

ROYAUME DU MAROC



PROJET DE LOI  
DE FINANCES  
POUR L'ANNÉE  
BUDGÉTAIRE  
**2014**

RAPPORT SUR  
LES RESSOURCES HUMAINES

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>1ERE PARTIE : EFFECTIFS DU PERSONNEL DE L'ETAT</b>	<b>2</b>
<b>I. EVOLUTION DES EFFECTIFS AU TITRE DE LA PERIODE 2007-2013 :</b>	<b>3</b>
1. Effectifs et population	3
2. Evolution de l'effectif budgétaire civil	4
3. Evolution des créations de postes budgétaires et des départs à la retraite pour la période 2007-2013	4
4. Créations d'emplois par département	5
<b>II. SITUATION DES EFFECTIFS BUDGETAIRES DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT EN 2013 :</b>	<b>7</b>
1. Répartition par département	7
2. Répartition par échelle	7
3. Répartition par statut	8
4. Répartition par sexe	9
5. Répartition par tranche d'âge	10
6. Répartition par région	11
<b>2EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL</b>	<b>14</b>
<b>I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2007-2013:</b>	<b>16</b>
1. Part de la Masse Salariale dans le PIB	17
2. Part de la Masse Salariale dans le Budget Général	18
3. Part de la Masse Salariale dans le Budget de Fonctionnement	19
4. Part de la Masse Salariale dans les Recettes Ordinaires	20
5. Comparaison internationale	20
<b>II. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DES ANNEES 2012 ET 2013 :</b>	<b>21</b>
1. Exécution pour l'année 2012	21
2. Masse Salariale 2012 par grands départements	21
3. Tendance d'exécution pour l'année 2013	22
4. Répartition de la Masse salariale 2013 par région	23
<b>III. FACTEURS DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE :</b>	<b>24</b>
1. Niveau des salaires	24
1.1. Salaire minimum	24
1.2. Salaire moyen	24
2. Les avancements de grade et d'échelon	27
2.1. Avancement de grade	27
2.2. Avancement d'échelon	29
3. Créations d'emplois	30
<b>IV. MASSE SALARIALE PREVISIONNELLE AU TITRE DE LA LOI DE FINANCES 2014 :</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>31</b>

## INTRODUCTION

---

Le Maroc s'inscrit depuis quelques années dans un processus ambitieux de modernisation de la Fonction Publique en vue de soutenir la stratégie globale de développement économique et social. Ce processus qui tend à améliorer les conditions d'accès à un service public de qualité basé sur des principes d'efficacité et de performance et ce, à travers la mise en place des mesures visant la simplification des procédures administratives et le renforcement d'une administration efficace et de proximité.

Aussi, la réussite de ce chantier passe essentiellement par la valorisation des ressources humaines qui constituent la composante stratégique pour maintenir l'Administration Publique à un niveau de performance et d'efficacité pouvant répondre aux attentes du citoyen et de l'entreprise.

En outre, cette valorisation qui demeure l'élément clé dans cette péréquation ne peut être atteinte qu'à travers la motivation des fonctionnaires via la mise en place de plans adéquats de formation continue, d'évaluation de la performance et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Toutefois, il y a lieu de rappeler que la situation matérielle de tous les fonctionnaires de l'Etat a connu durant les dernières années des révisions successives suite aux différentes mesures prises dans le cadre des décisions du dialogue social conclues entre le Gouvernement et les représentations syndicales. Ces décisions ont fortement impacté le niveau des dépenses de personnel qui ont connu un trend haussier et ont pratiquement doublé durant cette période.

De même, parmi les facteurs qui ont également influencé la croissance de la masse salariale, en sus du dialogue social, les créations de postes budgétaires destinés essentiellement aux besoins incompressibles des administrations en ressources humaines ainsi que les impacts relatifs aux avancements de grade et d'échelon.

Le présent rapport s'attèle donc à mettre la lumière sur l'évolution des effectifs du personnel de la Fonction Publique ainsi que la tendance de la masse salariale correspondante au cours de ces dernières années.

## **1ERE PARTIE : EFFECTIFS DU PERSONNEL DE L'ETAT**

---

La Fonction Publique marocaine dispose aujourd'hui en termes de ressources humaines d'un effectif civil de 577.691 fonctionnaires. L'analyse de la structure de cet effectif et de son évolution permettrait d'avoir plus de visibilité sur le capital humain dont dispose l'Administration publique.

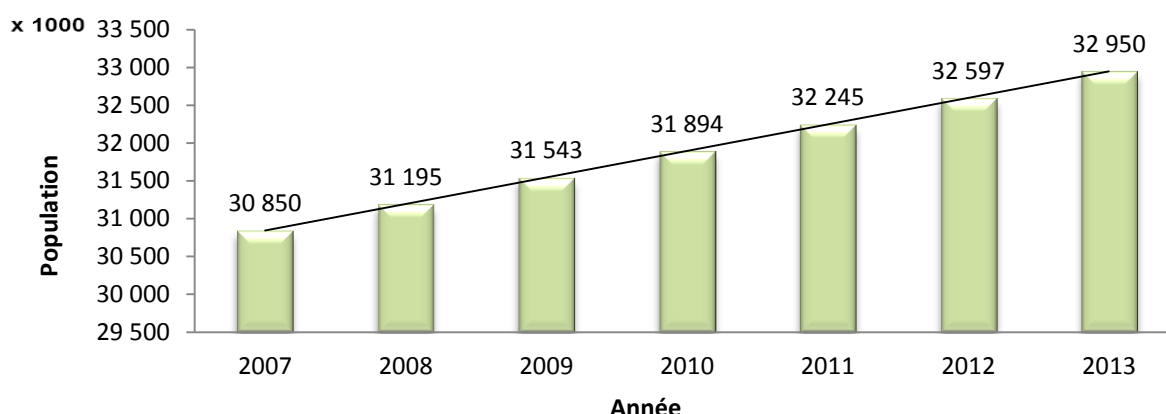
La catégorie de personnels de la Fonction Publique retenue dans le présent rapport se limite aux personnels des administrations publiques dont les rémunérations sont imputées sur le Budget Général, et exclut les personnels de l'Administration Publique Territoriale et les employés des Etablissements Publics.

## I. EVOLUTION DES EFFECTIFS AU TITRE DE LA PERIODE 2007-2013 :

### 1. EFFECTIFS ET POPULATION :

La population totale du Maroc est passée de 30.850.000 en 2007 à 32.950.000 en 2013 marquant ainsi une croissance annuelle moyenne de 1,10 %.

Evolution de la population marocaine 2007-2013



Sur la même période, l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat a connu une évolution annuelle moyenne de 1,61 % en passant de 524.049 en 2007 à 577.691 en 2013.

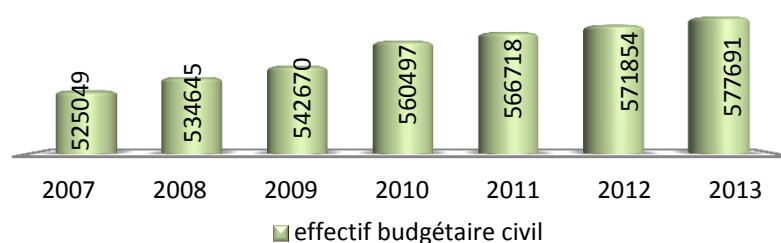
La population active âgée de 15 ans et plus, a atteint quant à elle, en 2013, 11.474.000 personnes, marquant sur la même période, une légère hausse de 0,48 % par rapport à 2007.

Comme illustré par le tableau ci-après, le ratio effectif budgétaire civil/Population totale et le ratio effectif budgétaire civil/Population active ont connu une certaine amélioration au cours de la période 2007-2013, puisqu'il sont passés respectivement de 1,70% à 1,75% et de 4,71% à 5,03%.

	Année 2007	Année 2013
Population totale	30 850 000	32 950 000
Population active	11 148 000	11 474 000
Effectif budgétaire civil	525.049	577.691
Effectif budgétaire civil/Population totale	1,70%	1,75%
Effectif budgétaire civil /Population active	4,71%	5,03%

## 2. EVOLUTION DE L'EFFECTIF BUDGETAIRE CIVIL :

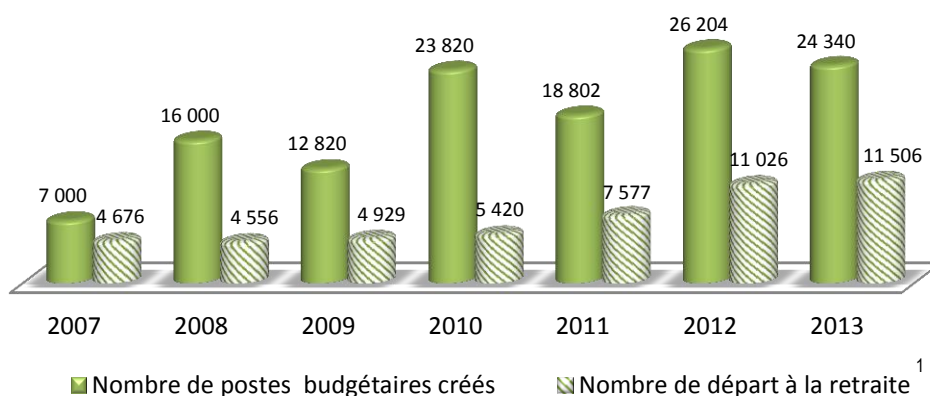
Evolution de l'effectif budgétaire civil  
2007 - 2013



Sur la période 2007-2013, l'effectif budgétaire civil du personnel de l'Etat a connu une augmentation progressive, pour des taux annuels allant de 0,91% à 3,29% et enregistrant en moyenne une croissance annuelle de 1,61% et une augmentation totale de 10,03%. Cette évolution croissante est due essentiellement aux flux nets résultant des actions de création et de suppression de postes budgétaires.

