

المملكة المغربية

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔⴰⵢⵜ



وزارة الوضيفة العمومية  
وتحديث الإدارة

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔⴰⵢⵜ  
ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔⴰⵢⵜ

## تقرير حول

# الموارد البشرية بالوضيفة العمومية

المملكة المغربية  
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ



وزارة الوظيفة العمومية  
وتحديث الإدارة  
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⴻⵔ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ  
ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ ⵏ ⵍⴻⴷⴰⵢⴻⵔ

# تقرير حول

## الموارد البشرية بالوظيفة العمومية

## فهرس

3	مدخل
4	I- منجزات الوزارة في مجال تهمين الموارد البشرية
13	II - الأنظمة الأساسية
14	III - المناصب المالية المحدثة والإحالات على التقاعد
16	IV - مباريات التوظيف
24	V - توزيع أعداد الموظفين
24	(1) أعداد الموظفين بالقطاعات الوزارية حسب الهيئات النظامية
26	(2) أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية
28	(3) وضعية المرأة الموظفة في القطاعات الوزارية
29	(4) أعداد الموظفين حسب الوضعية الإدارية
30	(5) أعداد الموظفين حسب الوضعية (Positions)
30	(6) أعداد الموظفين حسب المستوى التراتبي
32	(7) توزيع الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:
37	(8) توزيع الموظفين حسب الجهات
40	(9) أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية
42	(10) أعداد الموظفين حسب الأقدمية
43	(11) أعداد الموظفين حسب الحالة العائلية
45	VI - التعيينات الخاصة بالمناصب العليا
46	(1) المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:
48	(2) عدد التعيينات في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية:
55	VII - توقعات الإحالة على التقاعد
55	(1) أعداد الموظفين المقبلين على التقاعد إلى حدود 2030
57	(2) أعداد الموظفين المقبلين على التقاعد حسب أصناف الموظفين
59	خلاصة

يعتبر تـثمين العنصر البشري بالإدارة العمومية في صلب اهتمام وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، فنظرا للدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية، في الارتقاء بالإدارة المغربية إلى المستوى الذي ينشده المجتمع المغربي، والذي يجعل منها إدارة فعالة وناجعة وذات مردودية، ومتشعبة بـقيم ومبادئ حسن سير المرافق العامة، فقد تم العمل على اعتماد سياسة تدبيرية طموحة ، تجعل من الموارد البشرية حجر الزاوية في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية في مختلف المجالات الحيوية.

وفي إطار اختصاصاتها في مجال ضبط وتتبع تطور توزيع أعداد الموارد البشرية بالإدارة العمومية، قامت مصالح الوزارة بإعداد هذا التقرير، الذي هو نتاج دراسة أنجزت برسم سنة 2013، استنادا إلى تجميع ومعالجة وتحليل قواعد معطيات الموظفين المتوفرة لدى المصالح الإدارية المكلفة بتدبير الموارد البشرية بمختلف القطاعات الوزارية ، حيث شمل مجال هذه الدراسة الموظفين المدنيين بمختلف القطاعات الوزارية، باستثناء موظفي القوات المساعدة، وموظفي البلاط الملكي.

ويتكون هذا التقرير الذي يقدم تحليلا لخارطة الموارد البشرية من المواضيع التالية:

- منجزات الوزارة في مجال تـثمين الموارد البشرية؛
- الأنظمة الأساسية ؛
- المناصب المالية المحدثـة والإحالات على التقاعد؛
- مباريات التوظيف؛
- توزيع أعداد الموظفين ؛
- التعيينات في المناصب العليا ؛
- توقعات الإحالة على التقاعد.



# I- منجزات الوزارة في مجال تثمين الموارد البشرية

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بعدة منجزات في مجال تثمين الموارد البشرية والارتقاء بأدائها، يمكن تلخيصها في المحاور التالية :

## 1.1 - مراجعة وتعزيز منظومة الوظيفة العمومية :

من أجل تطوير والارتقاء بالإطار العام لمنظومة الموارد البشرية بالإدارات العمومية ، عملت الوزارة خلال سنة 2013 على إطلاق ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا دراسة و إعداد و إصدار مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية تهم مجالات التوظيف وتدبير المسار المهني للموظف ودعم الحماية الاجتماعية لموظفيها.

### أ- إعداد أرضية للإصلاح الشامل للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

من أجل تكريس المبادئ الدستورية ذات الصلة بالوظيفة العمومية وتطوير الإدارة، عملت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة على إطلاق ورش المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبغية إشراك مختلف الفعاليات والفرقاء الاجتماعيين في هذا الرهان الكبير لتطوير التدبير العمومي، قامت الوزارة بتنظيم مناظرة وطنية حول المراجعة الشاملة للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بتاريخ 21 يونيو 2013 ، تمخض عن أشغالها إصدار تقرير عام تضمن مجموعة من المقترحات والتوصيات تهم المجالات المؤسساتية والتدبيرية والاجتماعية، إلى جانب كتاب أبيض يتضمن بدوره مجموعة من المبادئ والتوصيات ذات الصلة بالموضوع.

### ب- التعيين في المناصب العليا

تنزيلا للمقتضيات الدستورية و تكريسا لمبادئ المساواة والاستحقاق والشفافية في ولوج المناصب العليا ، فإن مسطرة التعيين في هذه المناصب أصبحت بموجب المرسوم رقم 2.12.412 ، بتطبيق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون التنظيمي المذكور فيما يخص المناصب العليا التي يتم التداول في شان التعيين فيها في مجلس الحكومة، تفرض على الإدارة نشر إعلانات الترشيح لشغل المناصب العليا وجوبا على بوابة التشغيل العمومي والموقع الإلكتروني لرئاسة الحكومة والموقع الإلكتروني للقطاع المعني، الشئ الذي مكن الوزارة من تتبع الإعلانات وإصدار

إحصاءات دورية حول المناصب المعلن عنها وكذا التعيينات المصادق عليها في مجلس الحكومة. وقد تم إعداد تقرير تقييمي حول مسطرة تطبيق هذه المنظومة منذ صدور المرسوم المشار إليه إلى غاية 31 دجنبر 2013.

#### ت- تدبير المسار المهني:

قامت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة برسم 2013، بدراسة وإعداد مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة ب:

##### ▪ حركية الموظفين:

تم بهذا الخصوص إعداد مرسومين: المرسوم رقم 2-13-423 بتحديد كفاءات تطبيق الفصول 48 و 48 مكرر و 50 من الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالإلحاق وإدماج الموظفين الملحقين الذي يهدف إلى تحديد مسطرة إلحاق الموظفين العاملين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية، لدى إدارة عمومية أو جماعة ترابية أو مؤسسة أو هيئة أخرى، وذلك من خلال توضيح كفاءات تنقيط الموظفين الملحقين، وفتح إمكانية ترشح الموظف الملحق لشغل مناصبي رئيس قسم أو رئيس مصلحة بالإدارة العمومية الملحق لديها وكذا توضيح وتبسيط مسطرة إدماج الموظفين الملحقين.

المرسوم رقم 2-13-422 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 46 المكرر مرتين من الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بالوضع رهن الإشارة الذي يهدف إلى فتح إمكانية وضع الموظفين العاملين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية، بعد موافقتهم، رهن إشارة إدارة عمومية أخرى حيث يمكن للمعنيين بالأمر الترشح لشغل مناصبي رئيس قسم أو رئيس مصلحة بالإدارة العمومية الموضوعين رهن إشارتها.

