الاتفاق على مأسسة الحوار الاجتماعي وتعزيز آليات تسوية النزاعات من خلال إحداث آليات دائمة لمأسسة الحوار واستدامته على الشكل التالي :

- اللجنة العليا للتشاور، والتي تعقد بين الحكومة والأمناء والكتاب العامين للمركزيات النقابية، ورئيس الاتحاد العام لمقاولات المغرب بدعوة من رئيس الحكومة بمبادرة منه أو باقتراح من أحد الأطراف لدراسة القضايا والتوجهات الاقتصادية الكبرى والقرارات الاجتماعية ذات الصبغة الوطنية؛
- اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي التي تجتمع في دورتين : الأولى خلال فترة شتنبر/أكتوبر للتداول حول التوجهات الكبرى لمشروع قانون المالية للسنة الموالية، والثانية خلال مارس/أبريل لتقييم وتتبع نتائج الحوار الاجتماعي؛

- اللجنة الجهوية والإقليمية للحوار الاجتماعي التي تجتمع مرتين على الأقل في السنة، تحت رئاسة الوالي أو العامل أو من يمثله مع ممثلي السلطات الجهوية والإقليمية وممثلي المركزيات النقابية، والاتحاد العام لمقاولات المغرب، على الصعيد الجهوي والإقليمي، ويعهد لهذه اللجنة بتسوية نزاعات الشغل؛
- لجنة القطاع العام التي تدارس القضايا الأفقية المشتركة ذات الصلة بالقطاع العام؛
- لجنة القطاع الخاص المكلفة بتدارس القضايا التي لها صلة بالقطاع الخاص؛
- دعم الحوارات القطاعية بين النقابات والقطاعات الحكومية والمؤسسات العمومية المعنية؛
- تعزيز آليات الوساطة الاجتماعية لتسوية نزاعات الشغل، خاصة اللجان الإقليمية للبحث والمصالحة؛
- تشجيع عقد الاتفاقيات الجماعية القطاعية؛
- تعزيز الدور الرقابي لمفتشي الشغل.

بالإضافة إلى ذلك، نص اتفاق 25 أبريل 2019 على تعزيز مجال التشريع والحريات النقابية، وعلى وضع استراتيجية وطنية منسجمة في ميدان الحماية الاجتماعية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، وكذا على مواصلة إصلاح منظومة التقاعد من خلال اطلاق مسلسل الإصلاح الشمولي لهذه المنظومة في أفق إرساء نظام القطبين العام والخاص.

## الباب الثاني : الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 2009-2019

### I. تطور أعداد الساكنة وأعداد الموظفين المدنيين برسم الفترة 2009-2019

#### 1. عدد الموظفين والسكان

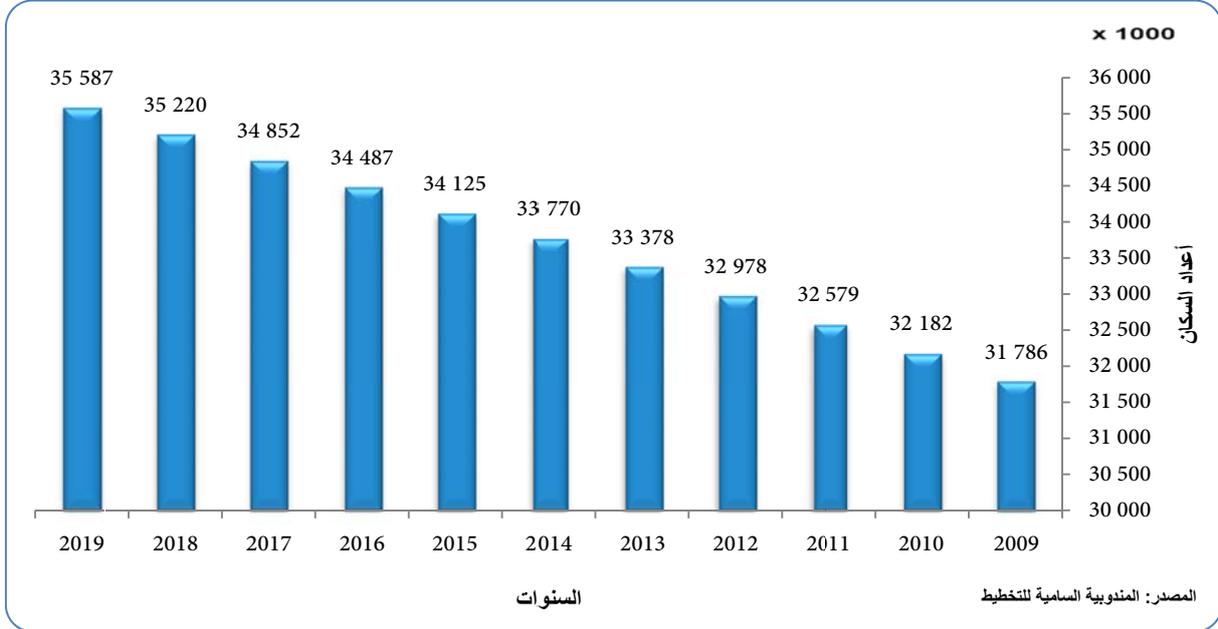
خلال العقد الماضي، شهد عدد سكان المغرب ارتفاعا بلغت نسبته الإجمالية 11,96%، حيث انتقل من 31,79 مليون نسمة برسم سنة 2009 إلى 35,59 مليون نسمة برسم سنة 2019، أي بزيادة قدرت بـ 3,8 مليون نسمة. وهمت هذه الزيادة بالأساس الوسط الحضري بـ 4,1 مليون نسمة مقابل تراجع بـ 0,3 مليون نسمة بالوسط القروي.

هذا وقد انتقل معدل النمو السكاني بالمغرب من 1,26% برسم سنة 2009 إلى ما يقارب 1,04% سنة 2019، مسجلاً بذلك معدل نمو سنوي متوسط قدره 1,14%، وهو معدل يقارب معدل نمو عدد سكان العالم (1,2%).

وحسب توقعات المندوبية السامية للتخطيط، فإن معدل النمو الديمغرافي قد سجل خلال هذا العقد، انخفاضاً قدرت نسبته بـ 0,22 نقطة وسيستمر في منحاه التنازلي ليصل إلى 0,3% برسم سنة 2050.

وبناء على نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014 بالمغرب وعلى تحديث البيانات السكانية بأثر رجعي برسم الفترة الممتدة ما بين 2009 و2014 وعلى الإسقاطات بالنسبة لبيانات الفترة ما بعد سنة 2014، فإن تطور عدد سكان المغرب ما بين عامي 2009 و2019 كان على النحو التالي :

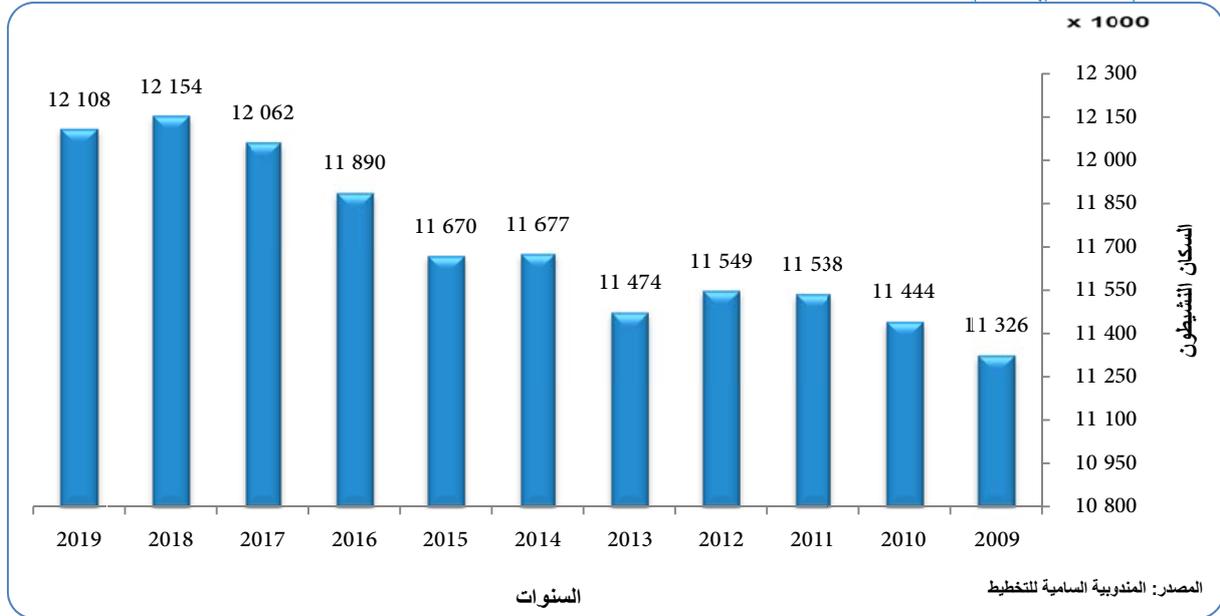
#### الرسم البياني رقم 1 : تطور أعداد سكان المغرب خلال العقد 2009 - 2019



انخفض عدد سكان المغرب النشيطين البالغين من العمر 15 سنة فما فوق، بين سنة 2018 وسنة 2019، بنسبة 0,4% على المستوى الوطني ليستقر في 12,11 مليون نسمة مسجلاً بذلك زيادة العرض في سوق الشغل بالوسط الحضري بنسبة 0,6% وتراجعا بالوسط القروي بـ 1,7%.

وخلال الفترة ما بين 2009 و2019، عرف عدد سكان المغرب النشيطين نموا ديموغرافيا بلغ 78.200 نسمة سنويا من أصل 11,33 مليون نسمة المسجلة سنة 2009، أي بمتوسط سنوي ناهز 0,67% على المستوى الوطني. وتم تسجيل هذا التطور بالأساس على مستوى الوسط الحضري بمعدل سنوي بلغ 1,71%، أمام تراجع طفيف لهذه الساكنة بالوسط القروي بمتوسط سنوي ناهز 0,6%-، وذلك راجع بالأساس إلى الهجرة القروية واتساع نطاق التمدن ليشمل المناطق القروية.

### الرسم البياني رقم 2 : تطور أعداد سكان المغرب النشيطين خلال العقد 2009 - 2019



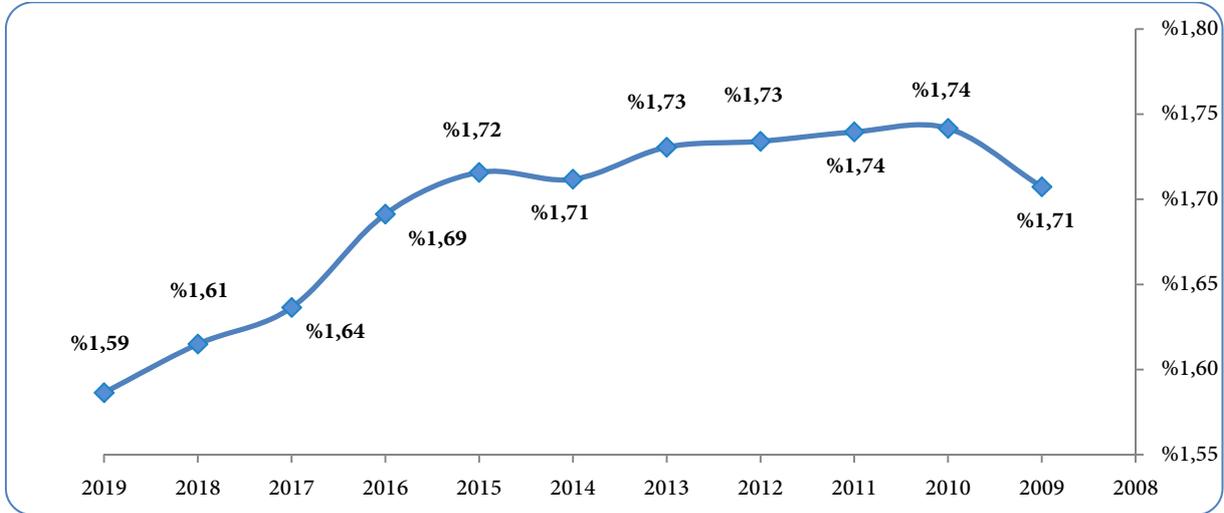
برسم سنة 2019، بلغت نسبة الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان بالمغرب 15,9%، أي حوالي 16 موظفاً مدنياً لكل 1000 نسمة، وهو معدل يبين عدم وجود أي تضخم في عدد الموظفين بالمقارنة مع باقي الدول، إلا أن توزيعه الترايبي وكذا بين الإدارات العمومية تعثره تباينات مهمة. وتجدد الإشارة إلى أن هذه النسبة بلغت في المتوسط، خلال العشر سنوات الماضية 16,9%، وأنها بدأت تسجل تراجعا طفيفا ابتداء من سنة 2016.

ومقارنة مع الساكنة النشيطة المتوفرة في سوق الشغل، فإن الإدارة العمومية المدنية توظف حوالي 47 موظفا مدنيا لكل 1000 نسمة من السكان النشيطين كما يبين ذلك الجدول التالي:

2019	2009	
35.587.000	31.786.000	مجموع عدد السكان
12.108.000	11.326.000	أعداد السكان النشيطين
564.549	542.670	أعداد الموظفين المدنيين
1,59%	1,71%	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان
4,66%	4,79%	نسبة عدد الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين

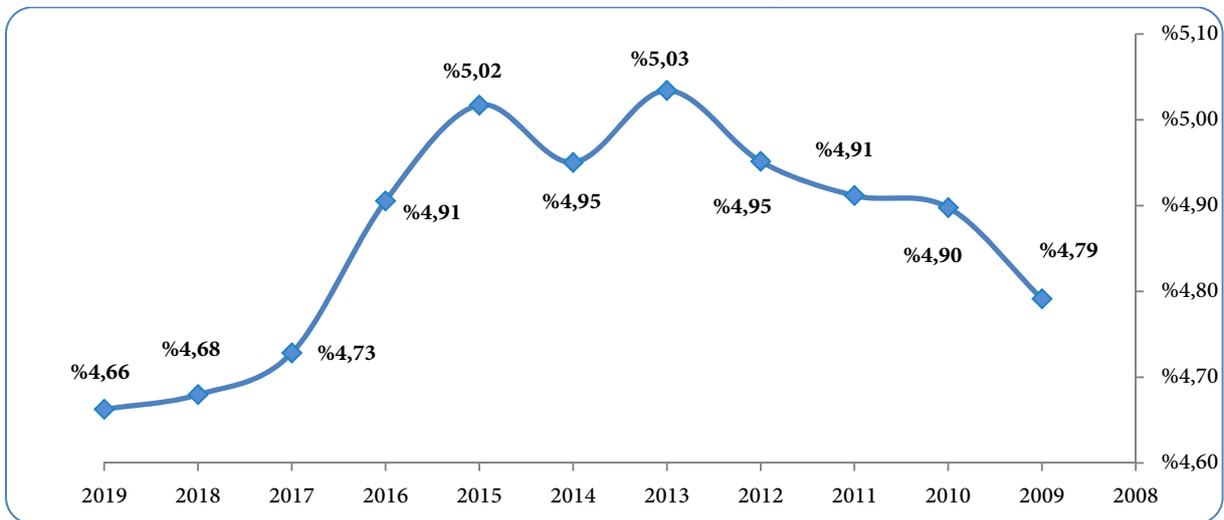
وخلال الفترة 2009 - 2019، بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين لمجموع الساكنة ما يناهز 1,69% في المتوسط، مسجلة تراجعاً طفيفاً ابتداءً من السنة 2016.