## 3. EVOLUTION DES CREATIONS DE POSTES BUDGETAIRES ET DES DEPARTS A LA RETRAITE POUR LA PERIODE 2007-2013 :

Le graphique ci-après illustre l'évolution des créations et des suppressions de postes budgétaires entre 2007 et 2013 :



<sup>1</sup> Les départs à la retraite ne comprennent pas ceux qui relèvent des départements exempts de la mesure de suppression de postes budgétaires suite au départ à la retraite.

**En termes de créations de postes budgétaires:**

On peut distinguer trois phases depuis 2007 :

- Année 2007 : Une volonté est affichée pour contenir les créations à un nombre de 7.000 postes à l'instar des années antérieures (2003 à 2005) ;
- La période 2008-2012 a connu une augmentation substantielle des créations de postes budgétaires avec un cumul de 97.646 postes créés et une moyenne de 19.529 postes par an, tout en enregistrant un pic à la fin de cette période par la création de 26.204 postes budgétaires en 2012 ;
- Année 2013: au titre de la loi de Finances 2013, 24.340 nouveaux postes budgétaires ont été créés dont 24.290 postes consacrés aux ministères et aux institutions et 50 emplois ont été répartis par le Gouvernement entre les différents départements ministériels. Une baisse par rapport à l'exercice 2012 est enregistrée, mais demeure toutefois limitée.

Ce nombre important de créations de postes budgétaires orientés vers les jeunes diplômés, peut être expliqué par l'effort entrepris par le Gouvernement pour répondre aux besoins pressants en ressources humaines essentiellement au niveau des secteurs de l'éducation, de la santé et de la sécurité.

**En termes de suppression de postes :**

Le nombre de départs à la retraite a connu une évolution modérée durant la période de 2007-2011, en passant de 4.676 départs à 7.577 départs et en s'ajustant au voisinage d'une moyenne de 5.432 postes supprimés par an.

En 2012, une augmentation importante des départs à la retraite a été enregistrée avec un flux de 11.026 partants, soit une évolution de près de 46% par rapport à l'année précédente.

Ce flux va continuer sa tendance à la hausse et atteindrait 11.506 départs vers la fin de 2013, soit une augmentation de 4,4% par rapport à 2012. Cette tendance à la hausse des départs à la retraite va s'accroître davantage au cours des 5 prochaines années pour atteindre en 2018 plus de 22.500 départs du personnel civil de l'Etat.

**4. CREATIONS D'EMPLOIS PAR DEPARTEMENT:**

Malgré la volonté de maîtriser les créations de postes budgétaires à un niveau soutenable, le nombre de postes créés au cours de la période 2007-2013 a atteint 128.986 postes budgétaires dont plus de 72% durant les quatre dernières années.

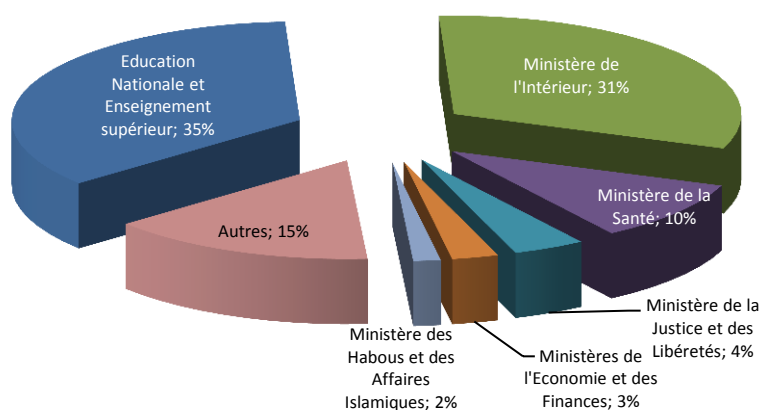
Le tableau suivant trace l'évolution des créations de postes budgétaires par département durant la période 2007-2013:

**Evolution des créations de postes budgétaires pour la période 2007-2013**

Département	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	Total	Part en %
Education Nationale et Enseignement supérieur	3 700	5 900	3 800	9 600	6 340	7 500	8 500	45 340	35%
Ministère de l'Intérieur	2 000	5 400	3 800	8 000	6 000	8 880	6 400	40 480	31%
Ministère de la Santé	700	1 800	2 000	2 000	2 000	2 000	2 300	12 800	10%
Ministère de la Justice et des Libertés	100	120	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	5 220	4%
Ministère de l'Economie et des Finances	150	380	350	450	450	980	600	3 360	3%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	50	300	500	320	300	500	500	2470	2%
Autres	300	2100	1 370	2 450	2 712	5344	5 040	19 316	15%
<b>Total</b>	<b>7 000</b>	<b>16 000</b>	<b>12 820</b>	<b>23 820</b>	<b>18 802</b>	<b>26 204</b>	<b>24 340</b>	<b>128 986</b>	<b>100%</b>

La répartition des créations de postes budgétaires par département au cours de la période 2007-2013 montre la volonté affichée par le Gouvernement pour accompagner les stratégies sectorielles et les besoins urgents de certains départements en ressources humaines notamment ceux agissant dans le domaine social, et répondre aux urgences des chantiers déjà entamés. Les départements de l'Education et de l'Enseignement Supérieur, de l'Intérieur, de la Santé et de la Justice accaparent plus de 80% de la totalité des créations intervenues au titre de la période 2007-2013.

**Création de postes budgétaires par département au cours de la période 2007 - 2013**



En effet, sur un total de 128.986 postes budgétaires créés au cours de cette période, 35% de ces postes ont été affectés aux Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et 31% au Ministère de l'Intérieur. Les départements de la Santé, et de la Justice et Libertés ont été respectivement dotés de 10%, et 4%. La part des autres départements réunis se limite à 20%.



## II. SITUATION DES EFFECTIFS BUDGETAIRES DU PERSONNEL CIVIL DE L'ETAT EN 2013 :

### 1. REPARTITION PAR DEPARTEMENT :

L'analyse de la répartition par département de l'effectif civil du personnel de l'Etat au titre de l'année 2013 montre que sur les 577.691 fonctionnaires dont dispose la Fonction Publique marocaine, 91% sont concentrés au niveau de sept départements ministériels et ce, comme le montre le tableau ci-après :

Département	Effectif	Part en %
<b>Education Nationale</b>	293 499	51%
<b>Intérieur</b>	109 938	19%
<b>Santé</b>	47 907	8%
<b>Enseignement Supérieur</b>	24 118	4%
<b>Justice et Libertés</b>	20 564	4%
<b>Economie et Finances</b>	18 024	3%
<b>Administration Pénitentiaire</b>	10 238	2%
<b>Autres départements</b>	53 403	9%
<b>TOTAL</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

Le Ministère de l'Education Nationale vient en tête avec une part de 51%, suivi du Ministère de l'Intérieur avec 19%, la part des Ministères de la Santé, de l'Enseignement Supérieur, de la Justice et des Libertés, de l'Economie et des Finances et l'Administration Pénitentiaire est de l'ordre de 21%. Pour le reste des départements ministériels, cette part est de 9%.

### 2. REPARTITION PAR ECHELLE :

L'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2013 est réparti par groupe d'échelles comme suit:

Groupes d'échelles	Effectif	Part en %
5 à 6	117 205	20%
7 à 9	102 813	18%
10 et plus	357 673	62%
<b>Total</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

Il en découle que :

- le personnel d'exécution constitué des agents classés aux échelles 5 et 6 représente 20% du total des effectifs;
- le personnel intermédiaire ou de maîtrise classé aux échelles 7 à 9 regroupe 18% des effectifs;
- la catégorie des cadres classés aux échelles 10 et plus représente 62% des effectifs budgétaires.

Comparativement à 2007, le taux d'encadrement dans l'Administration publique s'est nettement amélioré et ce, en passant de 48% à 62% en 2013.

Le ratio relativement élevé des cadres est dû, en plus du recrutement des cadres supérieurs (échelles 11), au reclassement du personnel d'exécution et de maîtrise dans la catégorie des cadres suite aux promotions normales et exceptionnelles réalisées au cours des années antérieures.