##### ▪ تنظيم مباريات التوظيف:

تم في هذا الإطار إصدار المرسوم رقم 2.13.435 صادر في 11 يونيو 2013 بتغيير وتتميم المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25 نوفمبر 2011 بتحديد شروط وكفاءات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية، حيث تم حصر لائحة الانتظار في حدود عدد المناصب المتبارى

بشأنها (100%)، عوض نسبة 20 في المائة من عدد المناصب المتبارى من شأنها، وتحديد صلاحية لائحة الانتظار لمدة 6 أشهر ابتداء من تاريخ الإعلان عن النتائج النهائية للمباراة عوض "نهاية السنة التي أجريت المباراة خلالها".

#### ▪ مراجعة بعض الأنظمة الأساسية الخاصة:

تم إعداد مشاريع نصوص القانونية تتعلق ببعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض هيآت الموظفين.

#### ▪ إصدار قرارات تنظيمية متعلقة بالمباريات وامتحانات الكفاءة المهنية:

تم إصدار 52 قرارا بتحديد شروط وإجراءات وبرامج مباريات التوظيف في مجموعة من الدرجات بعدد من القطاعات الوزارية، و 20 قرار بتحديد شروط وإجراءات وبرنامج امتحانات الكفاءة المهنية لولوج بعض الدرجات في بعض القطاعات الوزارية؛

#### ▪ إحداث وتأليف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تم نشر 13 قرارا بتعيين ممثلين في حظيرة اللجان الإدارية المتساوية بعدد من القطاعات الوزارية؛

#### ث- الشؤون الاجتماعية والاحتياط الاجتماعي

لتعزيز الحماية الاجتماعية لعموم الموظفين والمستخدمين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العامة، ونظرا لما يكتسيه هذا الموضوع من أهمية للموظفين وتلبية بعض مطالبهم الاجتماعية، وكذا توفير بيئة عمل ملائمة ومحفزة ، عملت الوزارة برسم سنة 2013، على إعداد مشاريع عدة نصوص تصب في هذا الاتجاه ، نخص منها بالذكر ما يلي :

▪ مشروع قانون يحدث بموجبه نظام التعويض عن الحوادث المصلحية والأمراض المهنية،

▪ مشروع قانون بشأن تنظيم جمعيات الأعمال الاجتماعية لموظفي وأعوان الإدارات

العمومية؛

▪ مشروع قانون بتغيير وتتميم القانون رقم 012.71 المحدد بموجبه السن التي يحال

فيها على التقاعد موظفو وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العمومية المنخرطون

في نظام المعاشات المدنية، والقانون رقم 05.89 المحددة بموجبه السن التي يحال إلى التقاعد عند بلوغها المستخدمون المنخرطون في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد؛

- مشروع قانون بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.59.075 بتاريخ 6 من رمضان 1378 (16 مارس 1959) بشأن نظام الرواتب المعاشية الممنوحة للمقاومين وأراملهم وفروعهم وأصولهم؛

- مشروع قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 776.13 بتغيير قائمة التعويضات والمكافآت الخاضعة للاقتطاع من أجل المعاش بمقتضى نظام المعاشات المدنية، الخاص بالمستشارين القانونيين للإدارات للأمانة العامة للحكومة؛

#### ج- إعداد مشروع القانون المتعلق بإحداث المدرسة الوطنية العليا للإدارة:

أعدت الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية و تحديث الإدارة مشروع القانون رقم 13-38 الرامي إلى إحداث مؤسسة جديدة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي أطلق عليها اسم " المدرسة الوطنية العليا للإدارة " والتي ستنبثق عن دمج المدرسة الوطنية للإدارة و المعهد العالي للإدارة في مؤسسة عمومية واحدة للتكوين و البحث الإداريين تستجيب للحاجيات الفعلية للتأطير و التأهيل وطنيا و جهويا مما سيجعلها دعامة قوية للتنمية الإدارية ببلادنا وفاعلا حيويا في توفير الكفاءات اللازمة لإنجاح مشروع الجهوية المتقدمة.

ويتجلى الهدف من إحداث هذه المؤسسة الجديدة في السعي نحو تكوين النخب التي ستشغل الوظائف العليا في الإدارة العمومية والقادرة على مساهمة المشاريع الكبرى لتحديث الإدارة.

ومن بين المهام التي ستوكل للمؤسسة الجديدة نذكر ما يلي:

- تكوين الأطر العليا؛
- الرفع من مهنية الإدارة ، وذلك بتهييء أطر الوظيفة العمومية العليا لمعالجة الملفات الكبرى المطروحة على البلاد وتحمل المسؤوليات الإدارية وفق مقاربة جديدة لدور المؤسسة في هذا المجال ؛

▪ تنظيم دورات التكوين المستمر للأطر الإدارية العاملة في مختلف مرافق الدولة و الجماعات الترابية ؛

▪ تعزيز الأبحاث الأساسية والتطبيقية في المجال الإداري؛

▪ تقوية علاقات التعاون والشراكة مع المعاهد والمؤسسات المماثلة، ومع كل الهيئات العامة أو الخاصة، الوطنية أو الدولية والتي تعمل في مجالات التكوين والبحث.

## 1.2- إعادة الهيكلة ودعم اللاتمركز الإداري :

يعتبر اللاتمركز الإداري إحدى الرهانات الأساسية لبرنامج تقريب الإدارة من المواطن في إطار المبادئ الدستورية الرامية إلى دعم اللامركزية والجهوية في سياسة إعداد التراب الوطني.

ولضمان تتبع إعادة هيكلة الإدارات وفق هذه المبادئ قامت الوزارة بدراسة عدة مقترحات ومشاريع نصوص ترمي إلى تنظيم هيكلة بعض القطاعات الوزارية ومراقبة مطابقتها مع مرجعيات التنظيم واللامركزية الإداري. وهكذا فقد عرف نشاط اللجنة المكلفة بتنظيم الهياكل الإدارية واللامركزية الإداري دينامية مكثفة في دراسة النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارة المركزية للدولة ومصالحها اللامركزية.

وفي هذا الصدد تدارست اللجنة إلى غاية 31 دجنبر 2013 ما مجموعه 66 نصا تنظيميا.

## 1.3- إعداد الدراسات المتعلقة باليات التدبير الحديث للرأس المال البشري :

بالنظر لأهمية الموارد البشرية، باعتبارها رافعة أساسية للنهوض بالإدارة العمومية و لإنجاح برامج تحديثها، فقد انصب الإهتمام على تطوير منظومة تدبير موظفي الإدارة العمومية و تكييفها مع المهام التي تضطلع بها الإدارة بهدف الانتقال من تدبير تقليدي للموارد البشرية إلى تدبير عصري يراعي الكفاءة ويضمن الاستحقاق و المردودية.

ومن أجل الوصول إلى هذه الغاية عملت الوزارة على إطلاق مجموعة من الدراسات لاعتماد الآليات الحديثة التي تضمن تدبيرا أفضل للموارد البشرية . وقد همت هذه الدراسات الجوانب التالية:

## 1- إنجاز الدراسة المتعلقة بوضع الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية:

تعمل الوزارة على إعداد دليل مرجعي شامل لوظائف الإدارة العمومية، حيث تم الانتهاء من المرحلة الأولى من الدراسة الخاصة بهذا المشروع، والتي استعرض تقريرها، أهم المشاكل والاختلالات التي تطبع الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، والمتمثلة في وجود اختلاف وتباين كبير بين هذه الدلائل، سواء على مستوى الشكل أو المضمون.

وتنكب الوزارة حالياً على إنجاز المرحلة الثانية من المشروع والتي ستمكن من وضع نموذج "الدليل المرجعي الشامل لوظائف الإدارة العمومية"، ومجلد الأنشطة النوعية وكذا مجلد الكفاءات.

كما سيتم خلال المرحلة الثالثة وضع الصنافة الموحدة الجديدة لوظائف الإدارة.