الرسم البياني رقم 3 : تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة خلال العقد 2009-2019



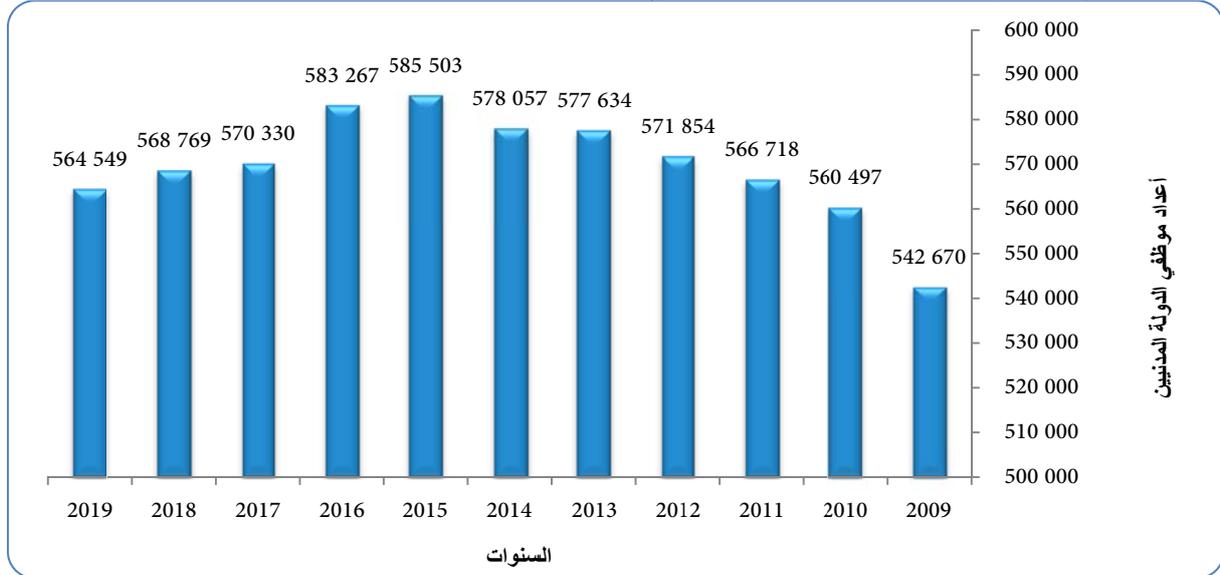
كما بلغت نسبة تغطية الموظفين المدنيين للساكنة النشيطة ما يناهز 4,87% كمعدل، بمنحى تنازلي ملحوظ انطلاقاً من سنة 2016.

الرسم البياني رقم 4 : تطور نسبة أعداد موظفي الدولة المدنيين مقارنة مع أعداد الساكنة النشيطة خلال العقد 2009-2019



وخلال الفترة ما بين 2009 و2019 ارتفع عدد موظفي الدولة المدنيين بشكل إجمالي بنسبة 4,03%، حيث انتقل من 542.670 سنة 2009 إلى 564.549 موظفاً سنة 2019، بمعدل نمو سنوي بلغ 0,4%. غير أنه تم تسجيل انخفاض طفيف لهذا العدد من موظفي الدولة ابتداءً من سنة 2016، وذلك نتيجة التأثير المزدوج لانطلاق عملية التوظيف على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، باعتبارها مؤسسات عمومية، وكذا لارتفاع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن أو نتيجة للتقاعد المبكر.

## الرسم البياني 5 : تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين خلال العقد 2009-2019



## 2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية خلال السنوات الماضية بمثابة المحددات الرئيسية لتطور أعداد الموظفين بمختلف الإدارات العمومية.

## 1.2 إحداث المناصب المالية

تم برسم قانون المالية لسنة 2019 إحداث ما يناهز 25.572 منصبا ماليا، بما في ذلك 250 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات ويخص منها 200 منصبا لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة.

النسبة المئوية	عدد المناصب	القطاعات الوزارية
35,2%	9.000	وزارة الدفاع الوطني
31,7%	8.100	الداخلية
15,6%	4.000	الصحة
3,3%	839	التربية الوطنية والتعليم العالي
2,1%	540	الاقتصاد والمالية
2%	500	إدارة السجون
1,6%	400	الأوقاف والشؤون الإسلامية
8,6%	2.193	باقي القطاعات
100%	25.572	المجموع

هذا وقد استفادت قطاعات الدفاع الوطني والداخلية والصحة مجتمعة من أزيد من 82% من مجموع المناصب المالية المحدثة برسم هذه السنة، بحيث أعطيت الأولوية للقطاعات ذات الطبيعة الأمنية والاجتماعية.

يمكن من خلال تتبع ودراسة عملية إحداث المناصب المالية داخل كل قطاع برسم السنوات الماضية، من تحليل ومعرفة التوجهات الحكومية فيما يتعلق بتوفير الموارد البشرية اللازمة لتغطية حاجيات مختلف الإدارات، وكذا تحديد القطاعات ذات الأولوية.

الرسم البياني رقم 6 : تطور إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2009-2019

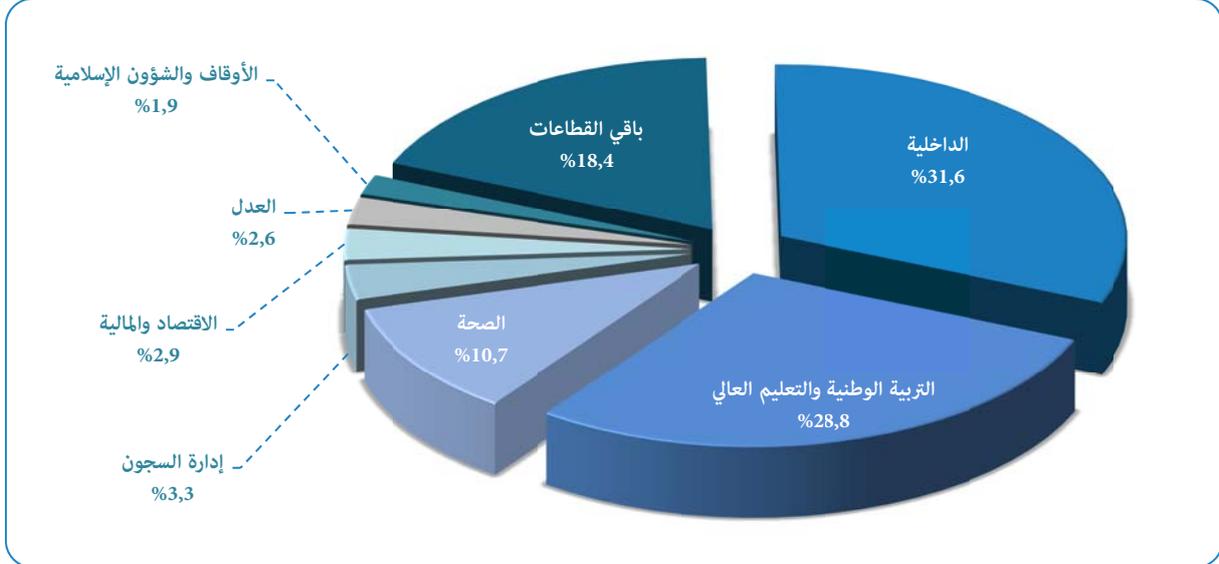


بلغ العدد الاجمالي للمناصب المالية المحدثة ما بين سنة 2009 و سنة 2019 ما مجموعه 241.124 منصبا ماليا، وذلك دون احتساب 70.000 منصب تم احداثها من أجل توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين:

السنة	المناصب المالية المحدثة لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
2016	11.000
2017	24.000
2018	20.000
2019	15.000
المجموع	70.000

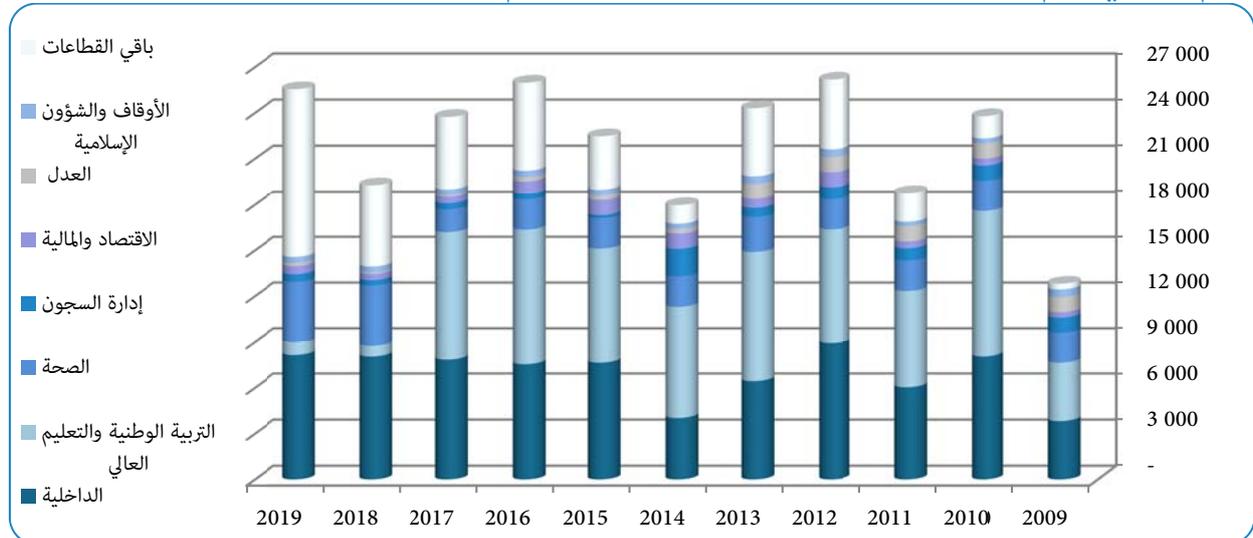
خلال هذه الفترة، أعطيت الأولوية لدعم القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، حيث تم تخصيص حوالي 71% من إجمالي عدد المناصب المالية المحدثة لفائدة قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والداخلية والصحة. وتتوزع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2009-2019 حسب القطاعات الوزارية، كالتالي:

## الرسم البياني رقم 7 : توزيع المناصب المالية المحدثّة برسم الفترة 2009-2019 حسب القطاعات



- تم تخصيص ما يقارب 32% من مجموع المناصب المالية المحدثّة خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، (حوالي 76.080 منصب) لفائدة وزارة الداخلية وذلك لتوفير الموارد البشرية الضرورية للحفاظ على النظام العام وأمن المواطنين؛
- بالنسبة لقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي، فقد تم تخصيص ما يقارب 29% من مجموع المناصب المالية المحدثّة خلال هذه الفترة، أي ما مجموعه 69.364 مناصب، وذلك دون احتساب عملية توظيف 70.000 أستاذ على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتعليم لسد الخصاص بمختلف المؤسسات التعليمية؛
- استفادت وزارة الصحة، برسم الفترة السالفة الذكر، من 25.800 منصب مالي، أي ما يقارب 11% من مجموع المناصب المالية المحدثّة برسم هذه الفترة؛
- وخلال نفس الفترة حظيت كل من إدارة السجون ووزارة الاقتصاد والمالية على التوالي بـ 7.850 و7.005 مناصب ماليا.

## الرسم البياني رقم 8: تطور إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2009-2019 حسب القطاعات



تتوزع أعداد المناصب المالية المحدثة خلال الفترة المذكورة، حسب سلام الأجور على النحو التالي :

### الرسم البياني رقم 9 : إحداث المناصب المالية برسم الفترة 2009-2019 حسب سلام الأجور



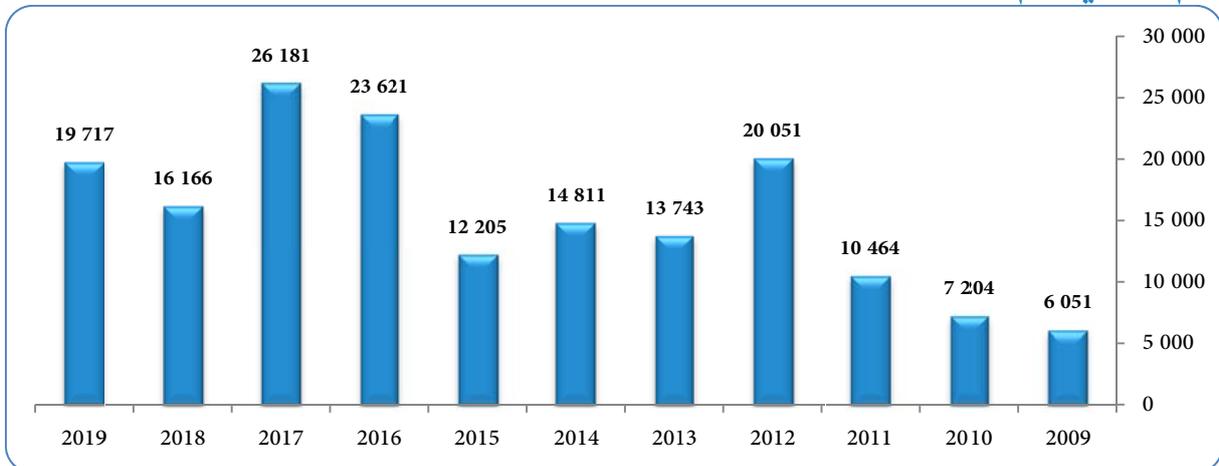
- بلغ عدد المناصب المالية المحدثة لتوظيف فئة الأطر (السلم 10 فما فوق) بمختلف القطاعات الوزارية، برسم الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، 107.805 منصبا ماليا، وهو ما يشكل نسبة 44,7% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، أي بمعدل إحداث 9.800 منصب في السنة؛
- في حين بلغ عدد المناصب المالية المحدثة لتوظيف فئة موظفي الاشراف (سلام الأجور من 7 إلى 9) خلال نفس الفترة 44.435 منصبا، وهو ما يمثل نسبة 18,4% من إجمالي المناصب المالية المحدثة، وذلك بمعدل سنوي قدره 4.040 منصب؛
- بلغ عدد المناصب المالية المحدثة لفئة موظفي التنفيذ المرتبين دون السلم 7، خلال نفس الفترة ما يناهز 88.884 منصبا، بنسبة 36,9% من المناصب المالية الإجمالية المحدثة، أي بمعدل سنوي قدره 8.080 منصبا.

## 2.2. حذف المناصب المالية

تشكل الإحالة على التقاعد العامل الرئيسي لعملية حذف المناصب المالية داخل الإدارات العمومية.