### 3. REPARTITION PAR STATUT :

La ventilation, par groupe de statuts, de l'effectif budgétaire du personnel civil de l'Etat au titre de l'année 2013 se présente comme suit:

Groupes de statuts	Effectifs	%
<b>Education Nationale</b>	275 764	47,7%
<b>Personnel commun (*)</b>	93 272	16,1%
<b>DGSN et protection civile</b>	71 821	12,4%
<b>Ingénieurs et techniciens (*)</b>	32 187	5,6%
<b>Paramédical et personnel de la Santé</b>	25 907	4,5%
<b>Administrateurs de l'intérieur et Agents et Auxiliaires d'autorité</b>	16 308	2,8%
<b>Secrétariat Greffe</b>	15 519	2,7%
<b>Enseignants chercheurs</b>	13 095	2,3%
<b>Médecins (*)</b>	12 538	2,2%
<b>Administration Pénitentiaire</b>	9 153	1,6%
<b>Magistrats (ordre judiciaire et Cour des Comptes)</b>	5 217	0,9%
<b>Autres</b>	6 910	1,2%
<b>Total</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

(\*) Personnel interministériel

Cette répartition permet de dégager les principales constatations suivantes :

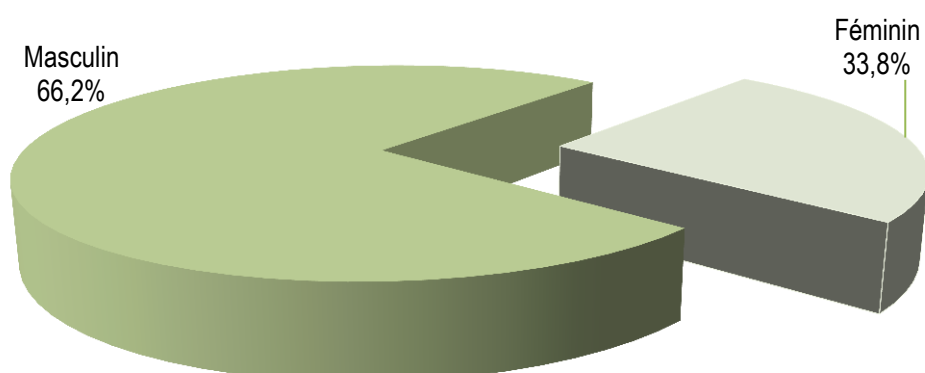
- Une prédominance du personnel particulier de l'Education Nationale, qui représente presque la moitié de l'effectif du personnel civil total avec une part de 47,7%. L'effectif des enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur et les établissements de formation des cadres supérieurs représente 2,3% ;
- Le personnel commun aux administrations publiques et les autres personnels interministériels représentent près de 24% ;
- La part du personnel de sécurité et de protection civile est de 12,4% ;
- Le personnel paramédical et les autres personnels relevant de la santé représentent 4,5%.

#### 4. REPARTITION PAR SEXE :

Durant ces dernières années, une nette augmentation est observée de la participation des femmes aux différents chantiers nationaux de nature politique sociale ou économique. Cette tendance a été renforcée par les dispositions de la nouvelle constitution notamment en matière d'égalité des chances pour l'accès à la Fonction Publique.

En 2013, la tendance à l'amélioration du nombre des femmes dans la Fonction Publique est nettement affichée dans la mesure où le taux des femmes s'est élevé à 33,8% :

**Structure des effectifs civils de 2013 par sexe**



Bien que le taux des femmes enregistré en 2013 dépasse largement le taux enregistré auparavant et qui ne dépassait pas 30%, ce taux reste toutefois relativement faible par rapport à celui enregistré par les hommes (66,2%) et ce, malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics à ce sujet.

La répartition de l'effectif des femmes par département révèle une forte concentration dans six départements ministériels qui accaparent 91,4% du total.

Le département de l'Education Nationale emploie à lui seul 60% des femmes fonctionnaires.

Le département de la Santé occupe la deuxième position avec près de 14%, suivi par l'Intérieur pour une part de plus de 5%.

**Structure de l'effectif féminin au sein de 6 grands départements en 2013**

Département	Part des femmes en %	% féminin par rapport à l'ensemble des femmes fonctionnaires
<b>Education Nationale</b>	38,7%	60,0%
<b>Santé</b>	57,1%	14,0%
<b>Intérieur</b>	10,2%	5,3%
<b>Justice et libertés</b>	42,6%	4,3%
<b>Enseignement Supérieur</b>	34,6%	4,4%
<b>Economie et Finances</b>	35,8%	3,3%
<b>Autres</b>	27,2%	8,6%
<b>Total</b>	<b>33,8%</b>	<b>100%</b>

Par ailleurs, une analyse par département des effectifs des femmes et des hommes fonctionnaires montre qu'au sein du département de la Santé, plus que la moitié de l'effectif du personnel sont des femmes (57%), le département de la Justice emploie près de 43% de son personnel en tant que femmes, suivi du département de l'Education Nationale avec près de 39%. Pour les Ministères de l'Économie et des Finances et de l'Enseignement Supérieur, le taux d'emploi féminin avoisine les 35%.

**5. REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE :**

L'analyse de la pyramide des âges permettrait 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.

**Structure des effectifs du personnel civil par tranche d'âge au titre de l'année 2013**

Tranches d'âge	Effectif	%
< 25 ans	8 771	1,52%
25 à moins de 35 ans	130 421	22,58%
35 à moins de 45 ans	139 394	24,13%
45 à moins de 55 ans	191 901	33,22%
55 à moins de 60 ans	104 323	18,06%
+ de 60 ans	2 881	0,50%
<b>Total</b>	<b>577 691</b>	<b>100%</b>

La structure des effectifs budgétaires civils par tranche d'âge permet de dégager les résultats suivants :

- 1,5% des fonctionnaires ont moins de 25 ans et 24% ont moins de 35 ans : les nouvelles recrues représentent ainsi une faible proportion, ce qui confirme la tendance constatée vers la hausse de l'âge de recrutement en raison de l'allongement de la durée d'études nécessaire pour l'obtention des diplômes universitaires;
- 52 % des effectifs de la Fonction Publique ont un âge supérieur à 45 ans.

Ces chiffres traduisent d'une part, la faible proportion des jeunes dans la Fonction Publique et d'autre part, l'importance des départs à la retraite prévus pour les prochaines années.

En effet, l'analyse de la pyramide des âges du personnel civil de l'Etat permet d'estimer le nombre des départs à la retraite pour les 5 prochaines années et ce, comme suit:

Année	Départs	Départs cumulés
2013	11 506	-
2014	14 576	26 082
2015	15 962	42 044
2016	18 517	60 561
2017	20 718	81 279
2018	22 565	103 844
<b>Total (2013-2018)</b>	<b>103 844</b>	<b>-</b>

Le nombre cumulé des départs à la retraite du personnel civil de l'Etat atteindrait au terme de la période 2013-2018 près de 103.844 départs, ce qui représente environ 18% de l'effectif actuel du personnel civil de l'Etat.

Ce flux important des départs à la retraite qui devrait connaître prochainement une certaine inflexion, dans la mesure où le Gouvernement s'est engagé à la réforme des systèmes de retraite, exige le déploiement de la nouvelle gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les administrations publiques afin d'établir l'adéquation entre les compétences dont disposent ces administrations et les besoins futurs en ressources humaines.

## 6. REPARTITION PAR REGION :

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

La répartition des effectifs budgétaires du personnel civil de l'Etat par région fait apparaître de grandes disparités comme le montre le tableau suivant :

### Répartition des effectifs civils par région en 2013

Régions	Effectif	%
Région de Rabat-Salé -Zemmour-Zaer	103 357	17,89%
Région du Grand-Casablanca	56 788	9,83%
Région du Sous-Massa-Draa	56 440	9,77%
Région de Marrakech-Tensift-Al-Haouz	48 426	8,38%
Région de Meknés-Tafilalèt	45 174	7,82%
Région de Tanger - Tétouan	41 632	7,21%
Région de l'Oriental	36 523	6,32%
Région de Fès-Boulemane	29 497	5,11%
Région de Doukkala-Abda	29 149	5,05%
Région de Taza-Al Hoceima-Taounate	27 581	4,77%
Région de Chaouia-Ouadigha	27 290	4,72%
Région de Gharb- Chrarda-Béni-Hssen	27 175	4,70%
Région de Tadla-Azilal	21 949	3,80%
Région de Guelmim-Es-Semara	13 181	2,28%
Région de Laayoune -Boujdour-Sakia-El-Hamra	10 104	1,75%
Région de Oued Ed-Dahab-Lagouira	3 425	0,59%
<b>Total</b>	<b>577 691</b>	<b>100,00%</b>

- 17,9% des fonctionnaires sont concentrés dans la région de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer avec un taux d'encadrement de 54% ;
- 9,8% des effectifs sont affectés à la région du Grand Casablanca dont 65% sont des cadres. Ce constat conduit ainsi à s'interroger sur la capacité de ces effectifs à assurer la gestion des services administratifs destinés à une population de plus en plus croissante et dans une région en pleine mutation économique et sociale;
- d'autres régions qui sont appelées aujourd'hui à jouer le rôle de nouveaux pôles économiques ont également un faible pourcentage de personnel. Ainsi 7,2% seulement des effectifs civils sont affectés à la région de Tanger-Tétouan bien qu'avec un taux d'encadrement important de 63,9%.