## 2- وضع تصور جديد للتكوين المستمر:

استناداً للتوصيات المنبثقة عن الندوة الوطنية التي نظمتها الوزارة حول التكوين المستمر بالإدارة العمومية تحت شعار "تكوين مستمر لمسار مهني أفضل" بمشاركة مختلف المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية والشركاء الاجتماعيين، وإلى الخلاصات التي توصلت إليها اللجان المتخصصة، أعدت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة مشروع مرسوم يهدف إلى وضع إطار معقلن للتكوين المستمر، واعتماد إستراتيجية شاملة، ورؤية مستقبلية موحدة لمواكبة التحولات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى المركزي واللامركز، ويحقق التكامل والتنسيق بين جميع الإدارات العمومية في هذا المجال.

وسيتم عرض الصيغة النهائية للمشروع التي تمت صياغته بتوافق بين جميع المتدخلين والمعنيين، على مسطرة المصادقة في أقرب الآجال.

## 1.4- مقارنة النوع بالوظيفة العمومية:

وعيا من وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بأهمية الدور الذي تلعبه المرأة كأحد الركائز الأساسية في المجتمع وإحدى دعائم الإدارة، ودعمًا لدينامية المساواة بين الجنسين داخل الوظيفة العمومية، فقد عملت الوزارة على اتخاذ العديد من التدابير التي من شأنها تعزيز مكانة المرأة في القطاعات العمومية كتنظيم المناظرات واللقاءات العلمية حول المواضيع التي تهم حضور المرأة الموظفة بالإدارة العمومية وبولوجها إلى المناصب العليا بالوظيفة العمومية.

وفي نفس السياق، تسهر الوزارة على إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين ضمن الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات، وتطوير الوسائل المؤسسية التي تخول للنساء ولوج مختلف مراكز القرار بالإدارة العمومية.

وفي هذا الإطار تم إنجاز ما يلي :

- دراسة تحدد حاجيات كل من النساء والرجال العاملين بالإدارة العمومية بغاية التوفيق ما بين الحياة المهنية والحياة الخاصة،
- دراسة تخص مكانة المرأة بمراكز المسؤولية في الوظيفة العمومية،
- الدليل المنهجي في مجال إدماج المساواة بين النساء والرجال في سيرورة الحياة المهنية بدءا من ولوج الوظائف العمومية ومناصب المسؤولية ومختلف المسارات المهنية ،
- وضع البرنامج السنوي لمقاربة النوع من طرف شبكة للتشاور المشتركة بين الوزارات والتي تضم في عضويتها ممثلي جميع الإدارات العمومية.

وقد عملت الوزارة خلال سنة 2013، على مواصلة تتبع هذا الورش سعيا إلى المناصفة، وتكريس مأسستها وجعلها رافدا في إقرار وضعية عادلة ومنصفة للمرأة بالوظيفة العمومية.

وفي نفس السياق، تم إيلاء عناية خاصة لتفعيل مختلف الإجراءات المؤسسية الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة العمومية، والعمل على بلوغ تمثيلية متكافئة بين النساء والرجال، واتخاذ التدابير الكفيلة بتحسين المكتسبات المحققة في هذا المجال، وبتجاوز المعوقات والصعوبات التي تحول دون بلوغ النساء لتمثيلية أكبر في مراكز القرار بالإدارة.

### 1.5- - إطلاق النسخة الجديدة لبوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"

تدعيما لمبادئ الشفافية والحق في الوصول إلى المعلومة، وأخذا بعين الاعتبار الإقبال المتزايد على بوابة التشغيل العمومي "www.emploi-public.ma"، فقد عملت الوزارة على إطلاق النسخة الجديدة لهذه البوابة، بغاية تيسير الولوج إلى المعلومة التي لها صلة بالتشغيل العمومي وكذا إغنائها بخدمات أخرى.

ويمكن إيجاز أهم المستجدات التي جاءت بها هذه النسخة الجديدة للبوابة فيما يلي:

- تطوير الصفحة الرئيسية للبوابة لتمكين مستعمليها من تتبع آخر مستجدات المباريات و طلبات الترشيح للمناصب العليا ومناصب المسؤولية؛
- إضافة خدمة تبرز الجدولة الزمنية لإجراء المباريات حسب نوعية الإدارة المنظمة لها ؛
- تقديم محرك للبحث عن المباريات يستجيب لمعايير بحث من اختيار المستعمل؛
- استغلال وسائل التواصل الاجتماعي (facebook, twitter) بهدف إيصال المعلومة إلى شريحة أوسع.

ونتيجة لذلك، سجل معدل الزيارات اليومي للبوابة ارتفاعا مهما بلغ حوالي 17000 زيارة خلال شهر دجنبر 2013، أي بزيادة فاقت 250% مقارنة مع نفس الشهر من سنة 2012.

وقد حظي الفضاء الخاص بالإدارة بجانب مهم في عملية التطوير التي عرفتتها النسخة الجديدة للبوابة وذلك استجابة لمتطلبات واحتياجات مختلف الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمقاولات والمؤسسات العمومية، كما تم تنظيم دورة تكوينية لفائدة ممثلي كافة القطاعات الوزارية بغاية التعريف بالإمكانيات والوظائف الجديدة التي يتيحها هذا الفضاء عبر تيسير نشر كافة المعلومات الخاصة بمباريات التوظيف والترشيح للمناصب العليا ومناصب رؤساء الأقسام والمصالح.

## 1.6 - إنجاز قاعدة معلوماتية مركزية للموارد البشرية بالإدارة العمومية:

يهدف هذا المشروع إلى تطوير القدرات التدبيرية للوزارة ومساندة مختلف القطاعات الوزارية والفاعلين الأساسيين في مجال تثمين الرأس المال البشري بالإدارة العمومية، من خلال إنشاء نظام معلوماتي متطور يمكن من تخزين وتنظيم وتحليل المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية بالإدارة العمومية وتحيينها بشكل دوري.

وقد تم الانتهاء من وضع الأرضية التقنية للقاعدة المعلوماتية المركزية للموارد البشرية بالإدارة العمومية.



وستعمل الوزارة على تنظيم دورة تكوينية لفائدة ممثلين عن القطاعات الوزارية حول كيفية استعمال القاعدة المعلوماتية المركزية، وتزويدها بمعطيات حول الموظفين بكل القطاعات الوزارية قصد الشروع في الاستغلال العملي لهذه القاعدة.

### 1.7 - التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة

أشرفت الوزارة، باعتبارها الجهة التي تتولى رئاسة اللجنة مابين وزارية المحدثة بموجب منشور السيد رئيس الحكومة رقم 2012/26 بتاريخ 15 نونبر 2012 المتعلق بالتغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، على عملية مراقبة الحضور برسم سنة 2012، حيث تم القيام بما يلي :

- تنظيم 54 اجتماعا خصصت لتتبع تفعيل الإجراءات والتدابير الواردة في المنشور وتقييم النتائج المحققة؛
- التوصل بالشهادات الجماعية المتعلقة بالموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية، تتضمن 518.803 موظفا زاولوا عملهم خلال سنة 2012؛
- اعتماد مسطرة أداء الأجور عن طريق حوالات فردية خلال شهري يونيو ويوليو 2013 بالنسبة لما مجموعه 1042 موظفا، تم تبرير تغيب 821 منهم.
- تفعيل مسطرة ترك الوظيفة في حق 757 موظفا تغيبوا عن العمل بصفة غير مشروعة خلال سنة 2012.

## II - الأنظمة الأساسية

يتم تصنيف موظفي الإدارات العمومية ضمن هيئات إدارية تتكون من أطر أو درجات تراتبية محددة بموجب أنظمة أساسية يقدر عددها بعد عملية تجميع الأنظمة التي تمت سنة 2010، ب 36 نظاما أساسيا، منها المشتركة بين الوزارات ومنها الخاصة ومنها الخصوصية.