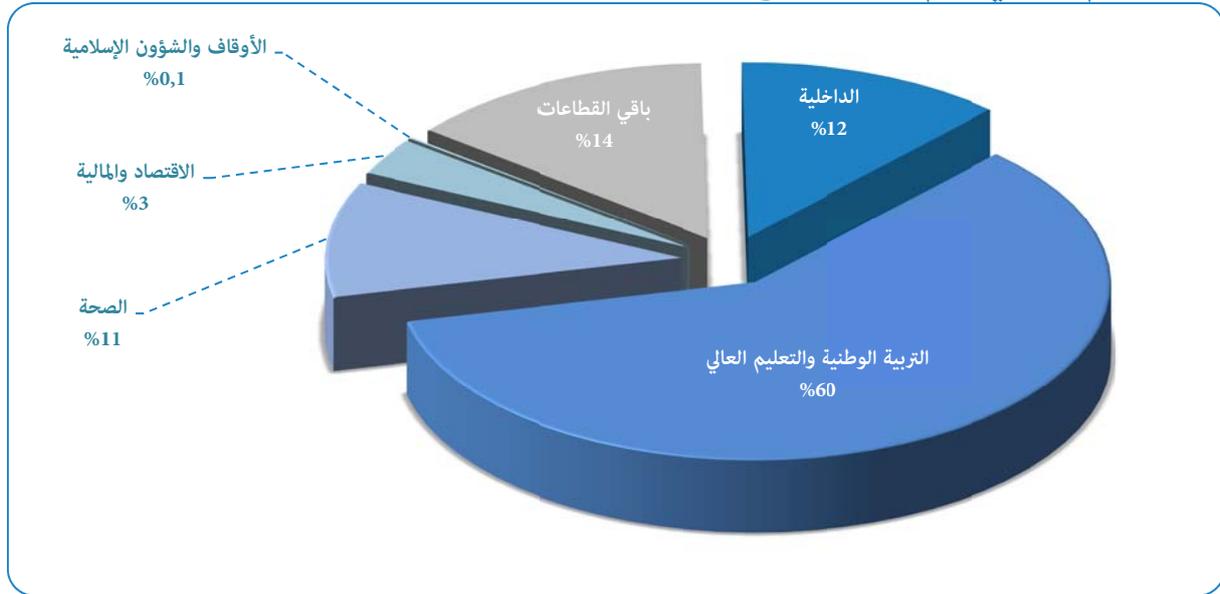
ويوضح الرسم البياني التالي تطور حذف المناصب المالية خلال العقد الماضي :

### الرسم البياني رقم 10: تطور حذف المناصب المالية خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و 2019



ويوضح الرسم البياني التالي نسب أعداد المناصب المحذوفة موزعة حسب القطاعات الوزارية برسم الفترة المذكورة:

### الرسم البياني رقم 11 : توزيع نسب المناصب المالية المحذوفة حسب القطاعات



يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي:

- ما يناهز 60% من المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة تعود بالأساس لقطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي؛
- بلغت نسب عدد المناصب المالية المحذوفة في قطاعي الصحة والداخلية على التوالي 12% و 11%، فيما سجلت وزارة الاقتصاد والمالية نسبة 3% وباقي القطاعات الوزارية الأخرى نسبة 14%.

تتوزع المناصب المالية التي تم حذفها حسب سلم الأجور، برسم الفترة الممتدة ما بين 2009 و 2019 كما يلي :

المجموع	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	سلم الأجور
26.177	1.711	1.631	3.028	2.898	2.171	2.095	2.484	5.135	2.278	1.480	1.266	<=6
24.624	1.255	1.039	2.557	2.385	2.613	2.232	2.272	5.011	1.966	1.789	1.505	من السلم 7 الى السلم 9
119.413	16.751	13.496	20.596	18.338	7.421	10.484	8.987	9.905	6.220	3.935	3.280	السلم 10 فما فوق
170.214	19.717	16.166	26.181	23.621	12.205	14.811	13.743	20.051	10.464	7.204	6.051	المجموع

- تمثل المناصب المالية المحذوفة الخاصة بالموظفين المكلفين بالتنفيذ حوالي 15,4% من عدد المناصب المالية المحذوفة خلال العقد الماضي؛
- 14,5% من المناصب المالية المحذوفة تخص موظفي الإشراف (سلم الأجور من 7 إلى 9) ؛
- تجاوزت المناصب المالية المحذوفة الخاصة بالأطر (سلم 10 فما فوق) 70% من العدد الإجمالي للمناصب المحذوفة.

## 3. الولوج إلى الوظيفة العمومية:

## 1.3 مباريات التوظيف

في إطار تنفيذ مقتضيات الفصل 31 من الدستور الذي تنص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في وولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وتطبيقا لمقتضيات الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس المباراة كقاعدة عامة لولوج الوظيفة العمومية، تعمل القطاعات الوزارية منذ سنة 2012 على تنظيم مباريات التوظيف وذلك لشغل المناصب المالية المحدثة والمخصصة لها بموجب قوانين المالية.

وفي هذا الإطار، تم منذ سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2019، تنظيم 1.759 مباراة لشغل 109.981 منصبا ماليا مفتوحة للتباري من أجل التوظيف، أي بمعدل 63 منصبا عن كل مباراة.

المجموع	النصف الأول من 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	التوظيف
1.759	134	168	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة
109.981	4.196	14.798	10.075	20.387	9.259	15.850	16.911	18.505	عدد المناصب المخصصة للتباري
63	31	88	72	95	58	50	54	60	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة

يبين الجدول التالي، برسم الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2019، التوزيع حسب القطاعات الوزارية، لعدد المباريات المنظمة وعدد المناصب المالية المتباري بشأنها، وكذا معدل المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة :

المجموع	النصف الأول من 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	التوظيف	القطاعات الوزارية
136	6	25	14	12	20	15	24	20	عدد المباريات المنظمة	وزارة الداخلية
34.541	730	7.441	6.070	5.875	4.933	2.585	3.589	3.318	عدد المناصب المخصصة للتباري	
254	122	298	434	490	247	172	150	166	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
81	9	15	12	12	12	9	9	3	عدد المباريات المنظمة	وزارة الصحة
14.313	803	4.088	765	1.682	2.181	1.815	1.676	1.303	عدد المناصب المخصصة للتباري	
177	89	273	64	140	182	202	186	434	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	

38	5	4	4	6	4	9	1	5	عدد المباريات المنظمة	وزارة الاقتصاد والمالية
5.362	540	393	435	918	550	1.566	15	945	عدد المناصب المخصصة للتباري	
141	108	98	109	153	138	174	15	189	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
683	16	26	17	39	9	186	178	212	عدد المباريات المنظمة	وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي
38.601	267	652	353	10.024	127	8.426	8.887	9.865	عدد المناصب المخصصة للتباري	
57	17	25	21	257	14	45	50	47	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
41	4	7	1	2	6	2	12	7	عدد المباريات المنظمة	وزارة العدل
4.019	471	300	524	186	283	300	749	1.206	عدد المناصب المخصصة للتباري	
98	118	43	524	93	47	150	62	172	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
45	4	4	10	13	2	4	4	4	عدد المباريات المنظمة	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية
1.161	112	40	162	321	25	155	165	181	عدد المناصب المخصصة للتباري	
26	28	10	16	25	13	39	41	45	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
735	90	87	82	130	106	94	88	58	عدد المباريات المنظمة	قطاعات أخرى
11.984	1.273	1.884	1.766	1.381	1.160	1.003	1.830	1.687	عدد المناصب المخصصة للتباري	
16	14	22	22	11	11	11	21	29	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
1.759	134	168	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة	المجموع
109.981	4.196	14.798	10.075	20.387	9.259	15.850	16.911	18.505	عدد المناصب المخصصة للتباري	
63	31	88	72	95	58	50	54	60	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	

- نظمت كل من وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الداخلية على التوالي 683 و 136 مباراة لشغل 38.601 و 34.541 منصباً مخصصاً للتباري، أي بمعدل 57 و 254 منصب مالي مفتوح للتباري بالنسبة لكل مباراة؛
- نظمت وزارة الصحة 81 مباراة لشغل 14.313 منصب مالي مفتوح للتباري خلال نفس الفترة.

ويبين الجدول التالي، التوزيع حسب سلام الأجور، لعدد المباريات المنظمة وعدد المناصب المالية المتباري بشأنها، وكذا معدل المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة وذلك منذ سنة 2012 إلى حدود النصف الأول من سنة 2019 :

المجموع	النصف الأول من 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	التوظيف	سلام الأجور
107	9	12	12	14	13	19	16	12	عدد المباريات المنظمة	السلم 5 و 6
33.758	419	6.761	6.004	5.450	4.668	2.836	3.835	3.785	عدد المناصب المخصصة للتباري	
315	47	563	500	389	359	149	240	315	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
294	21	31	37	51	38	57	35	24	عدد المباريات المنظمة	من 7 إلى 9
17.222	621	1.343	2.183	2.640	2.713	2.494	2.588	2.640	عدد المناصب المخصصة للتباري	
59	30	43	59	52	71	44	74	110	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
1.358	104	125	91	149	108	243	265	273	عدد المباريات المنظمة	10 و ما فوق
59.001	3.156	6.694	1.888	12.297	1.878	10.520	10.488	12.080	عدد المناصب المخصصة للتباري	
43	30	54	21	83	17	43	40	44	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	
1.759	134	168	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة	المجموع
109.981	4.196	14.798	10.075	20.387	9.259	15.850	16.911	18.505	عدد المناصب المخصصة للتباري	
63	31	88	72	95	58	50	54	60	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	

كما يبين الجدول التالي التوزيع، حسب هيئات الموظفين، لأعداد المباريات المنظمة وكذا لأعداد المناصب المالية المتباري بشأنها للتوظيف برسم الفترة الممتدة من 2012 إلى 2019 :

المجموع	النصف الأول من 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	التوظيف	الهيئات
61	9	17	14	10	1	4	3	3	عدد المباريات المنظمة	أساتذة التربية الوطنية
35.274	230	570	350	9.949	90	8.085	8.000	8.000	عدد المناصب المخصصة للتباري	
34	0	5	5	5	5	4	5	5	عدد المباريات المنظمة	موظفو الأمن الوطني
27.733	0	6.970	5.540	5.100	4.020	1.685	2.413	2.005	عدد المناصب المخصصة للتباري	
26	2	12	2	2	4	1	2	1	عدد المباريات المنظمة	الممرضون والمساعدون الطبيون
11.883	616	3.823	409	1.278	1.797	1.400	1.430	1.130	عدد المناصب المخصصة للتباري	
327	32	36	28	59	45	60	43	24	عدد المباريات المنظمة	المتصرفون
5.680	609	547	589	832	515	1212	635	741	عدد المناصب المخصصة للتباري	
248	17	26	26	46	34	52	28	19	عدد المباريات المنظمة	التقنيون
5.466	330	479	738	1021	731	777	658	732	عدد المناصب المخصصة للتباري	
246	33	34	20	43	38	29	27	22	عدد المباريات المنظمة	المهندسون
3.440	326	437	372	458	396	473	443	535	عدد المناصب المخصصة للتباري	
11	2	0	2	1	2	1	1	2	عدد المباريات المنظمة	الوقاية المدنية
2.779	430	0	200	400	385	300	550	514	عدد المناصب المخصصة للتباري	
48	3	9	3	8	7	8	8	2	عدد المباريات المنظمة	الأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان
2.462	178	733	160	323	374	356	159	179	عدد المناصب المخصصة للتباري	
17	1	1	0	2	2	6	3	2	عدد المباريات المنظمة	المساعدون الإداريون
1.968	206	250	0	287	330	398	87	410	عدد المناصب المخصصة للتباري	
49	5	7	4	8	6	7	8	4	عدد المباريات المنظمة	المساعدون التقنيون
608	14	211	44	103	31	26	112	67	عدد المناصب المخصصة للتباري	
692	30	21	36	30	15	147	188	225	عدد المباريات المنظمة	هيئات أخرى
12.688	1257	778	1673	636	590	1138	2424	4192	عدد المناصب المخصصة للتباري	
1.759	134	168	140	214	159	319	316	309	عدد المباريات المنظمة	المجموع
109.981	4.196	14.798	10.075	20.387	9.259	15.850	16.911	18.505	عدد المناصب المخصصة للتباري	

خلال النصف الأول من سنة 2019، وصل عدد المناصب المالية المفتوحة للتباري المعلن عنها 4.196 منصبا وذلك بتنظيم 134 مباراة، بمعدل 31 منصبا لكل مباراة.

### 2.3. المباراة الموحدة الخاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة

تم تنظيم مباراة موحدة خاصة لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة بتاريخ 23 دجنبر 2018 لفائدة جميع القطاعات الوزارية. وتم فتح هذه المباراة، الأولى من نوعها، حصريا في وجه المترشحين في وضعية إعاقة، الحاصلين على شهادة الإجازة أو إحدى الشهادات المعادلة لها في جميع التخصصات وذلك لتوظيف 50 متصرفا من الدرجة الثالثة.

بلغ العدد الإجمالي للمترشحين لهذه المباراة 1.012 مترشح ومترشحة يتوزعون على الشكل التالي :

- تم قبول 944 مترشحا ومترشحة بعد دراسة ملفات الترشيح؛
- بلغت نسبة العنصر النسوي 70% من مجموع المترشحين؛
- 53% من المترشحين يعانون من إعاقة حركية و44% يعانون من إعاقة بصرية و2% يعانون من إعاقة سمعية؛
- تم اختيار 50 مترشحا على إثر هذه المباراة، 18% منهم نساء.

تجدر الإشارة كذلك إلى أنه قد تم، برسم قانون المالية 2019، تخصيص 200 منصب مالي لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة وذلك خارج حصيد 7% المخصص لهذه الفئة على مستوى القطاعات الوزارية والمؤسسات.

### 3.3. تشغيل الخبراء

يهدف المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 9 غشت 2016 بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية وكذا القرارات التطبيقية لهذا المرسوم، إلى تمكين الإدارات العمومية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات كلما دعت الضرورة إلى ذلك، وخاصة على مستوى الأوراش الكبرى والمشاريع المهيكلة.

وقد نص هذا المرسوم على ألا يتعدى عدد الخبراء في كل قطاع وزاري أربعة (4)، وأن يتم التعاقد معهم لمدة أقصاها سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.