## Conclusion

Malgré, les efforts déployés par les pouvoirs publics à contenir les créations de postes budgétaires à des niveaux devant permettre de subvenir aux besoins incompressibles des administrations en ressources humaines, d'autres mesures restent à entreprendre afin de rationaliser les effectifs de l'administration publique marocaine tout en optant pour une politique de recrutement étudiée et ciblée pour les années à venir en vue d'assurer la bonne marche du service public et de répondre aux nouveaux défis de l'administration.

Pour ce qui est du taux actuel d'encadrement du personnel civil qui atteint le niveau de 62%, il y a lieu de signaler que ce taux est dû en grande partie aux différentes décisions prises dans le cadre du dialogue social relative aux promotions de grade (suppressions des échelles 1 à 4, promotions exceptionnelles, relèvement des quotas de promotion...). De ce fait, des efforts restent à déployer pour relever le niveau de perfectionnement et de la productivité des fonctionnaires afin de pouvoir accompagner l'administration marocaine dans son processus de modernisation et pour qu'elle puisse accomplir ses missions stratégiques.

S'agissant de la représentation féminine dans l'Administration (34% de l'effectif civil), elle a été améliorée grâce notamment aux efforts visant l'amélioration du taux de scolarisation des filles. Toutefois d'autres mesures sont à entreprendre pour rehausser cette représentativité notamment au niveau des postes de responsabilité.

## **2EME PARTIE : DEPENSES DE PERSONNEL**

---



Les dépenses de personnel qui se chiffrent en 2013 à 98 Milliards de DH (Loi de Finances 2013) représentent aujourd'hui une composante principale de la dépense publique et exigent de ce fait un pilotage régulier et une analyse profonde de leur évolution.

Au regard des textes législatifs et réglementaires qui trouvent leur fondement dans le Statut Général de la Fonction Publique et les autres statuts particuliers régissant le personnel de l'Etat, la rémunération comprend le traitement et les indemnités ou primes instituées par les textes législatifs ou réglementaires, et les prestations familiales.

→ **Le traitement** : comprend le traitement de base et l'indemnité de résidence.

▣ le traitement de base annuel : est le résultat du produit de l'indice correspondant à la situation administrative du fonctionnaire et de la valeur annuelle du point d'indice.

Les valeurs annuelles associées aux intervalles de points d'indice sont fixées comme suit :

- 1 à 100 points ----- 98,85 DH
- 101 à 150 points ----- 79,62 DH
- Au-delà de 150 points ----- 50,92 DH

Les grilles indiciaires en vigueur dans la Fonction Publique s'étalent sur une plage de points allant de 137 (Echelle 5, échelon 1) à 1095 points (Enseignant chercheur Grade C, échelon 5).

▣ L'indemnité de résidence : est fonction des zones d'affectation des fonctionnaires (zones A, B et C) auxquelles correspondent des pourcentages du traitement de base, selon deux groupes d'échelles :

Zones	Groupe II	Groupe I
	Echelles inférieures ou égales à 6	Echelles 7 et plus
	Taux	Taux
A	25%	25%
B	10%	15%
C	10%	10%

→ **Les indemnités** : sont liées au grade et sont définies par les statuts régissant les divers corps du personnel. Ces indemnités sont de nature communes (administrateurs, rédacteurs, adjoints techniques et administratifs) ou spécifiques (techniciens, personnel de l'Education Nationale, médecins, ingénieurs et architectes, magistrats, enseignants chercheurs, ...).

La rémunération comprend également les indemnités représentatives de frais à caractère général ou particulier (indemnité de fonction, indemnité de représentation, indemnité représentative de

logement, frais de tournées, etc.) ainsi que d'autres indemnités particulières compensant certains sujétions et risques ou rémunérant certaines qualifications.

→ **Les allocations familiales** : sont servies dans la limite de 6 enfants et ce, comme suit :

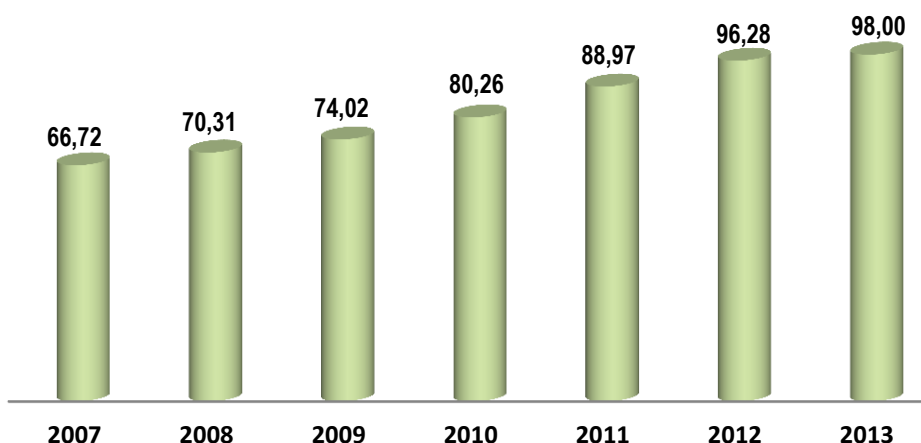
- 200 DH par enfant pour les 3 premiers enfants ;
- 36 DH par enfants pour les 3 suivants.

**La rémunération nette** s'obtient en déduisant de la rémunération brute, les prélèvements obligatoires au titre de l'impôt sur le revenu, les cotisations salariales relatives à la retraite, l'assurance maladie obligatoire et la mutuelle.

## I. EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU COURS DE LA PERIODE 2007-2013:

Les dépenses de personnel de l'Etat ont enregistré une augmentation de 46,9% sur la période 2007-2013, en passant de 66,7 milliards de dirhams à près de 98 milliards de dirhams (LF 2013), soit un taux d'accroissement annuel moyen de 6,7%, tandis que le taux de croissance économique a enregistré une évolution annuelle moyenne de près de 4%.

**Evolution de la Masse Salariale - en Milliards de Dirhams -**



L'analyse de l'évolution de la masse salariale comparée aux autres indicateurs économiques et financiers à savoir : le Produit Intérieur Brut (PIB), les dépenses du Budget Général (BG) et le Budget de Fonctionnement (BF), laisse apparaître son poids qui demeure important dans la dépense publique globale. Ainsi, le tableau ci-après illustre nettement cette tendance :

### Indicateurs de la Masse Salariale

Année	PIB en Millions de DH	Masse Salariale en Millions de DH	Evolution de la Masse Salariale	Masse Salariale/PIB	Masse Salariale/BG	Masse Salariale/BF
2007	616 254	66 721	-	10,83%	34,29%	60,90%
2008	688 843	70 314	5,39%	10,21%	33,76%	56,57%
2009	732 449	74 027	5,28%	10,11%	29,17%	49,07%
2010	764 031	80 268	8,43%	10,51%	35,06%	58,63%
2011	802 607	88 973	10,84%	11,09%	36,71%	58,54%
2012	849 456	96 283	8,22%	11,33%	33,23%	51,26%
2013	888 535*	98 000**	1,78%	11,03%	32,95%	49,18%
<b>Moyenne</b>			<b>6,7%</b>	<b>10,71%</b>	<b>33,48%</b>	<b>53,87%</b>

(\*) Ministère de l'Economie et des Finances/DEPF;

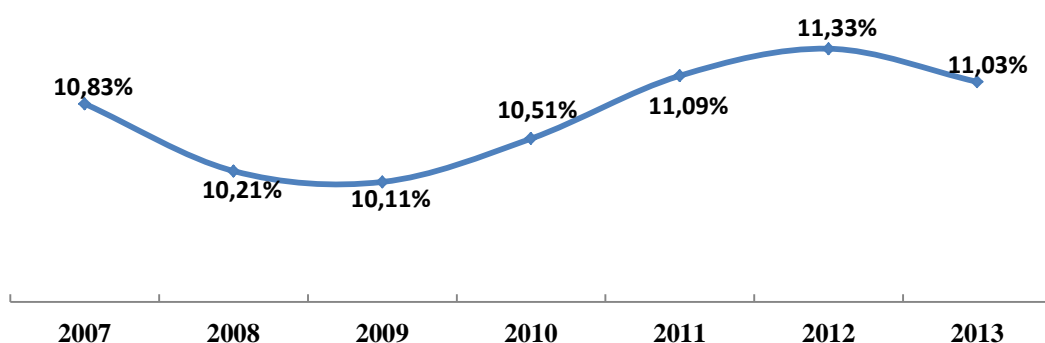
(\*\*) Loi de Finances de l'année 2013

#### 1. PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LE PIB :

Rapportée au Produit Intérieur Brut, la part de la masse salariale a enregistré une tendance contrastée durant la période 2007-2013:

- ▣ 2007-2009 : La part de la masse salariale dans le PIB (MS/PIB) a enregistré une légère diminution en passant de 10,83% à 10,11% reflétant ainsi une prudence budgétaire afin de maîtriser le poids de la masse salariale;
- ▣ 2010-2013 : La tendance du ratio (MS/PIB) a été marquée par une hausse significative en passant de 10,51% à 11,33% en 2012 pour se stabiliser aux alentours de 11,03% en 2013. Ce trend haussier est dû essentiellement aux augmentations salariales décidées dans les différentes sessions du dialogue social.