وقد عملت الوزارة من خلال عملية تجميع الأنظمة على بلورة منظومة منسجمة للأنظمة الأساسية تعتمد هيكلية تراتبية موحدة ساهمت في تقليص عدد الدرجات والأطر، وتبسيط وتوحيد مساطر تدبير شؤون الموظفين، وبالتالي الاقتصاد في الوقت والجهد والموارد بالنسبة لمدبري الموارد البشرية.

ويبلغ عدد الأنظمة الأساسية المشتركة 11 نظاما أساسيا، تشمل كلا من هيئات : المتصرفين، والمهندسين، والأساتذة الباحثين بالتعليم العالي وبمؤسسات تكوين الأطر، والأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان، والأطباء البيطرة، والمكونين، والموظفين المكلفين بتدبير مؤسسات التكوين المهني، والتقنيين، والمحربين، والمساعدين الإداريين، والمساعدين التقنيين.

أما الأنظمة الأساسية الخاصة التي يبلغ عددها 18 نظاما، فتهم بعض فئات الموظفين ولا سيما التابعين لقطاعات العدل، والداخلية، والشؤون الخارجية، والتعليم العالي، والتربية الوطنية، والصحة، والاقتصاد والمالية...

وبالنسبة للأنظمة الخصوصية، فعددها سبعة (7) وتخص القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، والقوات المساعدة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.

### III - المناصب المالية المحدثه والإحالات على التقاعد

رغم حرص الحكومة على الاستجابة للحاجيات المستعجلة للقطاعات الوزارية من الموارد البشرية، من جهة، وعلى ضبط حجم كتلة الأجور، من جهة أخرى، فقد تحكمت عدة عوامل في إحداث المناصب المالية خلال السنوات الأخيرة ولا سيما الحاجيات الملحة لبعض القطاعات ذات الطابع الاجتماعي والأمني، ونسبة الموظفين المحليين على التقاعد وكذا الاكراهات الموازناتية، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول 2: تطور المناصب المالية المحدثه والإحالات على التقاعد خلال الفترة 2000-2013

السنة المالية	المناصب المالية المحدثه	الإحالة على التقاعد
2000	17453	6977
2001	16973	5664
2002	10845	7574
2003	7000	7321
2004	7000	8382
2005	7000	44435
2006	12000	5496
2007	7000	5059
2008	16000	5657
2009	12820	5953
2010	23820	7582
2011	18802	7595
2012	26204	11026
2013	24340	11506
المجموع	207257	140227

يستنتج من الجدول أعلاه، أن عدد المناصب المالية المحدثه عرف :

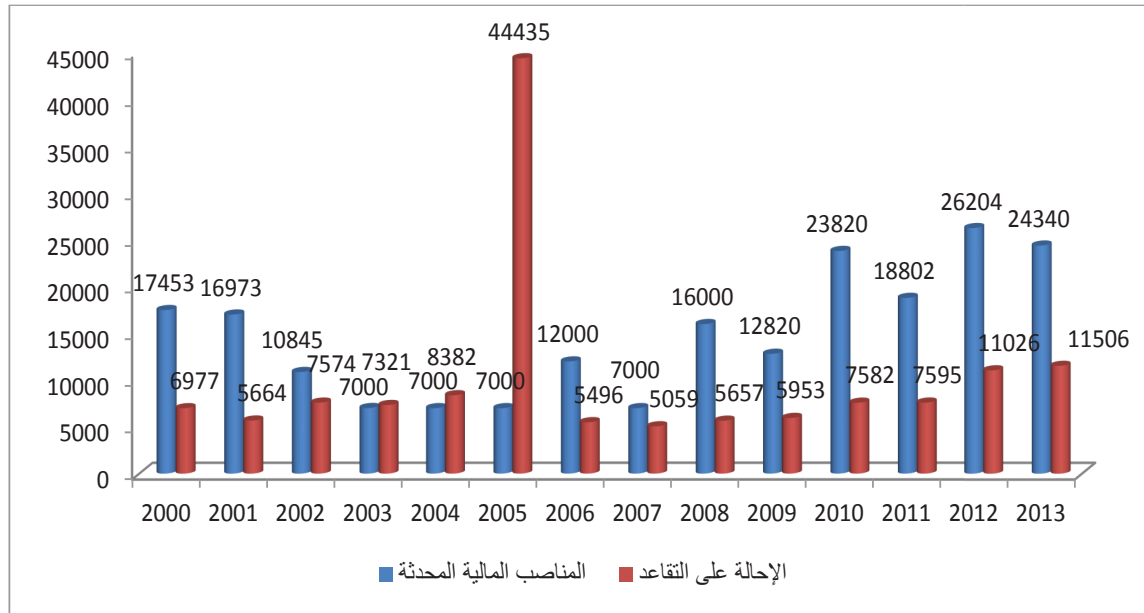
- انخفاضاً مستمراً من سنة 2000 إلى سنة 2003؛
- استقراراً في حدود 7000 منصبا سنويا خلال الفترة الممتدة ما بين 2003 و 2007 (باستثناء 2006 التي تلت عملية المغادرة الطوعية) ؛
- ارتفاعاً إلى 16000 منصبا سنة 2008؛
- انخفاضاً طفيفاً إلى حدود 12820 منصبا سنة 2009؛
- ارتفاعاً كبيراً إلى مستوى 23820 منصبا سنة 2010 وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف العدد الذي خصص لسنة 2007 .

- مستوى قياسي سنة 2012، حيث بلغ عدد المناصب المحدثه 26204 منصبا ؛
- انخفاضا طفيفا إلى حدود 24340 منصبا سنة 2013.

كما يستنتج من الجدول أعلاه، أن عدد الإحالات على التقاعد فاقت خلال سنوات 2003 و 2004 و 2005 عدد المناصب المالية المحدثه وقد فاق عددها سنة 2005 6 أضعاف عدد المناصب المحدثه. ويرجع ذلك إلى تأثير العملية الأولى للمغادرة الطوعية الخاصة بالموظفين المرتبين في سلاله الأجور من 1 إلى 9 التي أجريت سنة 2004 والعملية الثانية التي أجريت برسم سنة 2005 والتي استهدفت جميع فئات الموظفين. ومن المعلوم أن عدد الإحالات على التقاعد انتقل خلال العشرية الأولى من الألفية الحالية من معدل يتراوح بين 5000 و 8000 متقاعد ليتجاوز 11000 محال على التقاعد ابتداء من بداية العشرية الثانية. وهذا المعطى يؤكد المنحى التصاعدي المتزايد لنسبة أفواج المحالين على التقاعد.

ويوضح الرسم البياني التالي عبر مقارنة المناصب المالية المحدثه والمناصب المالية المحذوفة عقب الإحالة على التقاعد محاولات الدولة تعويض هذا النزيف البشري الناجم عن التقاعد من خلال محاولتها الرفع من عدد المناصب المالية المحدثه في السنوات الأخيرة.

الرسم البياني 1: تطور أعداد الإحالة على التقاعد والمناصب المحدثه



ملاحظة: عرفت سنة 2005 إجراء عملية المغادرة الطوعية

## IV - مباريات التوظيف

في إطار تنزيل الفصل 31 من الدستور الذي ينص على مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق ، وتطبيقا لمبدأ المباراة في التوظيف التي أقرها الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه بموجب القانون رقم 50.05 ، صدر المرسوم رقم 2.11.621 المؤرخ في 25 نوفمبر 2011 بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية.

و بناء على هذه المنظومة القانونية، شرعت القطاعات الوزارية في تنظيم والإعلان عن مباريات التوظيف لشغل المناصب المالية الشاغرة المخصصة لها.