وفي هذا الإطار، تم إجراء 20 إعلانا لفتح الترشيح من أجل تشغيل 28 خبيرا بالإدارات العمومية خلال سنة 2018 والنصف الأول من سنة 2019. وتتوزع كما يلي :

عدد المناصب لتشغيل الخبراء			القطاعات الوزارية
المجموع	النصف الأول من 2019	2018	
2	-	2	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
1	-	1	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
3	-	3	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات - قطاع الفلاحة
1	-	1	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة - قطاع إعداد التراب الوطني والتعمير

1	-	1	وزارة الشغل والإدماج المهني
2	2	-	وزارة الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة - قطاع التنمية المستدامة
9	-	9	وزارة الداخلية
2	2	-	وزارة الثقافة والاتصال - قطاع الاتصال
2	2	-	وزارة الثقافة والاتصال - قطاع الثقافة
3	-	3	وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية
2	-	2	وزارة الصحة
28	6	22	المجموع

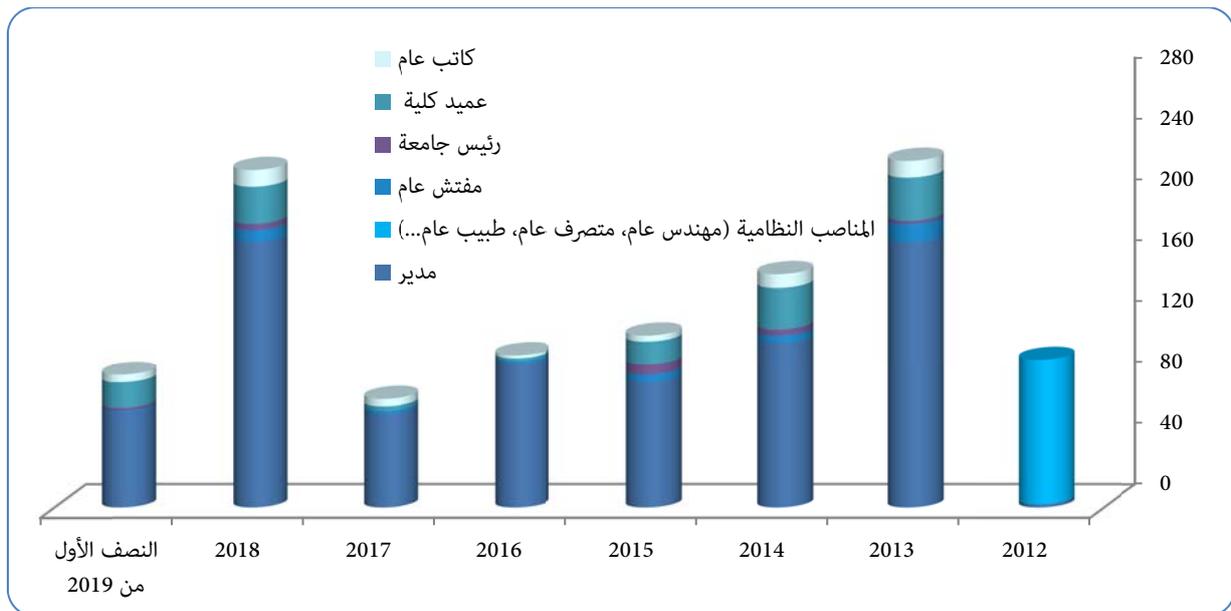
#### 4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

##### 1.4. التعيين في المناصب العليا

منذ دخول القانون رقم 02.12 الصادر في 17 يوليوز 2012 بشأن التعيين في المناصب العليا حيز التطبيق، وإلى حدود 16 يونيو 2019، صادق مجلس الحكومة على 1.071 تعيينا في المناصب العليا، طبقا لأحكام الفصل 92 من الدستور.

ويوضح الجدول التالي توزيع التعيينات في المناصب العليا حسب الجنس ونوعية المنصب، خلال الفترة 2012-2019:

#### الرسم البياني رقم 12: توزيع التعيينات في المناصب العليا حسب نوعية المنصب خلال الفترة 2012 - 2019



منذ بداية العمل بالمسطرة الجديدة المتعلقة بالتعيين في المناصب العليا، يأتي التعيين في منصب مدير على رأس هذه التعيينات، يليه منصب عميد الكلية.

ويوضح الجدول التالي توزيع مجموع التعيينات في المناصب العليا منذ سنة 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2019، حسب نسبة التأنيث :

المناصب	العدد الإجمالي	النسبة	عدد النساء	نسبة النساء حسب المنصب
مدير	757	%70,7	98	%12,9
عميد كلية	118	%11,0	3	%2,5
المناصب النظامية (مهندس عام، متصرف عام، طبيب عام...)	95	%8,9	11	%11,6
كاتب عام	47	%4,4	5	%10,6
مفتش عام	35	%3,3	5	%14,3
رئيس جامعة	19	%1,8	0	%0,0
<b>المجموع</b>	<b>1.071</b>	<b>%100</b>	<b>122</b>	<b>%11,4</b>

من خلال هذا الجدول يتبين ما يلي :

- بلغ عدد تعيينات العنصر النسوي في المناصب العليا المتداول بشأنها في المجلس الحكومي 122 تعيينا من أصل ما مجموعه 1.071 منصب برسم الفترة 2012-2019، أي بنسبة بلغت %11,4؛
- يعتبر منصب "مفتش عام" المنصب الأكثر ولوجا بالنسبة للنساء المعينات بنسبة %14,3، يليه منصب مدير بنسبة %12,9 ثم المناصب النظامية بنسبة %11,6.

وتتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة الممتدة ما بين 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من سنة 2019 حسب القطاعات الوزارية كما يلي :

النسبة المئوية	المجموع	النصف الأول 2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	القطاعات
30,10%	322	40	68	6	25	40	64	76	3	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
9,80%	105	8	27	3	24	12	13	16	2	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
7,80%	84	5	12	10	8	8	5	21	15	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
6,40%	69	6	17	3	6	6	6	15	10	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيات والمياه

5,70%	61	1	17		2	5	7	13	16	وزارة الصحة
4,90%	52	4	6	1	2	12	11	9	7	وزارة الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة
4,00%	43	4	6	14		2	5	6	6	وزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي
3,90%	42	1	6	8	4	1	9	13		وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
3,50%	38		5	16	6	5	1		5	وزارة الاقتصاد و المالية
3,50%	38	5	6	1		2		7	17	المنذوبية السامية للتخطيط
2,90%	31				12	3	9		7	وزارة الداخلية
2,80%	30	5	9		1	2	3	8	2	وزارة الثقافة والاتصال
2,40%	26	2	10	1		1	6	6		وزارة السياحة و النقل الجوي والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي
2,10%	23	1	7		2	2	6	2	3	وزارة العدل
2%	21		3	3	1	7	1	3	3	وزارة الشغل و الادماج المهني
8%	86	5	23	5	7	5	7	33	1	قطاعات أخرى
100%	1.071	87	222	71	100	113	153	228	97	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي تأتي في المقدمة من حيث عدد التعيينات في المناصب العليا بنسبة 30,1%، تليها وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بنسبة 9,8%، وفي المرتبة الثالثة تأتي وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بنسبة 7,8%، ثم وزارة التجهيز والنقل واللوجستيات والمياه بنسبة 6,4%.

ويوضح الجدول التالي توزيع مجموع التعيينات في المناصب العليا وذلك منذ دخول القانون رقم 02.12 السالف الذكر حيز التنفيذ بتاريخ 17 يوليوز 2012 إلى غاية نهاية النصف الأول من السنة الحالية 2019، حسب القطاعات الوزارية وحسب نسبة التأنيث :

نسبة التأنيث بالقطاع	تعيينات النساء	النسبة المئوية	مجموع التعيينات	القطاعات
4%	13	30,10%	322	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
29,5%	31	9,80%	105	وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
6%	5	7,80%	84	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
11,6%	8	6,40%	69	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والمياه
9,8%	6	5,70%	61	وزارة الصحة
9,6%	5	4,90%	52	وزارة الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة
27,9%	12	4,00%	43	وزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي
19%	8	3,90%	42	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
5,3%	2	3,50%	38	وزارة الاقتصاد والمالية
7,9%	3	3,50%	38	المندوبية السامية للتخطيط
9,7%	3	2,90%	31	وزارة الداخلية
13,3%	4	2,80%	30	وزارة الثقافة والاتصال
15,4%	4	2,40%	26	وزارة السياحة و النقل الجوي و الصناعة التقليدية و الاقتصاد الاجتماعي
0%	0	2,10%	23	وزارة العدل
23,8%	5	2,00%	21	وزارة الشغل و الادماج المهني
15,1%	13	8,20%	86	قطاعات أخرى
11,40%	122	100%	1.071	المجموع

- من بين ما مجموعه 122 تعيينا نسويا في المناصب العليا، تم تعيين:
- 31 امرأة على مستوى وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، أي بنسبة 29,5% من عدد التعيينات بهذا القطاع؛
  - 13 امرأة بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، أي بنسبة 4% من مجموع التعيينات بالقطاع؛
  - 12 امرأة بوزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي أي بنسبة 27,9% من مجموع التعيينات بالقطاع.

## 2.4 تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بمختلف الوزارات

يندرج المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 25 نوفمبر 2011 في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية في إطار تفعيل مقتضيات دستور المملكة لسنة 2011 الذي كرس مبادئ تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية خلال عملية انتقاء المترشحين لتقلد مهام المسؤولية.

ومنذ تاريخ دخول هذا المرسوم حيز التنفيذ وإلى حدود النصف الأول من سنة 2019، تم الاعلان للترشح لـ 9.741 منصب مسؤولية بالإدارات العمومية، منها 7.554 منصبا مفتوحا لشغل منصب رئيس مصلحة أو ما يعادله و2.187 منصبا شاغرا لشغل منصب رئيس قسم أو ما يعادله، موزعة على النحو التالي :

السنة	رئيس مصلحة أو ما يعادله	رئيس قسم أو ما يعادله	المجموع
2012	573	144	717
2013	905	363	1.268
2014	1.022	313	1.335
2015	1.219	414	1.633
2016	1.694	279	1.973
2017	764	275	1.039
2018	926	229	1.155
النصف الأول من 2019	451	170	621
<b>المجموع</b>	<b>7.554</b>	<b>2.187</b>	<b>9.741</b>

ويبين الجدول التالي توزيع أعداد المعينين في مناصب رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح وتمثيلية النساء ضمن هذه المناصب خلال العشرية الأخيرة :

السنة	رئيس قسم أو ما يعادله			رئيس مصلحة أو ما يعادله			المجموع		
	العدد	إناث	نسبة التأنيث	العدد	إناث	نسبة التأنيث	العدد	إناث	نسبة التأنيث
2012	2.348	256	%11	6.067	1.132	%19	8.415	1.388	%16
2014	2.760	296	%11	7.111	1.650	%23	9.871	1.946	%20
2015	2.567	299	%12	7.700	1.944	%25	10.267	2.243	%22
2016	2.759	351	%13	7.723	2.007	%26	10.482	2.358	%22
2018	2.561	375	%15	6.620	1.550	%23	9.181	1.925	%21
النصف الأول من 2019	2.345	347	%15	6.063	1.452	%24	8.408	1.799	%21

يلاحظ من خلال هذا الجدول التحسن النسبي للتأنيث لتقلد مناصب المسؤولية داخل مصالح الدولة، حيث انتقلت من 16% سنة 2012 إلى 21% في النصف الأول من سنة 2019، غير أن هذه التمثيلية النسائية لا ترقى إلى المستويات المرجوة المتعلقة بإدماج المرأة وإشراكها في مسلسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا.

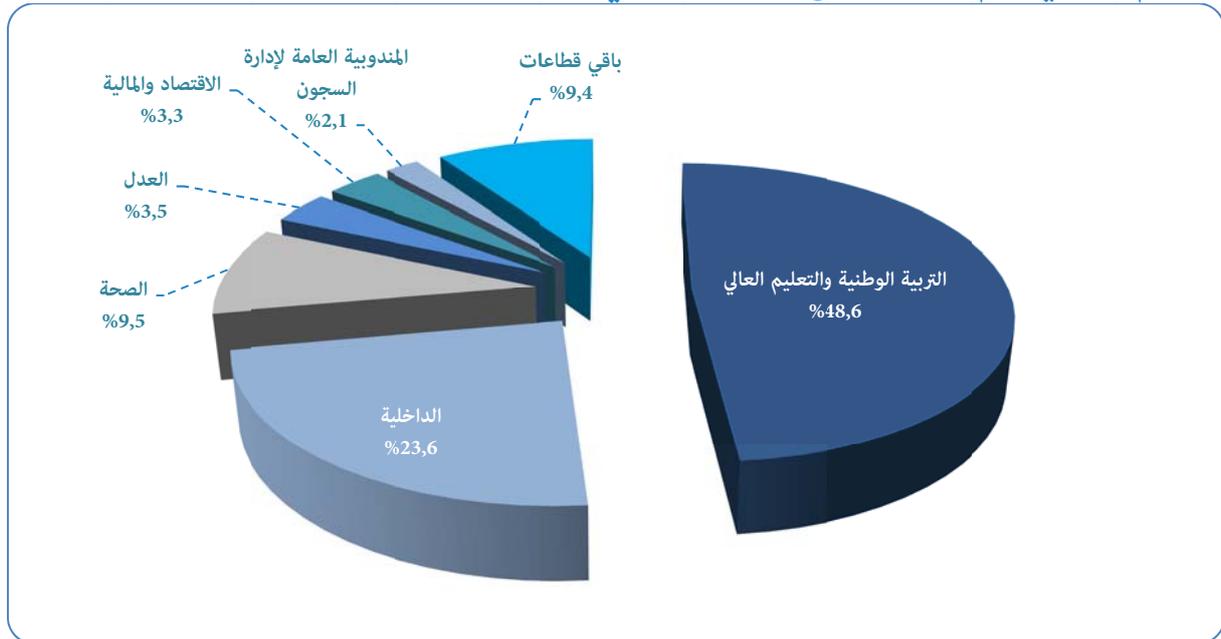
## II. الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

بلغ عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية، برسم سنة 2019، حوالي 564.549 موظفا. ويمكن تقييم هذه الموارد البشرية من خلال تحليل بنيات أعدادها :

### 1. توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يتبين من خلال توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات، برسم سنة 2019، تمركز 90% من الموظفين في ست قطاعات وزارية كبرى، حيث تشغل وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي حوالي 48,6% من العدد الإجمالي للموظفين المدنيين، تليها كل من وزارة الداخلية بحصة 23,6% ووزارة الصحة بـ 9,5% ووزارة العدل بـ 3,5% ووزارة الاقتصاد والمالية بـ 3,3% وإدارة السجون بـ 2,1%، في حين تبلغ هذه النسبة حوالي 9,4% بباقي القطاعات الأخرى مجتمعة.

الرسم البياني رقم 13 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات الوزارية



للإشارة، ينكب قطاع التربية الوطنية، الذي يتوفر على أكبر ميزانية قطاعية وباعتباره المشغل العمومي الأول، على عملية إصلاح كبرى تهدف إلى تحسين العرض المدرسي بما يتماشى والموارد التي تتم تعبئتها وذلك وفقا للرؤية الاستراتيجية لإصلاح المدرسة المغربية (2015-2030) و قانون الإطار الذي يدخل حيز التنفيذ خلال هذه السنة.

وفي هذا الإطار، تم، الى غاية الدخول المدرسي 2020/2019، توظيف ما يناهز 70.000 أستاذا على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وذلك لأجل تلبية الحاجيات الملحة من الموارد البشرية لفائدة هذا القطاع.