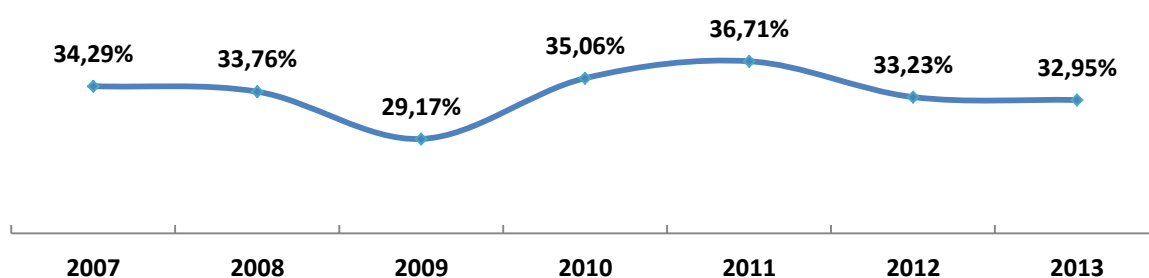
### Evolution de la Masse Salariale par rapport au PIB



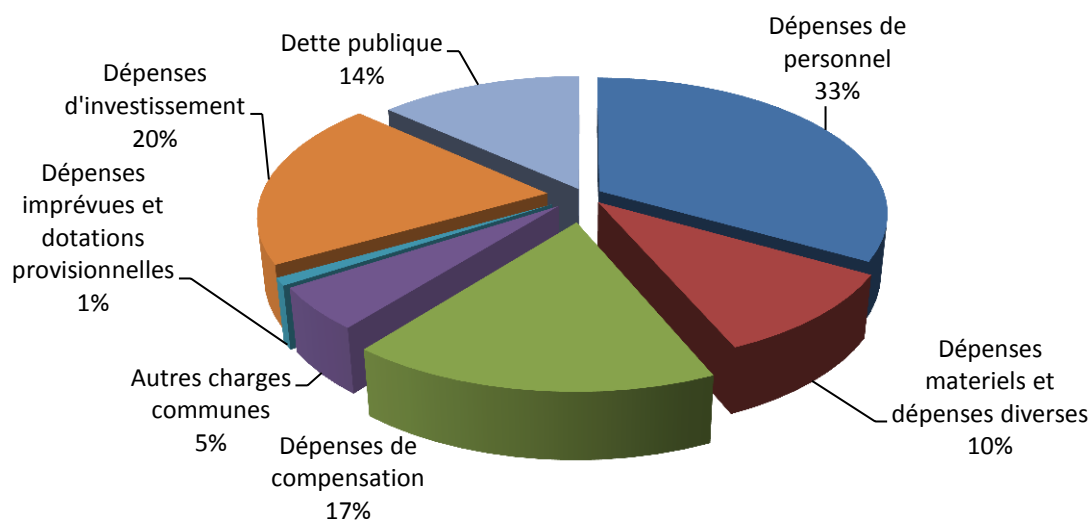
### 2. PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET GENERAL :

Se rapportant aux dépenses du budget général, la masse salariale accapare en moyenne, durant la période 2007-2013, près de 33,48% des dépenses de l'Etat. Ce constat est illustré à travers les graphiques ci-après:

### Evolution de la Masse Salariale par rapport aux dépenses du Budget Général



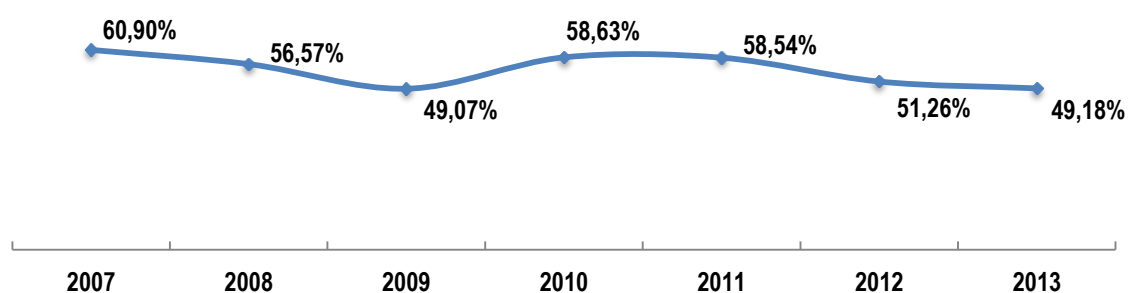
### Structure des dépenses du Budget Général -Année 2013-



### 3. PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT :

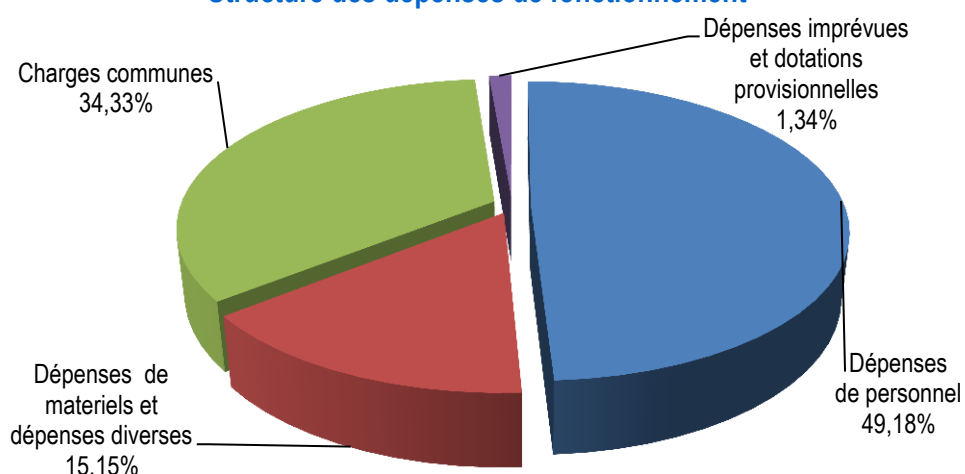
De 2007 à 2013, les dépenses de personnel représentent en moyenne près de 53,87% de la totalité des dépenses de fonctionnement. Le graphique suivant retrace l'évolution de cet indicateur au titre de cette période :

**Evolution de la Masse Salariale par rapport au Budget de Fonctionnement**



En 2013, les dépenses de fonctionnement ont atteint 199,2 milliards de DH, contre 187,8 milliards de DH en 2012, dont près de 98 milliards de DH sont consacrées au personnel de l'Etat, soit un taux de 49,18%.

**Structure des dépenses de fonctionnement**

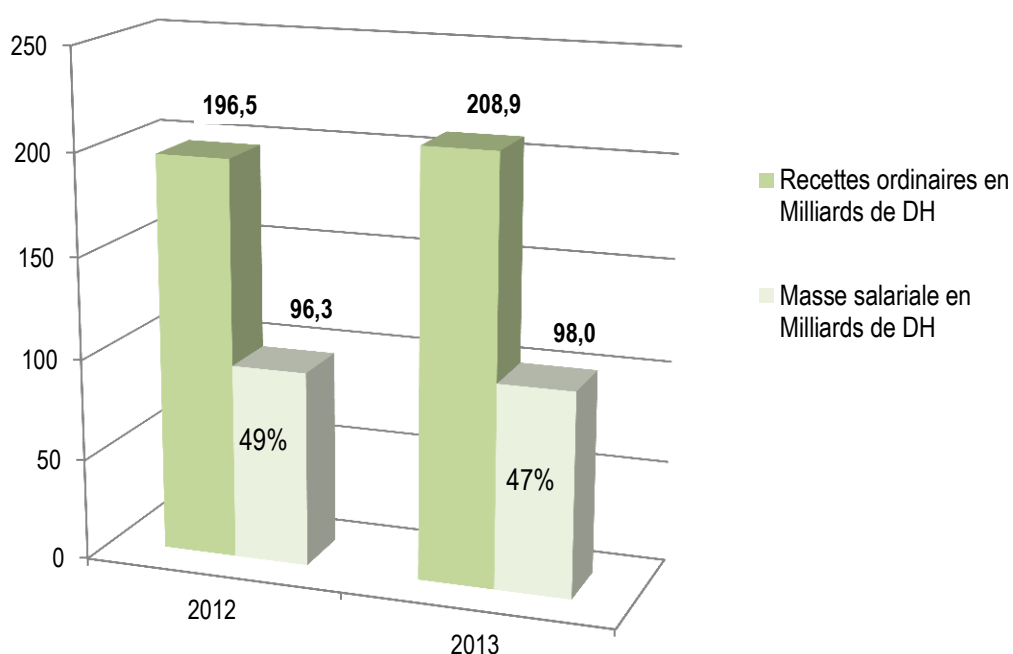


#### 4. PART DE LA MASSE SALARIALE DANS LES RECETTES ORDINAIRES :

Considéré parmi les indicateurs les plus significatifs, le rapport Masse salariale/Recettes ordinaires, ou encore Recettes fiscales, mesure les capacités de financement dont disposent les pouvoirs publics pour se permettre un niveau donné des dépenses de personnel.