ويستعرض التقرير الذي بين أيديكم، معطيات وأرقام حول عدد ومعدل المباريات المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية وعدد المناصب المتبارى بشأنها خلال السنوات الثلاث الأخيرة (2012-2014) وكذا معدل الترشيحات التي استقبلتها الإدارات المعنية .

فقد بلغ عدد المباريات المعلن عنها عبر بوابة التشغيل العمومي ابتداء من سنة 2012 إلى غاية 12 شتنبر 2014، 884 مباراة ، همت 23 درجة من درجات التوظيف، و 49.899 منصبا مفتوحا للتباري.

وتتوزع هذه المباريات والمناصب كالتالي :

- 322 مباراة برسم سنة 2012 لشغل 18614 منصبا؛
- 357 مباراة برسم سنة 2013 لشغل 17758 منصبا؛
- 205 مباراة برسم سنة 2014 (إلى حدود 12 شتنبر 2014 ) لشغل 13527 منصبا.

ويبين الجدول التالي توزيع المناصب المخصصة للتباري وكذا المباريات المعلن عنها حسب الدرجات و السنوات:

### جدول 3: عدد المناصب والمباريات

المباريات المعلن عنها				عدد المناصب المخصصة للتباري				الدرجة
المجموع	2014	2013	2012	المجموع	2014	2013	2012	
3	1	1	1	9120	3400	2920	2800	'أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية'
3	1	1	1	7595	2115	2680	2800	'أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية'
3	1	1	1	7330	2530	2400	2400	'أستاذ التعليم الثانوي الإعدادي من الدرجة الثانية'
3	1	1	1	4791	1400	2016	1375	'حارس الأمن'
4	1	2	1	3960	1400	1430	1130	'ممرض مجاز من الدولة من الدرجة الثانية'
75	20	35	20	2155	438	1072	645	'متصرف من الدرجة الثانية'
3	1	1	1	1640	240	600	800	'حارس سجن من الطبقة الرابعة'
500	106	191	203	1546	247	726	573	'أستاذ التعليم العالي مساعد من الدرجة أ'
65	26	24	15	1423	233	619	571	'تقني من الدرجة الثالثة'
4	1	1	2	1364	300	550	514	'رقيب'
51	11	23	17	1053	121	467	465	'مهندس دولة من الدرجة الأولى'
9			9	985			985	'مقيم'
2		1	1	980		380	600	'محضر قضائي من الدرجة الرابعة'
3	1	1	1	898	245	248	405	'مفتش الشرطة'
19	5	8	6	855	240	320	295	'مساعد تقني من الدرجة الرابعة'
7	1	4	2	632	6	216	410	'مساعد إداري من الدرجة الرابعة'
9	3	4	2	599	315	105	179	'طبيب من الدرجة الأولى'
8		1	7	472		120	352	'داخلي'
3		1	2	399		54	345	'ملحق قضائي'
34	10	18	6	305	24	171	110	'متصرف من الدرجة الثالثة'
21	6	9	6	223	39	105	79	'تقني من الدرجة الرابعة'
4		3	1	188		38	150	'منتدب قضائي من الدرجة الثانية'
3	1	2		183	180	3		'مساعد إداري من الدرجة الثالثة'
2		1	1	162		62	100	'ضابط الشرطة'
2		1	1	146		52	94	'كاتب الشؤون الخارجية'
2		1	1	125		50	75	'ضابط الأمن'
12	1	5	6	122	1	50	71	'مهندس معماري من الدرجة الأولى'
4		3	1	90		75	15	'أستاذ مبرز من الدرجة أ'
1			1	90			90	'تقني من الدرجة الثالثة والرابعة'
2		1	1	87		37	50	'عميد الشرطة'
1			1	83			83	'محضر قضائي من الدرجة الثالثة'
2	1		1	52	10		42	'قائد سجن ممتاز'
5	2	3		49	15	34		'جراح أسنان من الدرجة الأولى'

3	1	2		40	8	32		'مستشار قانوني من الدرجة الثانية'
1		1		40		40		'منتدب قضائي من الدرجة الثالثة'
2	1	1		34	14	20		'صيدلي من الدرجة الأولى'
1		1		30		30		'مستشار قانوني من الدرجة الأولى'
2		2		19		19		'أستاذ التعليم الفني من الدرجة الثانية'
2			2	11			11	'محرر من الدرجة الرابعة'
1		1		10		10		'مفتش المالية'
1		1		7		7		'أستاذ مساعد للتعليم الفني من الدرجة الثالثة'
1	1			4	4			'رئيس معمل'
1	1			2	2			'عون مختص'
884	205	357	322	49899	13527	17758	18614	المجموع

### 1. معدل أعداد المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لدرجات التوظيف

إذا أخذنا بعين الاعتبار مجموع الدرجات التي أعلن عن تنظيم مباريات في شأنها، فإن معدل أعداد المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة يقدر بـ 58 منصبا لكل مباراة برسم سنة 2012، و 50 منصبا برسم سنة 2013، و 66 منصبا برسم سنة 2014 (إلى حدود شتنبر).

وفيما يلي الجداول التي تبين معدل الأعداد المفتوحة للتباري لكل مباراة حسب الوزارات برسم سنوات 2012 و 2013 و 2014:

#### جدول 4: معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة

سنة 2012:

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	عدد المباريات	عدد المناصب المفتوحة للتباري	الوزارات
45	1	45	'المجلس الأعلى للحسابات'
21	1	21	'المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير'
6	2	12	'المندوبية السامية للتخطيط'
14	4	56	'المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر'
196	5	982	'المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج'

7	1	7	'المنذوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان'
2	1	2	'الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة'
5	5	23	'وزارة الاتصال'
189	5	945	'وزارة الاقتصاد والمالية'
45	4	181	'وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية'
25	4	100	'وزارة التجهيز والنقل'
2060	4	8240	'وزارة التربية الوطنية'
20	1	20	'وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية'
8	212	1654	'وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر'
4	3	12	'وزارة الثقافة'
124	27	3354	'وزارة الداخلية'
10	4	38	'وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة'
10	3	30	'وزارة السياحة'
41	2	81	'وزارة الشباب والرياضة'
94	1	94	'وزارة الشؤون الخارجية والتعاون'
434	3	1303	'وزارة الصحة'
4	3	12	'وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني'
17	6	104	'وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة'
172	7	1206	'وزارة العدل والحريات'
7	13	92	'وزارة الفلاحة والصيد البحري'
58	322	18614	المجموع



جدول 5: معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة  
سنة 2013:

الوزارات	عدد المناصب المفتوحة للتباري	عدد المباريات	معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة
'الأمانة العامة للحكومة'	76	7	11
'المجلس الأعلى للحسابات'	26	2	13
'المنندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير'	18	4	5
'المنندوبية السامية للتخطيط'	20	2	10
'المنندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر'	51	3	17
'المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج'	642	5	128
'المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان'	19	2	10
'الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكمة'	10	2	5
'الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج'	20	1	20
'وزارة الاتصال'	24	11	2
'وزارة الإقتصاد والمالية'	610	5	122
'وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية'	165	4	41
'وزارة التجهيز والنقل'	353	8	44
'وزارة التربية الوطنية'	8000	3	2667
'وزارة التشغيل والتكوين المهني'	17	4	4
'وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية'	1	1	1
'وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر'	907	208	4
'وزارة الثقافة'	33	6	6
'وزارة الداخلية'	3806	20	190