## 2. توزيع الأعداد حسب سلم الأجور

يبين الجدول التالي توزيع وتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب سلم الأجور :

النسبة المئوية	الأعداد سنة 2019	سلم الأجور
19,3%	108.900	5 و 6
15,5%	87.658	من 7 إلى 9
65,2%	367.991	10 وما فوق
100%	564.549	المجموع

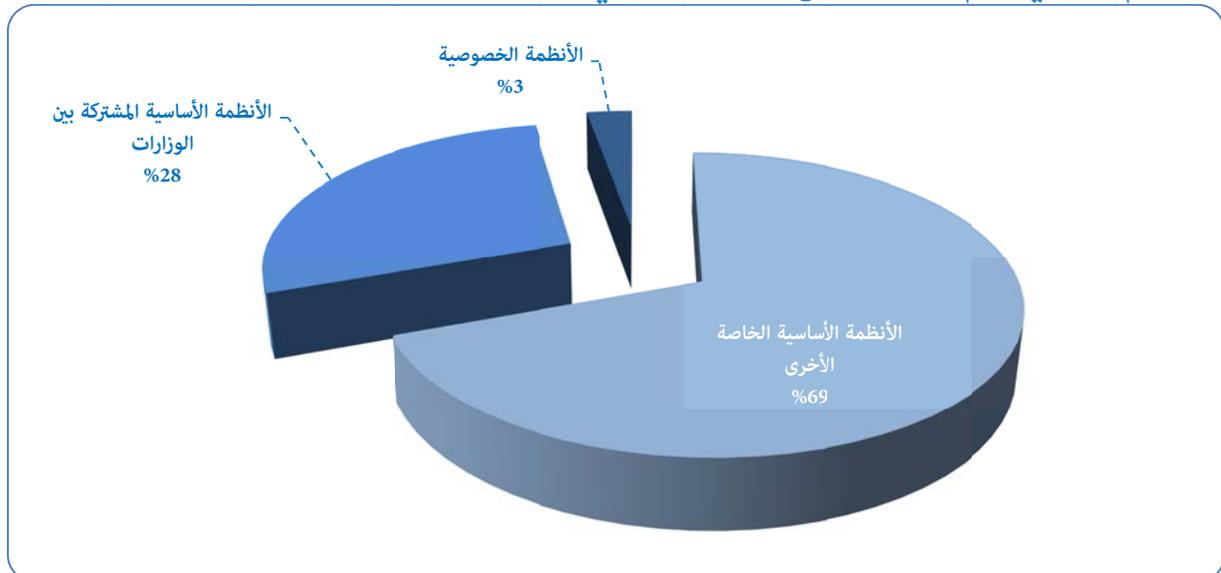
يستخلص من هذا الجدول ما يلي :

- تطور ملحوظ في عدد الموظفين العاملين بالوظيفة العمومية المرتبين في السلم 10 فما فوق، بنسبة فاقت 65% مقابل 50% سنة 2009. ويرجع هذا التحسن الذي عرفته نسبة التأطير داخل الإدارة العمومية بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقي بالإضافة إلى عمليات توظيف فئة الأطر بأسلاك الوظيفة العمومية؛
- خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، عرفت أعداد أعوان التنفيذ المرتبين في سلم أجور الذي يساوي أو يقل عن السلم 6 وكذا فئة موظفي الإشراف المرتبين في سلم الأجور من 7 إلى 9 استقرارا نسبيا، وبلغت نسبتها سنة 2019 على التوالي 19,3% و15,5%.

## 3. توزيع الأعداد حسب الأنظمة الأساسية

يخضع موظفو الدولة المدتيون إلى ثلاث فئات رئيسية من الأنظمة الأساسية : الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، الأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى والأنظمة الخصوصية. ويتوزعون حسب هذه الأنظمة الأساسية على الشكل التالي :

الرسم البياني رقم 14 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية



يتضح من خلال هذا الرسم البياني ما يلي :

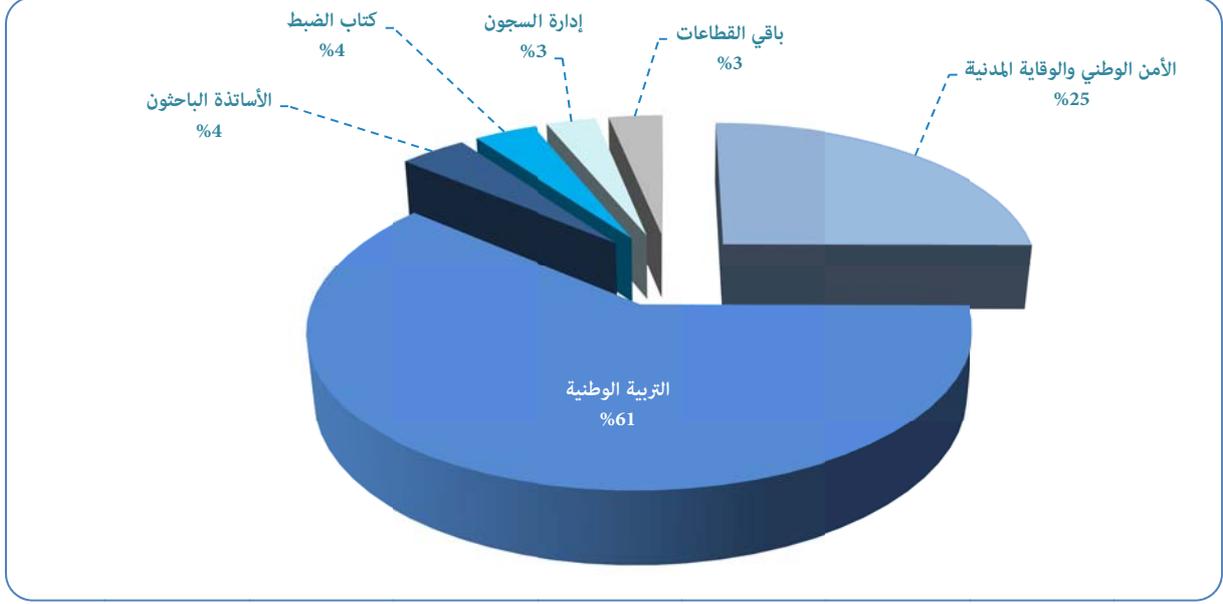
- يشكل الموظفون المنتمون للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 28% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، والتي تضم هيئات المتصرفين والمهندسين والأطباء والممرضين والتقنيين والمحرفين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين؛
  - 69% من موظفي الدولة المدنيين يخضعون للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، ويتعلق الأمر بهيئات موظفي وزارة العدل ووزارة الداخلية ووزارة الشؤون الخارجية والتعاون وقطاع التعليم العالي وقطاع التربية الوطنية ووزارة الاقتصاد والمالية.....؛
  - 3% من الموظفين يخضعون للأنظمة الخصوصية التي تخص قضاة العدل وقضاة المحاكم المالية ومتصرفي وزارة الداخلية ورجال السلطة وموظفي مجلس النواب ومجلس المستشارين.
- تتوزع أعداد الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات والبالغ عددهم 154.001 موظفاً، كما ما يلي :

النسبة	الأعداد سنة 2019	الهيئات
27%	41.320	مساعد إداري وتقني
20%	30.936	المتصرفون
16%	25.060	التقنيون والمحرفون
7%	11.387	المهندسون
9%	13.598	الأطباء
19%	29.766	الممرضون
2%	1.934	باقي القطاعات
100%	154.001	المجموع

- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين (من السلم 6 إلى 8) 41.320 موظفاً، ويشكلون بذلك 27% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل التقنيون والمحرفون (من السلم 8 إلى 11) 16% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 25.060 موظفاً؛
- يبلغ عدد الممرضين 29.766 ممرضاً، أي بنسبة 19% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يشكل المتصرفون والمهندسون 27% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، إذ يمثلون على التوالي 20% (30.936 متصرف) و 7% (11.387 مهندس)؛
- يمثل الأطباء العاملون بالوظيفة العمومية نسبة 9% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة (13.598 طبيباً) و 2% من مجموع موظفي الدولة المدنيين أي بنسبة طبيب لكل 2600 نسمة.

أما بالنسبة للموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة الأخرى، والبالغ عددهم 382.645 موظفاً، فينتهي أكثر من 61% منهم للنظام الأساسي الخاص بقطاع التربية الوطنية يليهم موظفو هيئات الأمن بنسبة 25%.

## الرسم البياني رقم 15 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الأنظمة الأساسية الخاصة



## 4. توزيع الأعداد حسب الفئات العمرية

يُمكن تحليل بنية الموظفين حسب الفئات العمرية من تحديد عدد الموظفين الذين يُتوقع إحالتهم على التقاعد، وكذا من تتبع مرجع الوظائف والكفاءات داخل الإدارة العمومية.

ويوضح الجدول التالي بنية أعداد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2019 :

النسبة	الأعداد	الفئات العمرية
1,7%	9.422	أقل من 25 سنة
9,4%	53.186	من 25 إلى أقل من 30 سنة
14,6%	82.448	من 30 إلى أقل من 35 سنة
14,5%	81.875	من 35 إلى أقل من 40 سنة
13,3%	74.916	من 40 إلى أقل من 45 سنة
12,7%	71.433	من 45 إلى أقل من 50 سنة
33,8%	191.269	أكثر من 50 سنة
100%	564.549	المجموع

يستنتج من الجدول أعلاه ما يلي :

- يمثل الموظفون الشباب دون سن 35 سنة 25,7% من مجموع موظفي الدولة المدنيين؛
- يشكل موظفو الدولة المدنيون المنتمون إلى الفئات العمرية المتراوحة ما بين 35 و 50 سنة 40,5% من العدد الإجمالي لهؤلاء الموظفين و33,8% منهم تتجاوز أعمارهم 50 سنة.

أما على مستوى القطاعات الوزارية فيتضح اختلاف نسبي من قطاع إلى آخر :

العدول والحريات	الاقتصاد والمالية	الصحة	الداخلية	التربية الوطنية والتعليم العالي	الفئات العمرية
%0,6	%2,5	%4,8	%1,6	%0,2	أقل من 25 سنة
%5,9	%13,8	%13,1	%14,7	%6	من 25 إلى أقل من 30 سنة
%13	%13,7	%17,1	%19,7	%11,9	من 30 إلى أقل من 35 سنة
%15,7	%9,1	%13,7	%15,9	%15	من 35 إلى أقل من 40 سنة
%15,4	%10,1	%8,4	%11,5	%15,6	من 40 إلى أقل من 45 سنة
%15,1	%14,5	%10,5	%11,8	%12,5	من 45 إلى أقل من 50 سنة
%34,3	%36,3	%32,4	%24,8	%38,8	أكثر من 50 سنة
%100	%100	%100	%100	%100	المجموع

#### 5. توزيع أعداد الموظفين المحالين على التقاعد لبلوغ حد السن ما بين 2019 و2024

يبين الجدول التالي أعداد موظفي الدولة المدنيين الذين سيحالون على التقاعد خلال الست سنوات القادمة :

السنة	العدد	العدد التراكمي للإحالة على التقاعد
2019	10.037	-
2020	9.888	19.925
2021	13.249	33.174
2022	12.497	45.671
2023	10.404	56.075
2024	13.285	69.360
المجموع	69.360	-

ويبين الجدول التالي، تطور أعداد موظفي الدولة المدنيين المحالين على التقاعد حسب القطاع خلال الفترة الممتدة ما بين 2019 و2024 :

النسبة مقارنة مع عدد موظفي القطاع	المجموع	2024	2023	2022	2021	2020	2019	القطاع
%14,74	40.414	8.589	7.316	4.632	8.475	7.415	3.987	التربية الوطنية والتعليم العالي
%13,10	7.010	1.099	696	1.811	1.201	588	1.615	الصحة
%5,18	6.906	1.323	888	2.071	1.132	558	934	الداخلية
%11,65	2.278	384	309	622	326	237	400	العدل
%11,14	2.095	294	220	584	312	182	503	الاقتصاد والمالية
%16,34	10.657	1.596	975	2.777	1.803	908	2.598	قطاعات أخرى
%12,29	69.360	13.285	10.404	12.497	13.249	9.888	10.037	المجموع

المصدر: الصندوق المغربي للتقاعد

يتضح من خلال الجدول ما يلي :

- سيبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد بعد بلوغ حد السن على مستوى قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي 40.414 موظفا خلال الفترة 2019-2024، أي ما يعادل 14,74% من مجموع موظفي هذين القطاعين؛
- ستصل أعداد المحالين على التقاعد على مستوى كل من وزارة الصحة، ووزارة الاقتصاد والمالية، ووزارة العدل ووزارة الداخلية، على التوالي، إلى 7.010، 2.095، 2.278 و6.906 موظفا، أي ما يعادل، على التوالي، 13,10%، 11,14%، 11,65% و5,18% من مجموع الموظفين المدنيين لكل قطاع.

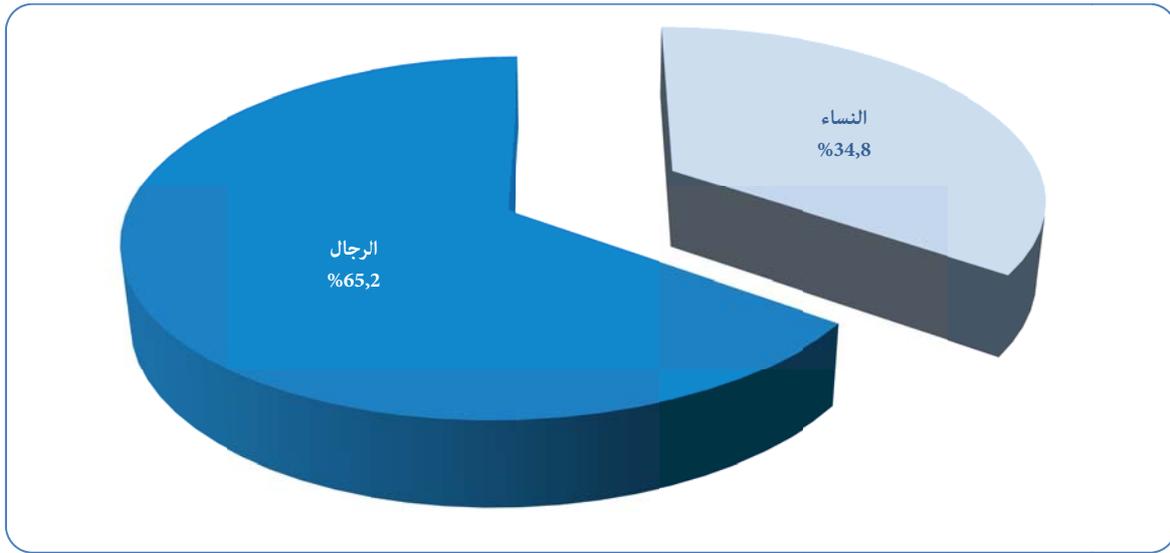
## 6. توزيع أعداد الموظفين المدنيين حسب مقارنة النوع

يعتبر التدبير المعقلن للموارد البشرية من بين الشروط الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ببلادنا، كما تعد مشاركة المرأة في مختلف المجالات التنموية عاملا أساسيا، إذ تشكل حوالي نصف سكان المغرب.

ورغم الإصلاحات الدستورية والاجتماعية من أجل النهوض بحقوق المرأة، وتعزيز دورها كشريك أساسي في التنمية، فإن تمثيلية المرأة في سوق الشغل لا تزال ضعيفة نسبيا مقارنة مع الرجل. وحسب معطيات المندوبية السامية للتخطيط، فقد بلغت نسبة النساء ضمن السكان النشيطين حوالي 22,2% مقابل 70,9% بالنسبة للرجال.