Actuellement la masse salariale absorbe 47% des recettes ordinaires et représente 54,4% des recettes fiscales:

**Part de la Masse Salariale dans les Recettes Ordinaires**



#### 5. COMPARAISON INTERNATIONALE :

Comparativement à quelques pays de voisinage, le ratio MS/PIB en Tunisie est similaire à celui du Royaume (près de 11%) sachant que ce pays compte 44 fonctionnaires pour 1000 habitants, alors que pour le cas du Maroc, il n'est que de 27 fonctionnaires pour 1000 habitants. L'Algérie dispose de 42 fonctionnaires pour 1000 habitants mais avec un ratio MS/PIB de 15% (hors hydrocarbures). En Jordanie, les charges du personnel représentent 16,7% du PIB. Ce taux est de 12% dans un pays développé comme la France.

Selon les normes internationales le rapport MS/PIB doit être inférieur à 10%, ce qui met au-devant de la scène la problématique du poids de la masse salariale.

## II. EXECUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU TITRE DES ANNEES 2012 ET 2013 :

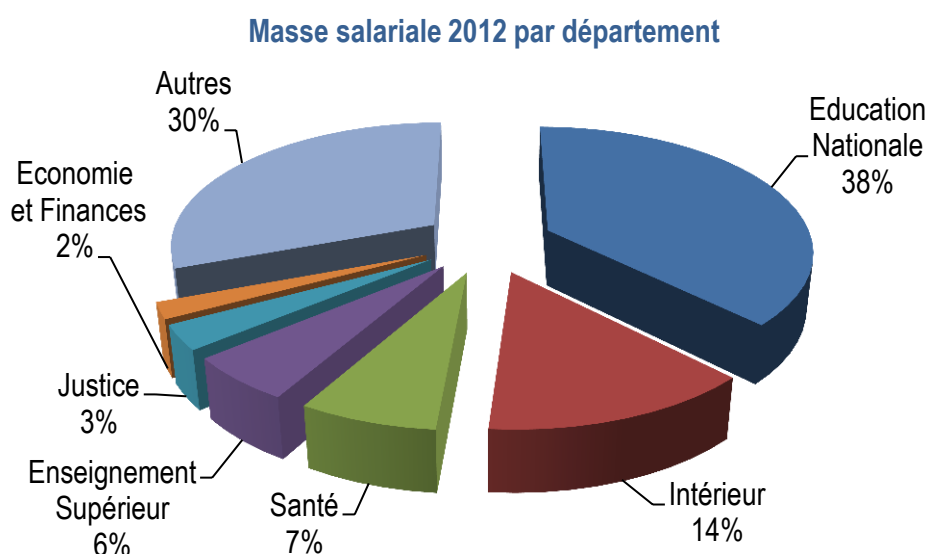
### 1. EXECUTION POUR L'ANNEE 2012 :

L'exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2012 montre un écart de 2,8 milliards de dirhams, soit un dépassement de 3% par rapport aux prévisions de la Loi de Finances 2012. Ces dépassements sont dus essentiellement à des retards d'exécution de certaines mesures et actes de promotion de grade et d'échelon se rapportant à des années antérieures. Ce qui devrait sans doute avoir un effet similaire sur l'exécution des dépenses de personnel au titre de l'année 2013.

### 2. MASSE SALARIALE 2012 PAR GRANDS DEPARTEMENTS :

Départements	Masse salariale 2012 - en milliards de DH -	En %
Education Nationale	36,12	38%
Intérieur	13,3	14%
Santé	6,76	7%
Enseignement Supérieur	5,48	6%
Justice et Libertés	3,05	3%
Economie et Finances	2,01	2%
Autres départements	29,56	30%
<b>TOTAL</b>	<b>96,28</b>	<b>100%</b>

L'analyse des dépenses de personnel de l'Etat exécutées au titre de l'année 2012 et réparties par département montre une forte concentration de la masse salariale au niveau de six départements. En effet, l'Education Nationale, seule, accapare 38% du total de la masse salariale, suivie du Ministère de l'Intérieur avec 14%.



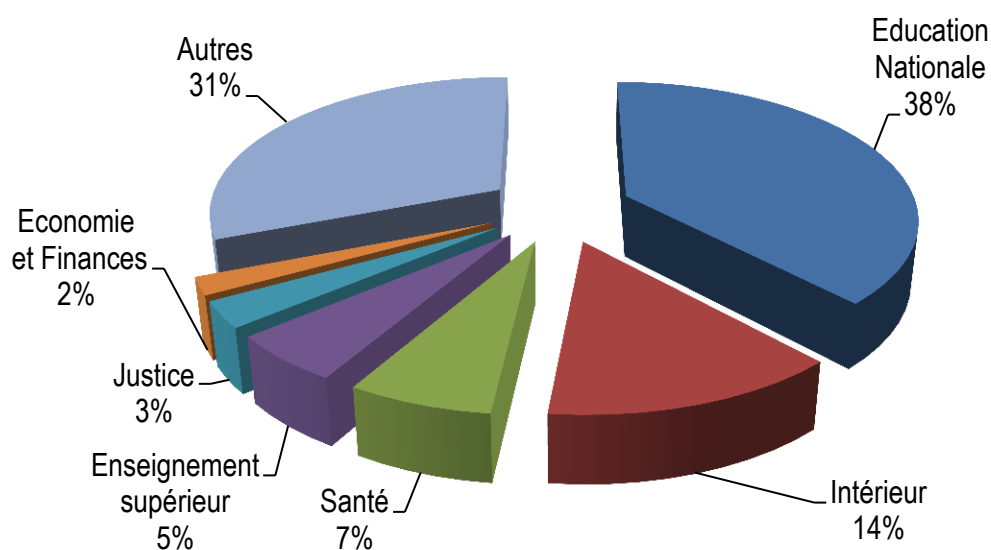
### 3. TENDANCE D'EXECUTION POUR L'ANNEE 2013 :

En se référant aux données disponibles à fin septembre 2013, la masse salariale servie au cours des 9 premiers mois s'élève à près de **75,18 milliards de dirhams**.

Le tableau et le graphique ci-après présentent la ventilation par département de la masse salariale réellement servie au cours des 9 premiers mois de l'année 2013:

Départements	Masse salariale : Exécution des 9 premiers mois de 2013 -en milliards de DH-	En %
Education Nationale	28,58	38%
Intérieur	10,34	14%
Santé	5,04	7%
Enseignement supérieur	4,13	5%
Justice et libertés	2,29	3%
Economie et Finances	1,54	2%
Autres départements	23,26	31%
<b>TOTAL</b>	<b>75,18</b>	<b>100%</b>

Masse salariale pour les 9 premiers mois de 2013 par département



L'analyse de la répartition de la masse salariale par département montre sa concentration au niveau de 6 départements qui détiennent près de 69% de la masse salariale globale.



#### 4. REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2013 PAR REGION :

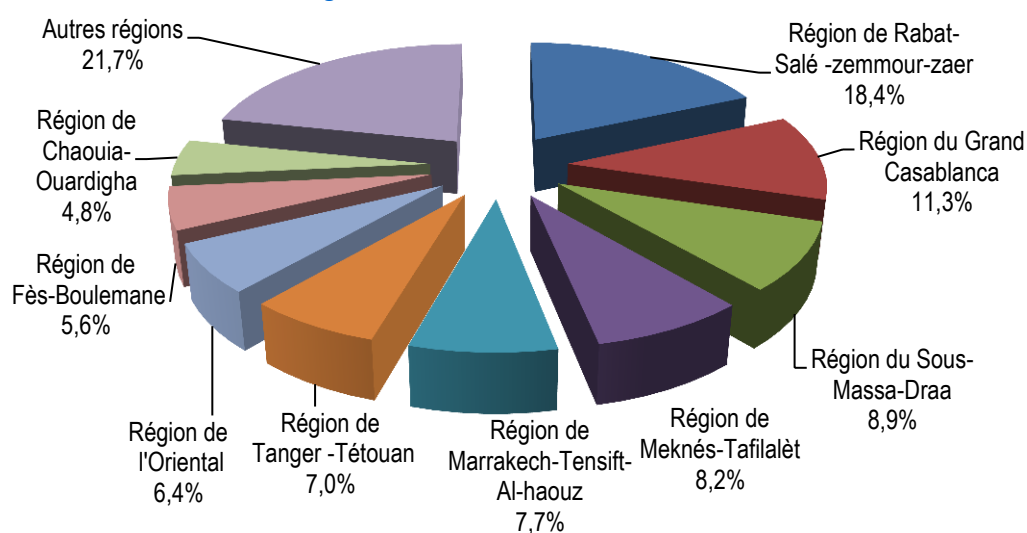
La distribution territoriale des fonctionnaires de l'Etat laisse apparaitre que l'axe Kénitra-Casablanca est caractérisé par une forte concentration de ces fonctionnaires, avec un taux de 32% de l'effectif total civil. Cette concentration est due essentiellement à la forte localisation des administrations publiques au niveau de cet axe, ce qui pose la problématique de la déconcentration des services publics.