9	6	52	'وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة'
7	3	20	'وزارة السياحة'
50	1	50	'وزارة الشباب والرياضة'
27	4	106	'وزارة الشؤون الخارجية والتعاون'
186	9	1676	'وزارة الصحة'
6	4	24	'وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني'
17	5	83	'وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة'
19	5	94	'وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة'
62	12	749	'وزارة العدل والحريات'
11	10	106	'وزارة الفلاحة والصيد البحري'
50	357	17758	المجموع

جدول 6: معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة

سنة 2014 ( إلى حدود 12 شتنبر ) :

معدل المناصب المفتوحة للتباري بالنسبة لكل مباراة	عدد المباريات	عدد المناصب المفتوحة للتباري	الوزارات
6	7	40	'الأمانة العامة للحكومة'
1	1	1	'المنندوبية السامية للتخطيط'
5	1	5	'المنندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر'
45	8	362	'المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج'
1	1	1	'المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان'
4	4	15	'الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني'
1	1	1	'وزارة الاتصال'
184	3	552	'وزارة الإقتصاد والمالية'

39	4	155	'وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية'
2682	3	8045	'وزارة التربية الوطنية'
3	2	5	'وزارة التشغيل والتكوين المهني'
4	3	13	'وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية'
2	136	277	'وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر'
2	2	3	'وزارة الثقافة'
543	4	2170	'وزارة الداخلية'
3	1	3	'وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة'
345	5	1724	'وزارة الصحة'
13	1	13	'وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة'
4	7	31	'وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة'
13	8	105	'وزارة الفلاحة والصيد البحري'
2	3	6	'وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة'
66	205	13527	المجموع

## 2. مقارنة أعداد المناصب المفتوحة للتباري وأعداد المترشحين

▪ **برسم سنة 2013:** تتعلق المعطيات المتوفرة لأعداد المترشحين بعينة من المناصب تقدر ب 2045 منصبا مفتوحا للتباري (من بين 17.458 منصبا). حيث تم تقديم الترشيحات من طرف ما يناهز 76.321 مرشح. مما يدل على أن كل منصب واحد تبارى في شأنه 37 مرشحا برسم هذه السنة.

وبما أن معدل الأعداد المفتوحة للتباري لكل مباراة برسم سنة 2013 يقدر ب 50 منصبا؛ فإن متوسط أعداد المترشحين لكل مباراة يصل إلى 1850 مرشحا.

▪ **برسم سنة 2014:** حسب المعطيات المتوفرة للمترشحين فقد تم تقديم الترشيحات من طرف 17.598 مرشحا لشغل 793 منصبا (من بين 13.527). مما يدل على أن كل منصب واحد يتبارى في شأنه 22 مرشحا.

وبما أن معدل المناصب المفتوحة للتباري في كل مباراة برسم سنة 2014 يقدر ب 66 منصبا؛ فإن متوسط الأعداد للمترشحين لكل مباراة يصل إلى 1452 مرشح.

يستنتج من خلال المعطيات والأرقام الواردة في الجداول أعلاه أن معدل عدد المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة ، والذي يقدر ب 58 منصبا لكل مباراة برسم سنة 2012 و 50 منصبا برسم سنة 2013 و 66 منصبا برسم سنة 2014 ، يبقى ضئيلا بالمقارنة مع عدد المتبارين و متوسط أعداد المترشحين لكل مباراة الذي يعد بالمقابل رقما مرتفعا تم تسجيله خلال السنوات الأخيرة وسيزداد ارتفاعا ، بالنظر إلى تعميم المباراة في التوظيف وبفضل التزايد المستمر لعدد الخريجين مقابل انحصار إمكانيات التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية الذي لا يمكنه استيعاب الأعداد الكبيرة من حاملي الشهادات .

وتفيد هذه المعطيات والأرقام أيضا أن عدة قطاعات وزارية نظمت عدة مباريات برسم نفس السنة لولوج نفس الدرجة للتباري على أعداد قليلة من المناصب قد لا تتعدى أحيانا المنصب الواحد، حيث يتم استقبال مئات الترشيحات التي تتطلب الكثير من الوقت والجهد و كلفة مالية عالية وإمكانيات بشرية ولوجستيكية هامة.

كما تجدر الإشارة إلى أن في بعض الحالات تقوم وزارة واحدة داخل نفس السنة بتنظيم عدة مباريات برسم نفس الدرجة لشغل مناصب جد محدودة ( الجداول من 2 إلى 7 ). فمثلا وزارة التعليم العالي نظمت برسم سنة 2014 ما مجموعه 17 مباراة لتوظيف 19 تقني من الدرجة الرابعة والثالثة ، و في سنة 2013 نظمت نفس الوزارة 7 مباريات لتوظيف 7 متصرفين من الدرجة الثالثة ، و 4 مباريات لتوظيف 26 متصرف من الدرجة الثانية . و في نفس السياق ، فتحت وزارة الفلاحة 5 مباريات لشغل 25 منصب تقني ، وهو نفس العدد من المباريات الذي نظمته وزارة الداخلية لشغل 164 منصب للتقنيين سنة 2012.

وبالمقابل ، نجد أن وزارة قامت برسم نفس السنة بتنظيم مباراة لشغل آلاف المناصب ، كما هو الحال بالنسبة لوزارة التربية الوطنية التي نظمت سنة 2014 مباراة لشغل 3400 منصب أستاذ التعليم الثانوي التأهيلي من الدرجة الثانية.

ويستفاد كذلك من المعطيات المبينة أعلاه ، أن كل قطاع وزاري يلجأ إلى تنظيم مباريات للتوظيف بشكل مستقل تتعلق بنفس الدرجة وبعدد ضئيل من المناصب ، رغم أن المرسوم رقم 2.11.621 بتاريخ 25 نونبر 2011 المتعلق بكيفية تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية ، يتيح للإدارات العمومية والجماعات الترابية إمكانية تنظيم مباريات مشتركة للتوظيف في الأطر المشتركة .

## V - توزيع أعداد الموظفين

يبلغ العدد الإجمالي لموظفي القطاعات الوزارية 534.279 موظفاً، موزعين بأعداد متفاوتة على مختلف الهيئات .

### (1) أعداد الموظفين بالقطاعات الوزارية حسب الهيئات النظامية

يندرج ضمن نفس الهيئة الموظفين الذين يخضعون لنفس الشروط من حيث التوظيف والمسار المهني بحيث يخضعون لمقتضيات نفس النظام الأساسي الخاص بالهيئة التي ينتمون إليها ، كما هو الحال بالنسبة لهيئة الأساتذة الباحثين، وهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين وهيئة الأطباء والصيادلة وأطباء جراحة الأسنان. وتختلف أعداد الموظفين من هيئة إلى أخرى كما يوضح ذلك الجدولان التاليان:

#### جدول 7: توزيع عدد الموظفين حسب عدد الهيئات برسم سنة 2013

النسبة	عدد الموظفين	عدد الهيئات
79,60%	425272	12
85,25%	455468	16
86,76%	463520	18
87,74%	468798	20
100%	534279	مجموع الهيئات

يوضح الجدول أعلاه، تركز أعداد الموظفين في عدد محدود من الهيئات، حيث نلاحظ أن:

- 12 هيئة تضم 79.6 % من عدد الموظفين؛
- 16 هيئة تضم 85.25 % من عدد الموظفين.