أما على مستوى الإدارات العمومية، فإن نسبة تمثيل النساء بلغت خلال سنة 2019 حوالي 34,8% مقابل 65,2% بالنسبة للرجال.

## الرسم البياني رقم 16 : توزيع أعداد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2019 حسب النوع



ويبين الجدول التالي بعض المؤشرات المتعلقة بمستوى تمثيلية النساء بالإدارات العمومية:

القطاعات الوزارية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة للعدد الإجمالي للنساء في الوظيفة العمومية	تمثيلية النساء بالنسبة لأعداد الموظفين المدنيين في القطاع
التربية الوطنية	19,2%	55,1%	40,3%
الصحة	5,7%	16,5%	61,9%
العدل	1,6%	4,6%	43,8%
التعليم العالي	1,5%	4,3%	34,4%
الاقتصاد والمالية	1,3%	3,9%	39%
الداخلية	1,8%	5,2%	9,5%
قطاعات أخرى	3,7%	10,4%	31,6%
المجموع	34,8%	100%	-

مقارنة بأعداد النساء الموظفات بالوظيفة العمومية، يستنتج أن حوالي 90% منهن تتمركزن على مستوى ست قطاعات وزارية، ويتعلق الأمر بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي ووزارة الصحة ووزارة الداخلية ووزارة العدل ووزارة الاقتصاد والمالية. ويلاحظ كذلك أن قطاعي التربية الوطنية والصحة يتوفران على 72% من مجموع النساء الموظفات.

كما يستنتج من خلال توزيع النساء حسب القطاعات ما يلي :

- بلغت نسبة النساء الموظفات بوزارة الصحة 61,9% مقابل 38,1% بالنسبة للرجال؛
- 43,8% من مجموع موظفي وزارة العدل هم من النساء؛
- بلغت نسبة تمثيل النساء بكل من قطاع التربية الوطنية، ووزارة الاقتصاد والمالية، وقطاع التعليم العالي على التوالي 40,3%، 39% و34,4%.

## 7. توزيع الأعداد حسب الجهات

تعد الجهوية المتقدمة خيارا استراتيجيا نهجه المغرب لترسيخ نمط جديد من الحكامة الترابية، يقوم على أساس تدبير لامركز لمختلف المصالح الإدارية، غير أن نجاحها يبقى رهينا بمستوى الموارد البشرية والمادية التي ينبغي تعبئتها على صعيد مختلف جهات المملكة.

هذا ويتبين من خلال التوزيع الترابي الحالي لموظفي الدولة المدنيين عن التفاوت الكبير المسجل بين مختلف الجهات من حيث الموارد البشرية، حيث يتمركز، كما هو مبين في الجدول التالي، حوالي 70 % من الموظفين المدنيين في خمس جهات: جهة الرباط - سلا - القنيطرة، جهة الدار البيضاء - سطات، جهة فاس - مكناس، جهة مراكش - آسفي، وجهة طنجة - تطوان - الحسيمة.

الجهة	النسبة
الرباط- سلا- القنيطرة	23,4%
الدار البيضاء- سطات	13,9%
فاس- مكناس	11,7%
مراكش- اسفي	10,5%
طنجة- تطوان- الحسيمة	9,9%
سوس- ماسة	7,5%
الشرق	6,9%
بني ملال- خنيفرة	6,1%
درعة- تافيلالت	5,3%
العيون- الساقية الحمراء	2,3%
كلميم- واد نون	1,7%
الداخلة- وادي الذهب	0,7%
مجموع	100%

وفي إطار تنزيل ورش اللاتمرکز الإداري، تنكب الحكومة حاليا على دعم المصالح الخارجية للدولة بالموارد البشرية والمالية اللازمة لنجاح هذا الورش المهم وكذا لتنزيل الجهوية المتقدمة.

## الباب الثالث : نفقات الموظفين

تعتبر نفقات موظفي الدولة من بين أهم المكونات الأساسية لحجم النفقات العمومية، حيث أولتها الحكومة أهمية بالغة من أجل التحكم في تطورها وترشيدها، وذلك من أجل تحقيق التوازن بين ضرورة توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لضمان جودة الخدمات العمومية التي يتزايد الطلب عليها من طرف المواطنين والمقاولات من جهة، ولتعزيز إعادة توجيه مجهودات التمويل نحو ميزانية الاستثمار من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها بلادنا من جهة أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة تعمل على مواصلة إصلاح المالية العمومية، وذلك من خلال تنفيذ مقتضيات القانون التنظيمي رقم 130.13 لقانون المالية، المتعلقة بنفقات الموظفين، ولا سيما القواعد المالية والمحاسبية الجديدة المتعلقة بالتحكم في التوازن الميزانياتي.

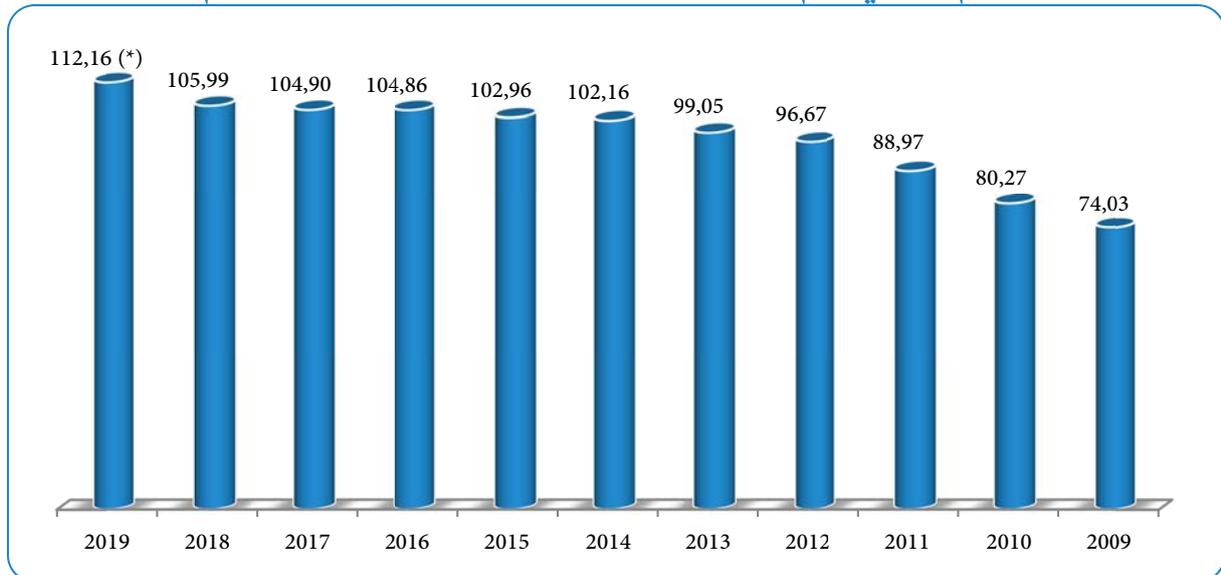
ويتعلق الأمر بالإجراءات الأساسية التالية :

- اعتماد طابع محدودية نفقات الموظفين الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2017؛
- إعداد نفقات الموظفين استنادا إلى برمجة ميزانية لثلاث سنوات يتم تحيينها سنويا، وقد دخل هذا الإجراء حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2019؛
- إدراج مساهمات الدولة في إطار أنظمة الاحتياط الاجتماعي والتقاعد ضمن نفقات الموظفين، وسيدخل هذا المقتضى حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يناير 2020.

### I . تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2009 – 2019

خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، ارتفعت نفقات الموظفين بنسبة عامة ناهزت 51,51% حيث انتقلت من 74,03 مليار درهم سنة 2009 إلى حوالي 112,16 مليار درهم برسم سنة 2019، وبلغ متوسط معدل هذه النفقات 4,24% في السنة.

#### الرسم البياني رقم 17 : تطور نفقات الموظفين بملايير الدراهم



(\*) توقعات قانون المالية لسنة 2019

هذا، ويمكن التمييز بين مرحلتين في السنوات العشر الأخيرة :

- **قبل سنة 2012** : حيث كانت وتيرة ارتفاع نفقات الموظفين مهمة إذ بلغت 9,3% كمعدل سنوي. ويرجع ذلك بالأساس إلى تنفيذ الاجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي.
- **2012 - 2019** : تم تسجيل بعض التباطؤ في ارتفاع نفقات الموظفين، إذ لم يتعد معدلها السنوي 2,1%. ويعزى هذا التباطؤ في جزء منه إلى التأثير المزدوج لإحداث وحذف المناصب المالية، وكذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات.

### مؤشرات نفقات الموظفين

السنوات	الناتج الداخلي الخام بملايين الدراهم *	نفقات الموظفين بملايين الدراهم **	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين / الناتج الداخلي الخام	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التشغيل
2009	748.483	74.027	-	9,89%	30,29%	51,46%
2010	784.624	80.268	8,43%	10,23%	36,81%	59,75%
2011	820.077	88.973	10,84%	10,85%	34,99%	51,73%
2012	847.881	96.673	8,65%	11,40%	33,89%	48,85%
2013	897.923	99.045	2,45%	11,03%	35,51%	50,42%
2014	925.376	102.161	3,15%	11,04%	33,21%	52,45%
2015	987.950	102.959	0,78%	10,42%	33,96%	56,82%
2016	1.013.229	104.859	1,85%	10,35%	33,62%	55,43%
2017	1.063.351	104.901	0,04%	9,87%	31,79%	54,76%
2018	1.106.822	105.990	1,04%	9,58%	32,51%	54,10%
2019	1.149.582	112.159 (***)	5,82%	9,76%	31,48%	52,02%
المعدل	-	-	-	10,40%	33,46%	53,44%

(\*) وزارة الاقتصاد والمالية (مديرية الدراسات والتوقعات المالية).

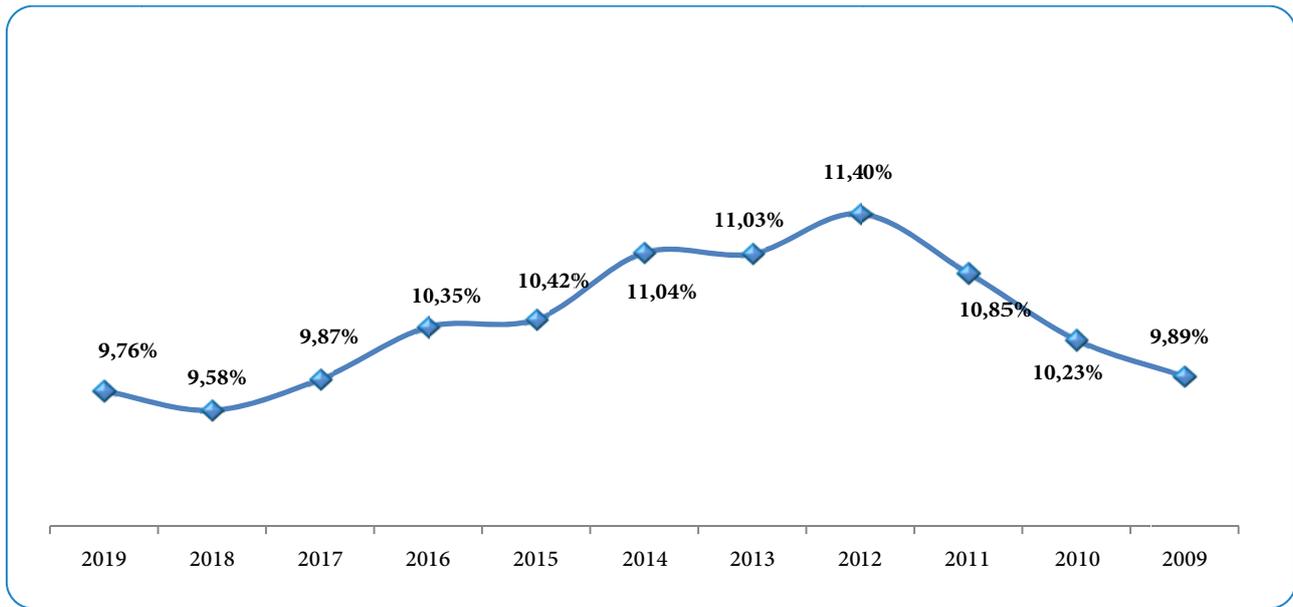
(\*\*) الخزينة العامة للمملكة.

(\*\*\*) قانون المالية لسنة 2019.

### 1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام

خلال الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، سجلت حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الخام معدلا سنويا بلغ حوالي 10,40% (دون احتساب مساهمات الدولة برسم التقاعد وأنظمة الاحتياط الاجتماعي). في حين يعتبر هذا المعدل من بين أعلى المعدلات المسجلة على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا (MENA)، بالإضافة إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، حيث يتأرجح هذا المؤشر حول نسبة 10%.

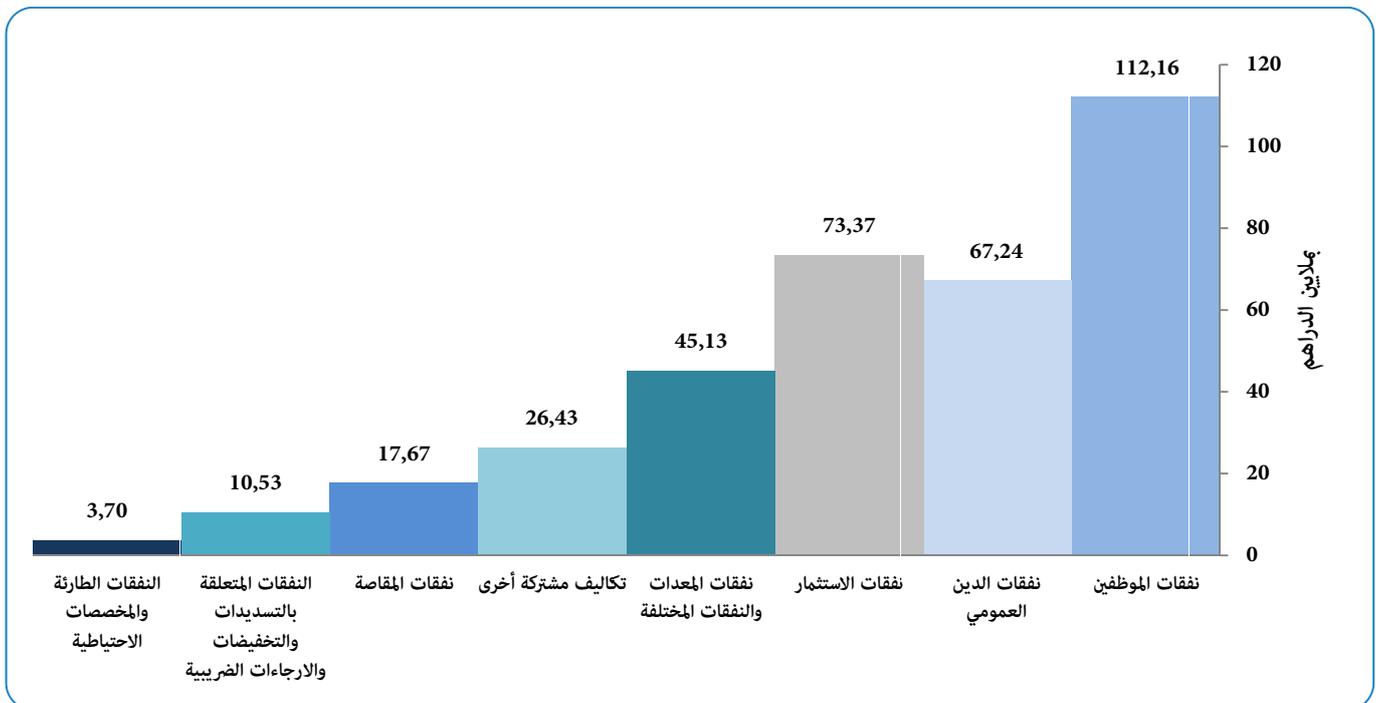
## الرسم البياني رقم 18 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