La distribution des effectifs est fortement corrélée à celle de la masse salariale. Ainsi une forte concentration est observée au niveau de la région de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer avec 18,4% et de la région du Grand-Casablanca avec 11,3% des dépenses de personnel de l'Etat et ce, comme le montre le tableau et le graphique suivants :

##### Répartition de la Masse salariale par région – Année 2013 –

Régions	Masse Salariale - en milliards de DH-	En %
Région de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	18,03	18,40%
Région du Grand-Casablanca	11,07	11,30%
Région du Sous-Massa-Draa	8,72	8,90%
Région de Meknès-Tafilalèt	8,04	8,20%
Région de Marrakech-Tensift-Al-Haouz	7,55	7,70%
Région de Tanger - Tétouan	6,86	7,00%
Région de L'oriental	6,27	6,40%
Région de Fès-Boulemane	5,49	5,60%
Région de Chaouia-Ouardigha	4,70	4,80%
Autres régions	21,27	21,70%
<b>Total</b>	<b>98,00</b>	<b>100%</b>

##### Structure régionale de la Masse Salariale en 2013



### III. FACTEURS DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE :

#### 1. NIVEAU DES SALAIRES :

##### 1.1. Salaire minimum :

Au titre de la période 2007-2013, le salaire minimum net dans la Fonction Publique est passé de 1.586 à 2.800 DH/mois avec un accroissement de 77%. Cette augmentation est due aux différentes revalorisations salariales décidées dans le cadre du dialogue social et à la suppression des échelles 1 à 4 avec l'intégration, dans l'échelle 5, des fonctionnaires classés dans ces échelles.

##### 1.2. Salaire moyen :

Suite aux révisions salariales successives et à l'amélioration du système de promotion, le salaire mensuel moyen net dans la fonction publique a atteint en 2013 près de 7.250 DH contre 5.333 DH en 2007, avec une augmentation de l'ordre de 36%.

##### 1.2.1. Salaire moyen net et le PIB par habitant:

Au Maroc, le salaire mensuel moyen net représente 3 fois le PIB par habitant, contre 1,2 en Algérie, 1,9 en Turquie et presque 1 pour la France. Cette différence peut être expliquée aussi bien par les efforts déployés par le Royaume pour l'amélioration du revenu de ses fonctionnaires, que par le niveau du PIB réalisé dans chacun de ces pays.

##### 1.2.2. Salaire moyen net par corps :

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

#### Evolution du salaire moyen net par catégorie de fonctionnaires civils 2007-2013

Corps	Salaire mensuel net moyen		
	2007	2013	Variation En %
<b>Enseignants chercheurs</b>	16 332	18 850	<b>15%</b>
<b>Inspection Générale des Finances et L'inspection Générale de l'Administration Territoriale</b>	17 481	20 143	<b>15%</b>
<b>Administrateurs</b>	8 384	9 866	<b>18%</b>
<b>Médecins et médecins vétérinaires</b>	12 458	15 309	<b>23%</b>
<b>Personnels classés aux échelles inférieures ou égales à 9</b>	3 177	4 113	<b>29%</b>
<b>Ingénieurs et Architectes</b>	10 178	13 359	<b>31%</b>
<b>Magistrats et conseillers juridiques</b>	15 613	20 488	<b>31%</b>
<b>Personnel de l'Education Nationale</b>	6 218	8 325	<b>34%</b>
<b>Secrétariat Greffe</b>	4 704	7 062	<b>50%</b>

Comme le montre le tableau ci-dessus, le salaire mensuel moyen par catégorie du personnel a progressé durant la période 2007-2013. Cette amélioration varie entre 15% pour les enseignants chercheurs et le personnel de l'Inspection Générale des Finances et l'Inspection Générale de l'Administration Territoriale et 50% pour le personnel relevant du Secrétariat Greffe.

Ces augmentations sont dues principalement aux différentes revalorisations salariales, au relèvement du quota de promotion de grade ainsi qu'à la révision de certaines dispositions des statuts particuliers de certains corps de l'Etat décidées dans le cadre des sessions du dialogue social central et sectoriel de 2008 à 2011.

### 1.2.3. Salaire moyen par département :

#### Evolution du salaire mensuel moyen par département

Départements	Salaire mensuel net moyen		
	2007	2013	Variation En %
<b>Enseignement Supérieur</b>	11 094	12 377	<b>12%</b>
<b>Economie et Finances</b>	5 861	7 458	<b>27%</b>
<b>Intérieur</b>	6 263	8 200	<b>31%</b>
<b>Education Nationale</b>	5 995	8 051	<b>34%</b>
<b>Santé</b>	6 318	8 680	<b>37%</b>
<b>Justice et libertés</b>	6 086	9 615	<b>58%</b>

Au titre de la période 2007-2013, le salaire mensuel net moyen par grands départements a enregistré en moyenne une augmentation de 36%, variant entre 12% pour l'Enseignement Supérieur et 58% pour le Ministère de la Justice et des libertés.

### 1.2.4. Tranches de salaires :

L'analyse par tranche de salaires, au titre de l'année 2013, fait ressortir que :

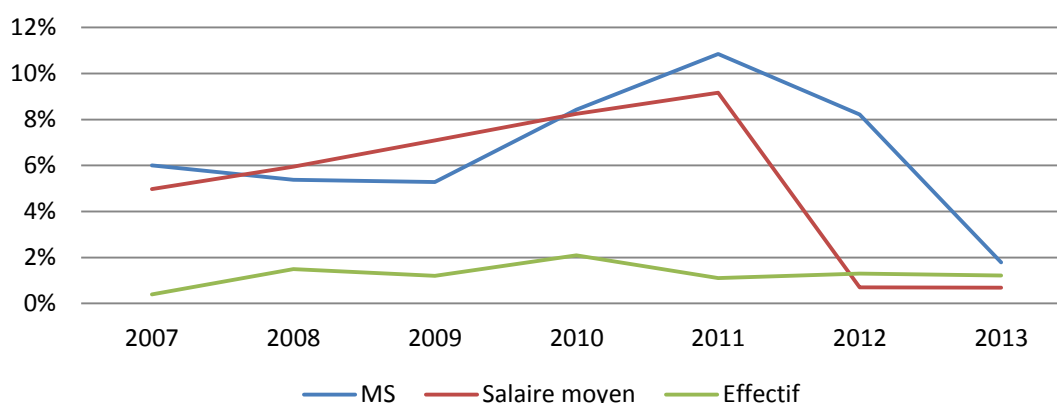
- Plus de 18% des fonctionnaires civils de l'Etat perçoivent une rémunération nette mensuelle variant entre 2.800 DH (salaire minimum) et 4.000 DH ;
- Près de 47% de ces effectifs bénéficient d'un salaire mensuel net inférieur à 6.000 DH ;
- 1,4% ont un salaire dépassant 20.000 DH/mois.

**Répartition des effectifs par tranche de salaires**

Tranches de salaire mensuel net	Effectif	%	% Cumulé
2 800 à 4 000	104 966	18,17%	18,17%
4 000 à 6 000	165 740	28,69%	46,86%
6 000 à 8 000	131 482	22,76%	69,62%
8 000 à 10 000	25 707	4,45%	74,07%
10 000 à 12 000	82 956	14,36%	88,44%
12 000 à 14 000	34 836	6,03%	94,46%
14 000 à 16 000	13 402	2,32%	96,78%
16 000 à 18 000	4 333	0,75%	97,53%
18 000 à 20 000	6 124	1,06%	98,59%
20 000 à 25 000	4 679	0,81%	99,40%
25 000 à 30 000	1 906	0,33%	99,73%
30 000 à 40 000	1 271	0,22%	99,95%
40 000 à 50 000	173	0,03%	99,98%
plus de 50 000	116	0,02%	100,00%

Aussi, y a-t-il lieu de signaler que l'importante évolution des niveaux des salaires a été l'origine d'une croissance substantielle de la masse salariale qui a augmenté en moyenne annuelle de 6,7%, alors que l'effectif du personnel, considéré non pléthorique, n'a augmenté en moyenne que de 1,4% par an et ce, comme le montre le graphique suivant :

**Variation annuelle du salaire moyen, de la masse salariale et des effectifs**



## 2. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET D'ECHELON:

Bien qu'ils aient un caractère permanent, les avancements de grade et d'échelon ont un impact significatif sur la croissance de la masse salariale puisqu'ils absorbent annuellement plus de 4% de cette masse.

### 2.1. Avancement de grade :

Au titre de l'année 2012, la charge annuelle consacrée aux avancements de grade s'élève à près de 1,98 milliards de DH dont 50% revient au département de l'Education Nationale.

Concernant le montant des rappels servis au personnel de l'Etat au titre de l'année 2012, il a atteint 2,22 milliards de DH dépassant ainsi le niveau de la charge annuelle, et représente de ce fait 2,27% de la masse salariale.

Plus que la moitié des rappels a été enregistrée au niveau de l'Education Nationale (1,26 milliards de DH).