ويبرز الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين مفصلة حسب الهيئات الإثني عشر، التي تشمل أكبر عدد من الموظفين:

جدول 8: توزيع عدد الموظفين حسب الهيئات التي تمثل أكبر عدد من الموظفين  
برسم سنة 2013

النسبة	عدد الموظفين	الهيئات
		<b>12 هيئة:</b>
49,47%	264316	هيئات التدريس
		المساعدون الإداريون والمساعدون
9,09%	48545	التقنيون
5,15%	27523	المتصرفون
4,81%	25710	الممرضون والمساعدون الطبيون
4,14%	22122	التقنيون
2,73%	14563	موظفو كتابة الضبط
2,24%	11958	الأطباء والصيادلة وجراحو الأسنان
1,97%	10535	المهندسون والمهندسون المعماريون
20,40%	109007	<b>باقي الهيئات</b>
100,00%	534279	<b>المجموع العام</b>

ملاحظة: تشمل هيئة التدريس كلا من أساتذة التربية الوطنية والأساتذة الباحثين بالتعليم العالي، وبمؤسسات تكوين الأطر، وبكليات الطب والصيدلة.

يتبين من خلال الجدول 8 أعلاه، أن نسبة موظفي هيئات التدريس برسم سنة 2013 تمثل 49.5 % من أعداد الموظفين، بينما بلغت نسبتها 50.6% برسم سنة 2012 و 57% برسم سنة 2006.

وتمثل نسبة الممرضين والمساعدين الطبيين 4.8% من أعداد الموظفين، حيث ظلت مستقرة ما بين سنة 2012 وسنة 2013، في حين مثلت 4.5% برسم سنة 2006.

واستقرت نسبة التقنيين ما بين سنة 2012 و 2013 في حدود 4.1 % من أعداد الموظفين، بينما كانت تبلغ 4.5% برسم سنة 2006.

## (2) أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية

يعطي الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب القطاعات الوزارية بترتيب تنازلي:

جدول 9: توزيع الأعداد حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2013

الترتيب	الوزارة	العدد	%
1	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ▪ قطاع التربية الوطنية ▪ قطاع التكوين المهني	286865 286507 358	53,69%
2	وزارة الداخلية ▪ قطاع الداخلية ▪ المديرية العامة للأمن الوطني ▪ المديرية العامة للوقاية المدنية	82830 16859 58604 7367	15,50%
3	وزارة الصحة	47363	8,86%
4	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	23055	4,32%
5	وزارة العدل و الحريات	18646	3,49%
6	وزارة الإقتصاد و الماية	16781	3,14%
7	المندوبية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج	9610	1,80%
8	وزارة الفلاحة و الصيد البحري ▪ قطاع الفلاحة ▪ قطاع الصيد البحري	8566 7220 1346	1,60%
9	وزارة التجهيز و النقل و اللوجستيك	6802	1,27%
10	المندوبية السامية للمياه و الغابات و محاربة التصحر	4996	0,94%
11	وزارة الشباب و الرياضة	3928	0,74%
12	وزارة الطاقة و المعادن و الماء و البيئة ▪ قطاع الطاقة و المعادن ▪ قطاع البيئة ▪ قطاع الماء	3771 869 347 2555	0,71%
13	وزارة الأوقاف و الشؤون الإسلامية	3587	0,67%
14	وزارة الشؤون الخارجية و التعاون	2613	0,49%
15	المندوبية السامية للتخطيط	2237	0,42%

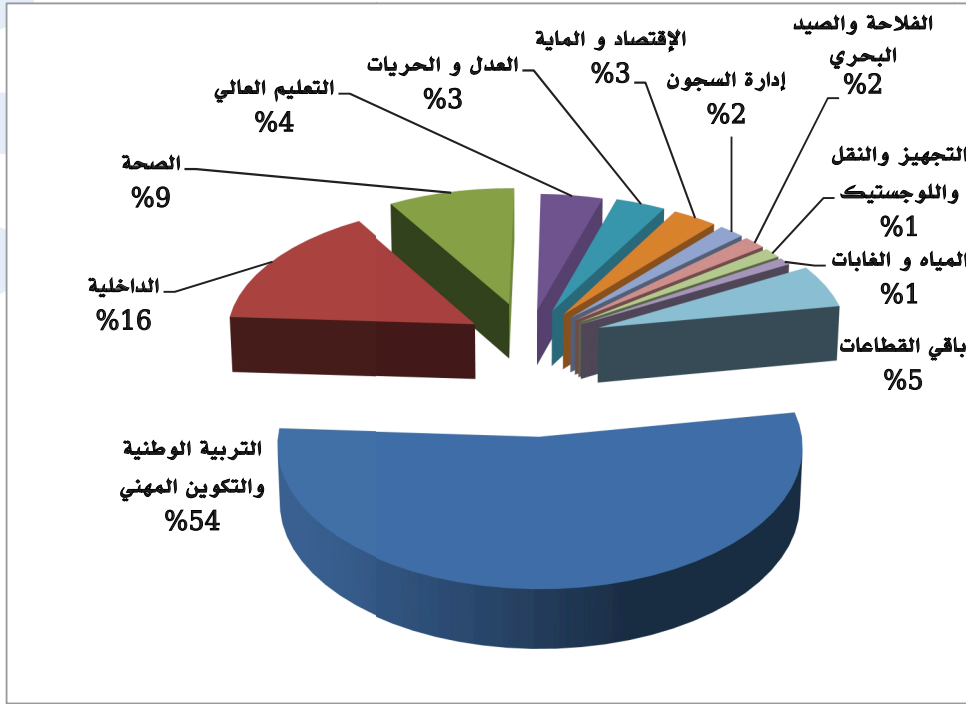
16	وزارة الثقافة	1848	0,35%
17	وزارة الاسكان والتعمير وسياسة المدينة	1831	0,34%
18	وزارة السياحة	1470	0,28%
19	إدارة الدفاع الوطني	1248	0,23%
20	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي ▪ قطاع الصناعة والتجارة ▪ قطاع التجارة الخارجية	1229 951 278	0,23%
21	وزارة الصناعة التقليدية والإقتصاد لإجتماعي والتضامني	1137	0,21%
22	وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية	1133	0,21%
23	وزارة الإتصال	506	0,09%
24	المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	391	0,07%
25	الأمانة العامة للحكومة	379	0,07%
26	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	359	0,07%
27	الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	345	0,06%
28	رئاسة الحكومة	288	0,05%
29	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة	200	0,04%
30	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	140	0,03%
31	الوزارة المكلفة بالمفاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة	87	0,02%
32	المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان	38	0,01%
	المجموع العام	534279	100,00%

يظهر من الجدول رقم 9 أعلاه، أن وزارة التربية الوطنية تتوفر على أكبر عدد من الموظفين بنسبة تصل إلى 54% من العدد الإجمالي، تليها وزارة الداخلية (مع احتساب موظفي الإدارة العامة للأمن الوطني والوقاية المدنية) بنسبة 15.5%، ثم وزارة الصحة بنسبة 8.86%، ثم وزارة التعليم العالي ب 4.32%. وهكذا تشتمل هذه القطاعات الأربعة لوحدها على 82,37% من العدد الإجمالي للموظفين.

ويفسر ارتفاع أعداد الموظفين في هذه القطاعات إلى الاهتمام الكبير ببعض القطاعات التي تعد حيوية بالنظر إلى الخدمات التي تقدمها للمواطنين.



## الرسم البياني 2: نسبة الأعداد حسب القطاعات برسم سنة 2013



يتضح من خلال الرسم البياني 2 أعلاه، أن عشرة قطاعات وزارية وهي ( التربية الوطنية، الداخلية، الصحة، التعليم العالي، الاقتصاد والمالية، العدل، الفلاحة والصيد البحري، إدارة السجون، التجهيز والنقل واللوجستيك، المياه والغابات) تشكل النسبة الأكبر من أعداد الموظفين (95 %)، بينما لا تشكل القطاعات المتبقية إلا نسبة 5% من أعداد الموظفين.

### 3) وضعية المرأة الموظفة في القطاعات الوزارية

#### ■ نسبة التأنيث:

تتواجد النساء في الوظيفة العمومية بنسبة مهمة، وقد عرفت هذه النسبة ارتفاعا في السنوات الأخيرة، إذ انتقلت من 34 % سنة 2002 إلى 38.6 % سنة 2012 وإلى 39.4 % سنة 2013.