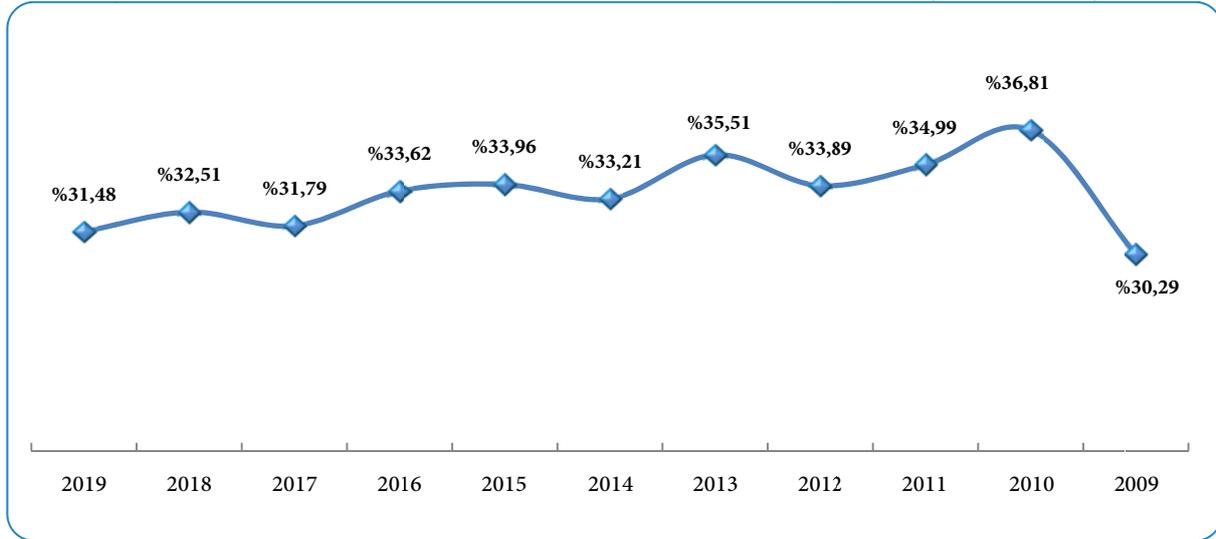
## 2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

تحتل نفقات موظفي الدولة المرتبة الأولى ضمن النفقات العمومية، حيث تمثل ما يناهز 31,48% من الميزانية العامة برسم سنة 2019 وما يقرب من 33,46% كمعدل سنوي برسم الفترة 2009-2019، كما يتبين ذلك من خلال الرسوم البيانية التالية :

## الرسم البياني رقم 19 : بنية نفقات الميزانية العامة لسنة 2019



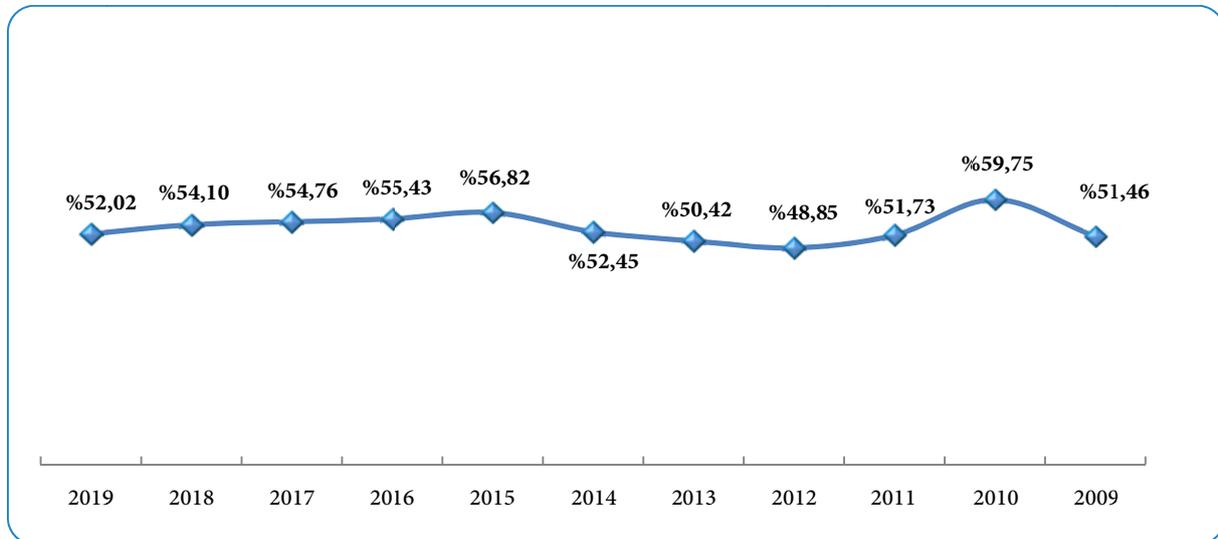
## الرسم البياني رقم 20 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



## 3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

خلال الفترة 2019-2009، بلغت الاعتمادات المخصصة لنفقات الموظفين أكثر من نصف ميزانية التسيير بمعدل سنوي بلغ 53,44%. ويوضح الرسم البياني التالي التطور الذي عرفه هذا المؤشر :

## الرسم البياني رقم 21 : تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير

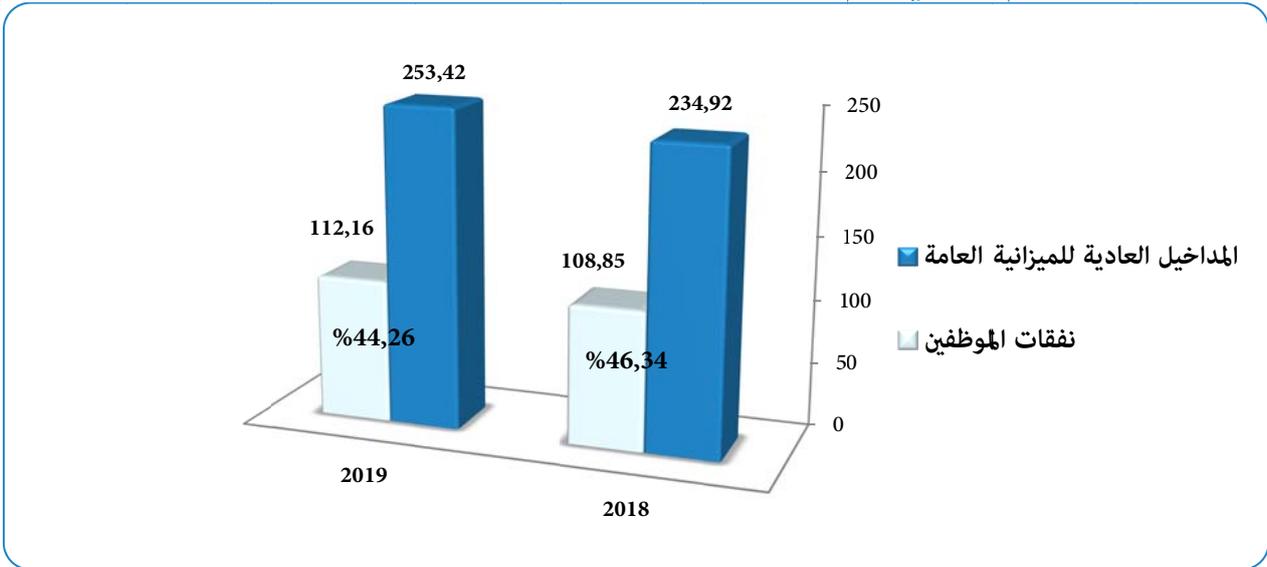


## 4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

خلال الفترة 2019-2009، بلغ المعدل السنوي لنفقات الموظفين من مجموع الموارد العادية نسبة 40,5%. كما بلغت هذه الحصة حوالي 44,26% برسم سنة 2019.

ومن شأن هذه الوضعية أن تشكل عائقا في إعادة توجيه بعض الهوامش من ميزانية التسيير لفائدة ميزانية الاستثمار.

الرسم البياني رقم 22 : حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية



II . نفقات الموظفين برسم سنة 2019

1. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

يوضح الجدول التالي توزيع نفقات الموظفين حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2019 :

النسبة %	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2019 بمليون درهم(*)	القطاعات الوزارية
49,8%	41.369	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
19,5%	16.184	وزارة الداخلية
10,3%	8.581	وزارة الصحة
4,8%	3.986	وزارة العدل
2,8%	2.313	وزارة الاقتصاد والمالية
2,6%	2.198	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الدولي
1,5%	1.260	وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات
1,4%	1.187	المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج
1,4%	1.126	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك والماء
5,9%	4.874	قطاعات أخرى
100%	83.078	المجموع

(\*) دون احتساب نفقات موظفي ادارة الدفاع الوطني والقوات المساعدة

يتضح من الجدول أعلاه أن حوالي 90% من نفقات الموظفين المدنيين تتمركز في ست قطاعات : حيث تحتل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي مرتبة الصدارة بنسبة تناهز 49,8%، يليها قطاع الداخلية بحصة تقدر بـ 19,5%. أما وزارات الصحة والعدل والاقتصاد والمالية والشؤون الخارجية والتعاون الدولي فتبلغ نسبها على التوالي 10,3% و 4,8%، 2,8% و 2,6%. وتخصص لفائدة باقي الإدارات ما يقرب من 10% من هذه النفقات.

ويعزى تركز نفقات الموظفين وكذا جل الموظفين في بعض الإدارات (التربية الوطنية، والداخلية، والصحة...) بالأساس الى طبيعة وحساسية المهام المخولة لهذه القطاعات.

## 2. توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

من خلال مقارنة توزيع نفقات الموظفين المدنيين والنتائج الداخلي الخام حسب الجهات، يمكن كشف مدى الارتباط بين حجم الموارد البشرية المخصصة لكل جهة ومساهمة هذه الجهة في الناتج الوطني :

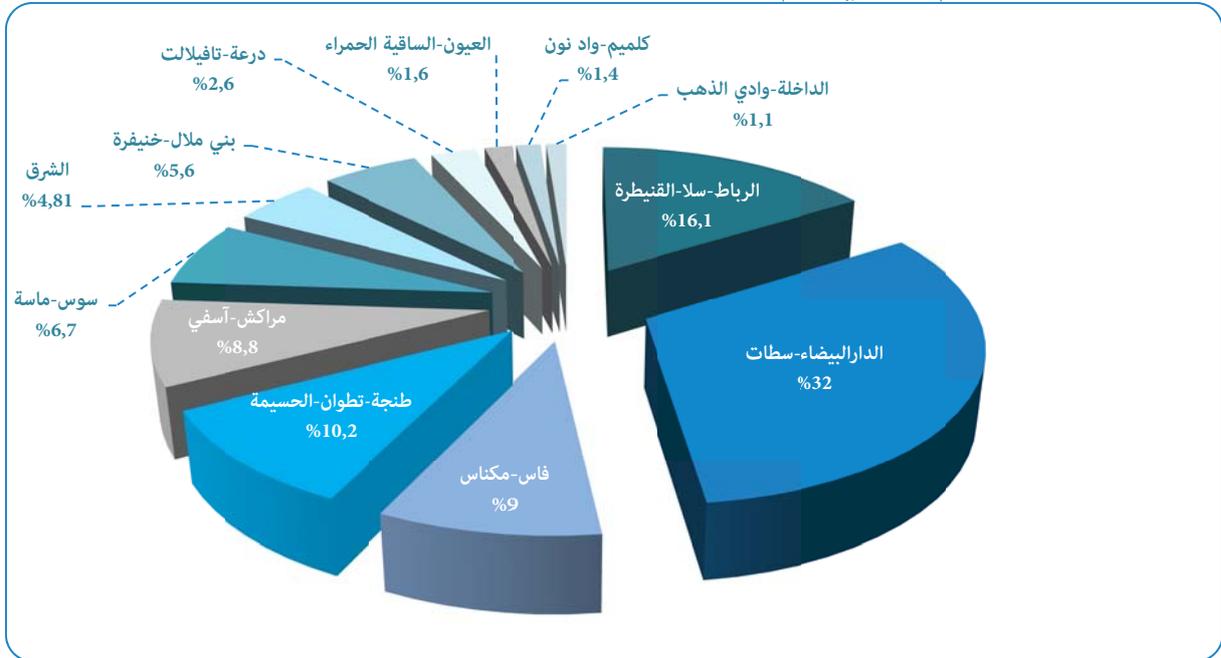
الجهة	حصة الجهة من نفقات الموظفين %
جهة الرباط سلا القنيطرة	22,91%
جهة الدار البيضاء سطات	15,84%
جهة فاس مكناس	11,75%
جهة طنجة تطوان الحسيمة	10,45%
جهة مراكش آسفي	9,64%
جهة سوس ماسة	7,36%
جهة الشرق	6,26%
جهة بني ملال خنيفرة	6,04%
جهة درعة تافيلالت	4,90%
جهة العيون الساقية الحمراء	2,43%
جهة كلميم واد نون	1,72%
جهة الداخلة وادي الذهب	0,70%
المجموع	100,00%

يستخلص من هذا الجدول ما يلي :

- تتمركز حوالي 77,95% من نفقات الموظفين بالجهات التالية : الرباط-سلا-القنيطرة، الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة، مراكش-آسفي و سوس ماسة.
- تتمركز ما يناهز 22,91% من نفقات الموظفين بجهة الرباط-سلا-القنيطرة، مع مساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام بحوالي 16,3% ويرجع هذا بالأساس إلى تركز جل القطاعات الوزارية بمدينة الرباط.