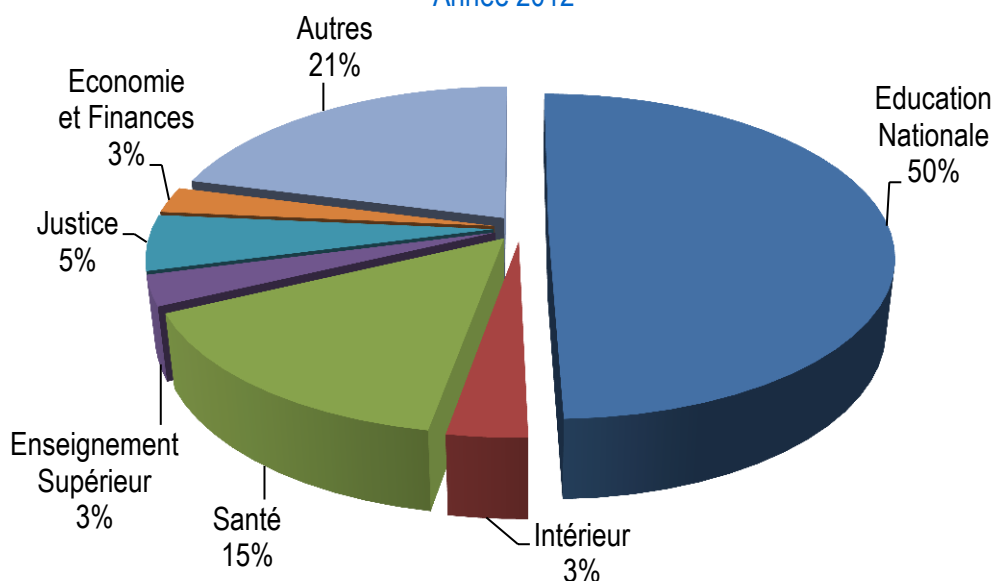
Le tableau et le graphique ci-après présentent à titre indicatif, par grands départements, la charge financière de la promotion de grade des fonctionnaires de l'Etat ainsi que le nombre correspondant des promus :

#### Avancement de grade par département en MDH

-Année 2012-

Département	Effectif	Charge Annuelle	Rappel
Education Nationale	23 295	985,24	1 256,28
Intérieur	1 474	62,65	105,06
Santé	5 620	300,58	226,52
Enseignement Supérieur	1 210	59,53	70,41
Justice et libertés	1 683	109,83	114,75
Economie et Finances	1 158	51,66	62,37
Autres départements	31 140	415,99	388,79
<b>TOTAL</b>	<b>65 580</b>	<b>1 985,48</b>	<b>2 224,18</b>

**Impact annuel des avancements de grade par département**  
- Année 2012-



Le nombre de fonctionnaires promus au titre de l'année 2012 a atteint 65.580 fonctionnaires dont 34% relèvent du statut particulier de l'Education Nationale pour une charge annuelle de 956 millions de DH. Le tableau suivant retrace, par corps, l'effectif des promus et la charge financière découlant des systèmes de promotion des fonctionnaires de l'Etat :

**Avancement de grade par catégories de fonctionnaires en MDH**

- Année 2012 -

Corps	Effectif	Charge Annuelle	Rappel
<b>Personnel de l'Education Nationale</b>	22 385	955,66	1 235,04
<b>Enseignants chercheurs</b>	745	42,62	45,3
<b>Médecins et médecins vétérinaires</b>	3 549	233,92	156,2
<b>Magistrats et conseillers juridiques</b>	440	66,09	63,08
<b>Ingénieurs et Architectes</b>	3 419	227,90	391,4
<b>Administrateurs</b>	2 230	78,95	107,16
<b>Inspection Générale des Finances et L'inspection Générale de l'Administration Territoriale</b>	9	0,57	0,49
<b>Secrétariat Greffe</b>	1 158	41,07	49,02
<b>Infirmiers et assistants médicaux</b>	1 659	52,08	46,69
<b>Autres</b>	29 986	286,59	129,78
<b>TOTAL</b>	<b>65 580</b>	<b>1 985,48</b>	<b>2 224,18</b>

## 2.2. AVANCEMENT D'ECHELON :

La charge annuelle consacrée à l'avancement d'échelon du personnel de l'Etat au titre de l'année 2012 s'élève à 611 millions de DH, soit 0,6% de la masse salariale, avec 54% au niveau du ministère de l'Education Nationale. L'impact financier, ventilé par département, de l'avancement d'échelon et l'effectif des bénéficiaires peuvent être illustrés comme suit :

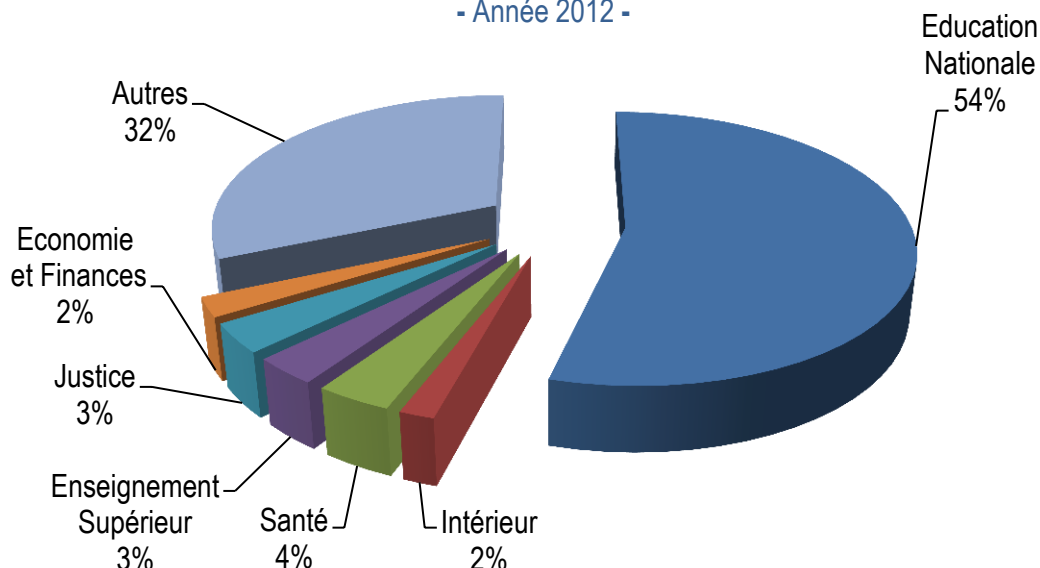
### Avancement d'échelon par département en MDH

- Année 2012 -

Département	Effectif	Charge Annuelle	Rappel
<b>Education Nationale</b>	102 189	331,51	196,45
<b>Intérieur</b>	6 912	10,28	11,05
<b>Santé</b>	10 892	22,18	24,64
<b>Enseignement Supérieur</b>	6 875	19,38	25,13
<b>Justice et libertés</b>	9 469	20,96	18,46
<b>Economie et Finances</b>	5 709	14,12	11,53
<b>Autres</b>	106 223	192,36	80,42
<b>TOTAL</b>	<b>248 269</b>	<b>610,79</b>	<b>367,68</b>

### Impact annuel des avancements d'échelon par département

- Année 2012 -



### **3. CREATIONS D'EMPLOIS :**

Pour subvenir aux besoins incompressibles des secteurs prioritaires, l'Etat procède annuellement, dans le cadre des lois de finances, à la création de nouveaux postes budgétaires. Le nombre global des créations au titre des lois de finances couvrant la période 2007-2013 a atteint 128.986 postes pour une enveloppe budgétaire de près de 11,2 milliards de dirhams, soit une moyenne annuelle de près de 2% de la masse salariale.

A signaler l'effort considérable déployé par le Gouvernement, durant les 4 dernières années, en matière de recrutement dans la Fonction Publique avec une moyenne annuelle de 23.291 postes créés contre 11.940 postes par an durant la période 2007-2009.

### **IV. MASSE SALARIALE PREVISIONNELLE AU TITRE DE LA LOI DE FINANCES 2014 :**

Compte tenu de la charge annuelle des avancements de grade et d'échelon et les rappels qui en découlent ainsi que les créations nets d'emplois, les crédits de personnel au titre de l'année 2014, pourraient atteindre 103,7 milliards de DH, soit une augmentation de 5,5% par rapport à 2013.



## CONCLUSION

---

Le niveau actuel de la masse salariale est devenu important par rapport aux autres composantes de la dépense publique vu la rareté des ressources de financement.

Ainsi, la maîtrise de cette masse est devenue un défi réel que le Gouvernement doit relever. Cette maîtrise ne peut être assurée qu'à travers la mise en œuvre des réformes engagées par le Gouvernement dans la Fonction Publique et par la prise de quelques mesures au niveau de la prévision des crédits de personnel. A ce titre, il y a lieu de citer :

 En matière de prévision :

- Rationalisation de l'utilisation des postes devenus vacants en cours d'année ;
- Appropriation par les départements ministériels des pratiques de bonne gestion des ressources humaines afin d'éviter les retards dans les promotions et les régularisations tardives se traduisant par des rappels qui faussent en amont les prévisions de la Loi de Finances;
- Responsabilisation des ordonnateurs dans la prévision et la gestion des crédits de personnel.

 En matière de réformes :

- Généralisation des référentiels des emplois et des compétences dans tous les départements ministériels;
- Rénovation du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires;
- Instauration d'un nouveau système de promotion basé sur le mérite et la performance;
- Rénovation des modalités de recrutement dans la Fonction Publique (Concours et contrats);
- Renforcement de la mobilité des fonctionnaires (simplification des procédures de détachement, mise à disposition...);
- Mise en place d'une politique cohérente de formation continue;
- Harmonisation des statuts;
- Mise en place d'un nouveau système de rémunération dans la fonction publique marocaine.