- غياب علاقة واضحة بين توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات ومساهمة هذه الأخيرة في الناتج الداخلي الخام. حيث يتبين ذلك من خلال ما يلي :

### الرسم البياني رقم 23 : توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات



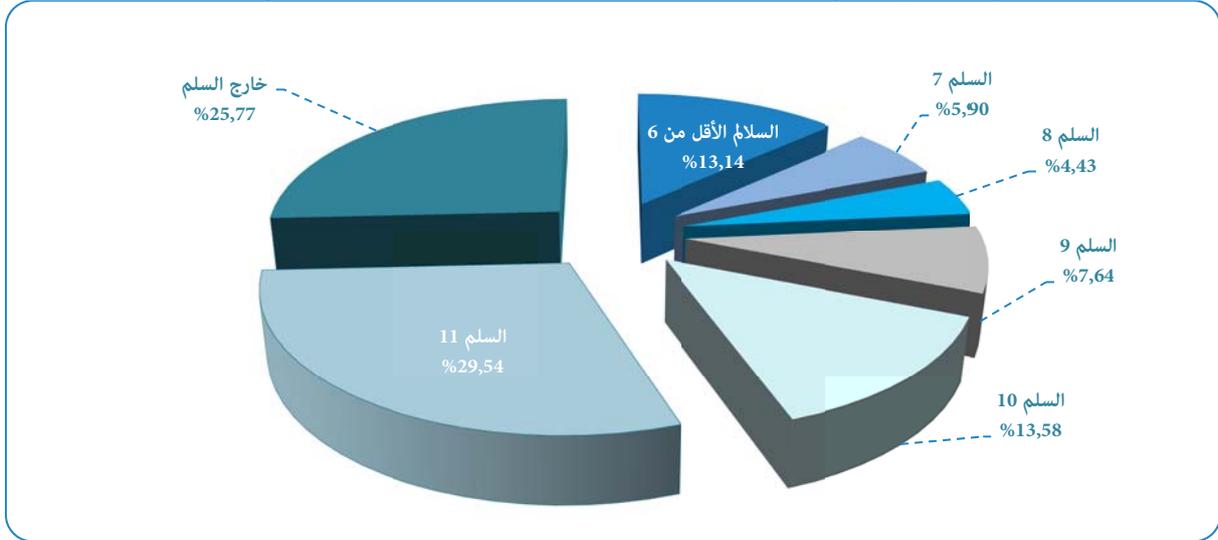
المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

- على مستوى جهة الدار البيضاء-سطات، التي تعتبر من أكثر الجهات كثافة سكانية والقطب الاقتصادي الأول في بلادنا، تبلغ نسبة المساهمة في خلق الناتج الداخلي الخام حوالي 32%، مقابل نفقات الموظفين العاملين بها والتي لا تتجاوز نسبتها 15,84% من مجموع نفقات الموظفين؛
- تساهم الجهات الأربعة : الدار البيضاء-سطات، فاس-مكناس، طنجة-تطوان-الحسيمة ومراكش-آسفي في خلق الناتج الداخلي بحوالي 60% وتستفيد من حوالي 47,68% من مجموع نفقات الموظفين، في حين تساهم باقي الجهات الثمانية الأخرى فقط بـ 40% من الثروة الوطنية وتخصص لها ما يقارب 52,32% من مجموع نفقات الموظفين.

### 3. توزيع نفقات الموظفين حسب سلم الأجور

- يتبين من خلال توزيع نفقات الموظفين برسم سنة 2019 حسب سلم الأجور (الرسم البياني أسفله) ما يلي :
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور الأقل من 6 من 13,14% من مجموع نفقات الموظفين؛
- يستفيد الموظفون المرتبون في سلم الأجور من 7 إلى 9 من 17,97% من نفقات الموظفين؛
- أما فئة الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق، فتستفيد من 68,89% من مجموع نفقات الموظفين، ويرجع هذا إلى ارتفاع عدد المستفيدين من الترقيات في الدرجة وكذا ارتفاع حجم توظيفات الأطر خلال السنوات الماضية.

## الرسم البياني رقم 24 : توزيع نفقات الموظفين حسب سلام الأجور



## 4. مؤشرات الأجور بالوظيفة العمومية برسم سنة 2019

## 1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

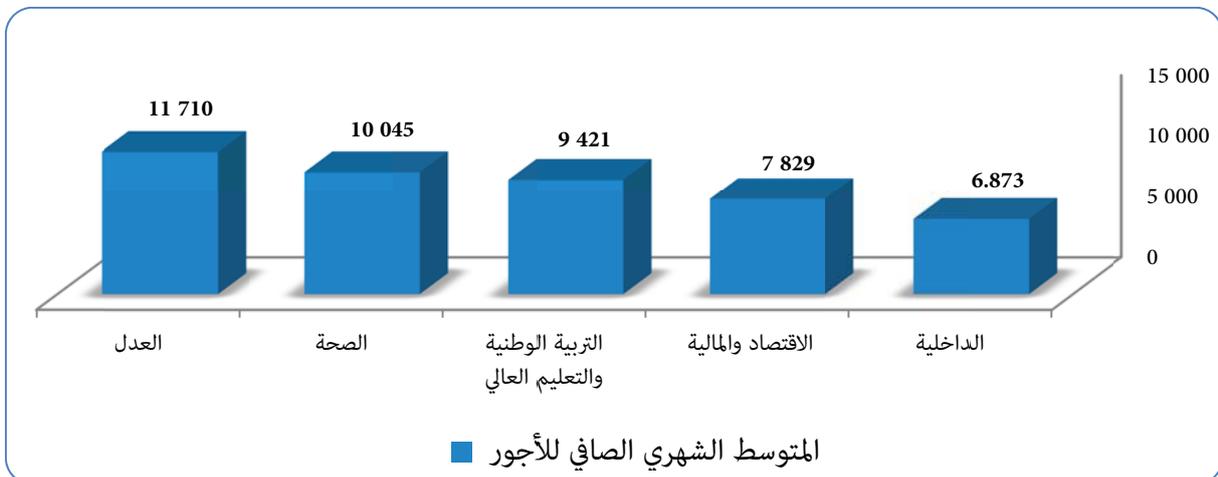
شهد المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية في الفترة الممتدة ما بين 2009 و2019، ارتفاعا نسبيا بلغ 32,21%، أي بمعدل سنوي قدره 2,83%، حيث انتقل من 6.051 درهم سنة 2009 إلى 8.000 درهم سنة 2019.

كما عرف المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية تحسنا بين سنتي 2018 و2019 بنسبة 5,97%، وذلك على إثر الزيادات الأخيرة التي عرفتها أجور الموظفين بموجب اتفاق الحوار الاجتماعي بتاريخ 25 أبريل 2019.

## 2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور حسب القطاعات

يتبين من خلال الرسم البياني أسفله على أن المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية، يتميز بالتباين والاختلاف حسب القطاعات الوزارية. وهكذا فإنه برسم سنة 2019 سجل هذا المؤشر أعلى مستوياته بقطاع العدل حيث يبلغ 11.710 درهما، تليه قطاعات : الصحة، التربية الوطنية والتعليم العالي، الاقتصاد والمالية ثم الداخلية بمستويات تبلغ على التوالي 10.045، 9.421، 7.829، 6.873 درهما.

## الرسم البياني رقم 25 : المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب القطاعات

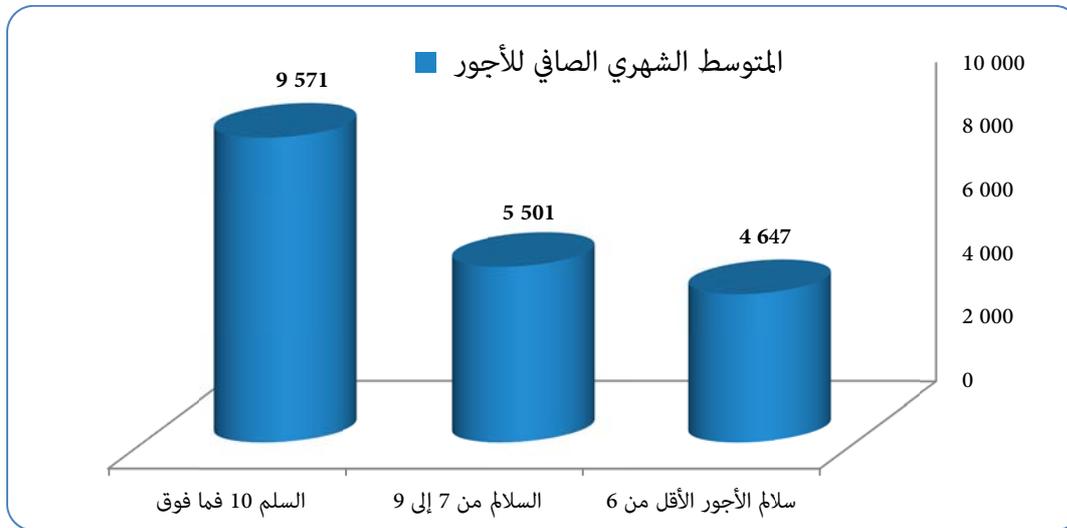


### 3.4 المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجر

انطلاقاً من الرسم البياني أسفله، يلاحظ على أن المتوسط الشهري الصافي للأجور خلال سنة 2019 حسب سلم أجر الموظفين تتوزع على الشكل التالي :

- يتقاضى الموظفون المرتبون في سلم الأجر الأقل من 6 أجرة شهرية صافية تبلغ في المتوسط 4.647 درهما؛
- يبلغ متوسط الأجر الشهرية الصافية التي يتقاضاها الموظفون المرتبون في السلم من 7 إلى 9 حوالي 5.501 درهم؛
- تتقاضى فئة الأطر والاطر العليا المرتبين في السلم 10 فما فوق أجورا شهرية صافية تبلغ في المتوسط حوالي 9.571 درهما.

الرسم البياني رقم 26 : المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلم الأجر



### 4.4 توزيع موظفي الدولة حسب شرائح الأجر

تتوزع أعداد الموظفين حسب شرائح الأجر برسم سنة 2019 على النحو التالي :

النسبة التراكمية	%	شرائح الأجر الشهرية الصافية
%9,73	%9,73	3000-4000
%33,72	%23,98	4000-6000
%64,99	%31,28	6000-8000
%66,75	%1,76	8000-10000
%85,87	%19,12	10000-12000
%93,89	%8,02	12000-14000
%96,30	%2,42	14000-16000

16000-18000	%0,40	%96,70
18000-20000	%1,55	%98,25
20000-25000	%0,58	%98,84
25000-30000	%0,66	%99,50
30000-40000	%0,45	%99,94
فما فوق 40000	%0,06	%100,00
المجموع	%100	-

- حوالي 9,73% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 3.000 درهم (الحد الأدنى للأجور) و4.000 درهم؛
- حوالي 33,72% من مجموع الموظفين المدنيين يستفيدون من أجرة تقل عن 6.000 درهم؛
- ما يقرب من 60,18% من موظفي الدولة المدنيين يستفيدون من أجرة شهرية صافية تتراوح ما بين 6.000 درهم و14.000 درهم؛
- حوالي 1,75% من موظفي الدولة المدنيين يتقاضون أجورا صافية شهرية تفوق 20.000 درهم.

#### 5.4 الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجور بالوظيفة العمومية عدة مراجعات على إثر القرارات التي تم اتخاذها من طرف الحكومة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي، حيث ارتفع من 1.885 درهم سنة 2009 إلى 2.800 درهم سنة 2011 ليصل إلى 3.000 درهم سنة 2014 و3.041 درهم سنة 2019.

### III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين

#### 1. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2018

##### 1.1. مقارنة تنفيذ نفقات الموظفين مع توقعات قانون المالية

عرفت نسبة إنجاز نفقات موظفي الدولة من توقعات قانون المالية لسنة 2018 ما يناهز 98%، حيث بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها خلال هذه السنة حوالي 105,990 مليار درهم (92,390 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و13,6 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة) مقابل 104,901 مليار درهم سنة 2017 أي بارتفاع بلغت نسبته 1,04%. ويبقى الهدف هو بلوغ نسبة تنفيذ توقعات نفقات الموظفين في السنوات القادمة إلى 100% وذلك بتظافر الجهود المبذولة من طرف الأمرين بالصرف ومختلف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية التي تسهر على مواكبة مختلف القطاعات الوزارية في تنزيل المبادئ الميزانية التي أقرها القانون التنظيمي رقم 130.13 المتعلق بقانون المالية.

## 2.1. توزيع تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

يوضح الجدول أسفله نسبة تنفيذ نفقات موظفي الدولة حسب القطاعات :

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2018 - بملايين الدراهم -	القطاعات
45,19%	41.748	التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
16,20%	14.968	الداخلية
16,40%	15.155	الدفاع الوطني
8,28%	7.646	الصحة
4,07%	3.762	العدل
2,42%	2.235	الاقتصاد والمالية
7,44%	6.876	القطاعات الأخرى
100%	92.390	المجموع

## 3.1. المستحقات المالية للتوظيفات وللترقيات في الدرجة والرتبة

بلغ مجموع المستحقات المالية « Régularisations » لسنة 2018 الناتجة عن الترقى في الدرجة والرتبة على التوالي 1.897 مليون درهم و634 مليون درهم، أي ما يعادل 59% و20% من مجموع المستحقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين، والي يصل غلافها الاجمالي لهذه الاخيرة 3.230 مليون درهم أي ما يمثل 3,5% من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

أما فيما يخص المستحقات المالية الناتجة عن التوظيف وإعادة الادماج، فقد سجلت تراجعاً بنسبة 61,9% بين سنتي 2017 و2018 حيث انتقلت من 672 مليون درهم الى 256 مليون درهم.

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين %	السنة المالية 2018 بملايين الدراهم	المستحقات المتعلقة بـ
2,05%	1.897	الترقي في الدرجة
0,69%	634	الترقي في الرتبة
0,28%	256	التوظيف وإعادة الادماج
0,48%	443	عمليات اخرى
3,50%	3.230	المجموع

## 4.1 الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية برسم الضريبة على الدخل وكذا المساهمات الاجتماعية (التقاعد والتغطية الصحية) برسم سنة 2018 على التوالي 8.526 مليون درهم و10.355 مليون درهم، أي ما مجموعه 22,06 مليار درهم، وهو ما يعادل 23,88% من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين.

النسبة من نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ %	السنة المالية 2018 - بملايين الدراهم -	الاقتطاعات القانونية
9,23%	8.526	الضريبة على الدخل
11,21%	10.355	الصندوق الوطني للتقاعد
0,04%	39	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
1,72%	1.590	التأمين الإجباري على المرض
1,32%	1.221	التعاضديات
0,36%	334	اقتطاعات أخرى
23,88%	22.065	المجموع

## 2. تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2019 (إلى حدود نهاية شهر غشت 2019)

بلغت نفقات موظفي الدولة التي تم صرفها برسم الفترة الممتدة من فاتح يناير 2019 الى غاية نهاية شهر غشت من نفس السنة حوالي 73,182 مليار درهم، موزعة بين 63,581 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و9,601 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة، وذلك بنسبة تنفيذ تقارب 65,26% مقارنة بتوقعات نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2019.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تنفيذ نفقات الموظفين خلال هذه الفترة تبقى في حدود توقعات قانون المالية لسنة 2019. وهو ما يستخلص من الجدول التالي :

المجموع (بمليار درهم)	النفقات المؤداة من طرف باقي المحاسبين التابعين لشبكة الخزينة العامة للمملكة	مجموع النفقات المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين	المستحقات المالية المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين	نفقات الموظفين الدائمة المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
73.182	9.601	63.581	3.151	60.430

المصدر: الخزينة العامة للمملكة

تضع وزارة الاقتصاد والمالية و إصلاح الإدارة تحت اشارتكم

مجموعة من قنوات التواصل والاعلام

بوابة الانترنت

[www.finances.gov.ma](http://www.finances.gov.ma)

صفحة الفيسبوك

[www.facebook.com/financesmaroc](http://www.facebook.com/financesmaroc)

حساب تويتر

Twitter '@financesmaroc'

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

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