#### ■ نسبة الأطر في صفوف الموظفات:

ينتمي 68.64 % من النساء الموظفات إلى فئة الأطر (السلم 10 فما فوق ) برسم سنة 2013، حيث لم تكن تتعدى هذه النسبة 60 % سنة 2010، في حين أن 20.75 % من الموظفات هن أطر متوسطة و 10.61 % فقط هن أعوان التنفيذ.

- **نسبة التأنيث حسب القطاعات الوزارية:**
- تتراوح نسبة التأنيث ما بين 32 % و 58% بالنسبة لـ 72 % من القطاعات الوزارية.
- القطاعات الوزارية الأكثر تأنيثاً:
- وزارة الصحة 58,28%
  - المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان: 55,26%
  - وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية: 51,25%
  - الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة: 50,57%

- **نسبة التأنيث حسب المستويات:**
- 37% من الأطر هن نساء بينما لم تكن هذه النسبة تتعدى 29.8% سنة 2002
- 40.7% من موظفي فئة الإشراف هن نساء (40.5% سنة 2002)
- 21.31% من موظفي صنف التنفيذ هن نساء (32.5% سنة 2002)

#### (4) أعداد الموظفين حسب الوضعية الإدارية

يمثل الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب الوضعيات الإدارية:

#### جدول 10: توزيع الأعداد حسب الوضعيات الإدارية برسم سنة 2013

الوضعية الإدارية	العدد	النسبة المئوية
مرسم ومتمرن	531380	99,46%
متعاقد	2899	0,54%
المجموع	534279	100%

يتضح من خلال الجدول 10 أعلاه أن الموظفين المرسمين والمتمرنين يمثلون نسبة 99% من مجموع موظفي القطاعات الوزارية.

ويرجع سبب ارتفاع نسبة الموظفين المرسمين إلى الجهود التي قامت بها الحكومة في السنوات الأخيرة من أجل القضاء على العمل الهش بالقطاع العمومي، حيث قامت بتسريع وتيرة عمليات الترسيم عبر إحداث مناصب مالية مخصصة لترسيم المؤقتين والمياومين والعرضيين، وقد تم لهذه الغاية، إحداث 42.000 منصبا خلال العشرية الممتدة من 2001 إلى 2010.

## (5) أعداد الموظفين حسب الوضعيات ( Positions )

يمكن للموظف أن يوجد في إحدى الوضعيات الثلاثة التالية: القيام بالوظيفة ، أو الإلحاق، أو التوقف المؤقت عن العمل (الاستيداع). ويبين الجدول أسفله، توزيع أعداد الموظفين حسب هذه الوضعيات:

جدول 11: توزيع الأعداد حسب الوضعيات برسم سنة 2013

الوضعيات الإدارية	الأعداد	%
القيام بالوظيفة	524140 (1003 في حالة الوضع رهن الإشارة)	98,1%
الالحاق	7948	1,49%
الاستيداع	2191	0,41%
المجموع	534279	100,00%

يمثل الموظفون في وضعية القيام بالعمل حوالي 98 % من مجموع الموظفين العاملين بالقطاعات الوزارية، ويمثل الموظفون في وضعية الإلحاق 1.5%، بينما لا يمثل الموظفون في وضعية التوقف المؤقت عن العمل سوى 0.4% من العدد الإجمالي للموظفين.

## (6) أعداد الموظفين حسب المستوى التراتبي

يمكن توزيع الموظفين حسب المستوى التراتبي إلى ثلاثة أصناف:

- صنف الموظفين المنتمين إلى السلمين 5 و 6، ( التنفيذ )
- صنف الموظفين المنتمين إلى السلالم 7 و 8 و 9، ( الإشراف )
- صنف الموظفين المنتمين إلى السلم 10 وما فوق ( الأطر ).

يبين الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب الأصناف الثلاثة:

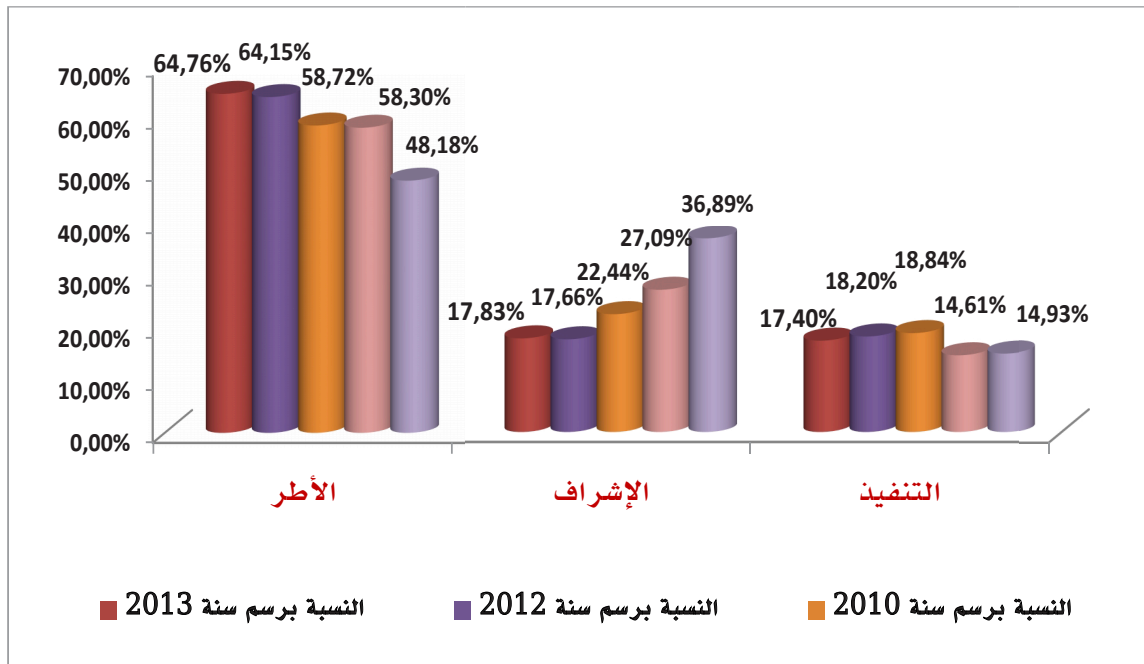
جدول 12: توزيع الأعداد حسب الأصناف برسم سنة 2013

الصنف	الأعداد	%
الأطر	346020	64,76%
الإشراف	95286	17,83%
التنفيذ	92973	17,40%
المجموع العام	534279	100%

يوضح الجدول أن صنف الأطر يمثل أعلى نسبة من العدد الإجمالي للموظفين: 65%، أما نسبة الموظفين المنتمين إلى صنف الإشراف فتجاوزت نسبة الموظفين المنتمين إلى صنف التنفيذ بحوالي 0.43%، بعدما كان العكس برسم سنة 2012. و تظل نسبتا هاتين الفئتين من الموظفين تقريبا متساويتين سواء برسم سنة 2013 أو سنة 2012.

يبين الرسم البياني أسفله، تطور نسب الأصناف الثلاثة للموظفين خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى 2013:

الرسم البياني 3: تطور نسب الأصناف الثلاثة للموظفين



يتضح من الرسم البياني أعلاه التفاوت بين نسب أصناف الموظفين خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى 2013، حيث استقرت نسبة صنف التنفيذ في 15% ما بين 2002 و 2006، ثم ارتفعت لتصل إلى 18.8% برسم 2010 لتتخف بعد ذلك إلى 18.2% سنة 2012 ثم إلى 17.4% برسم 2013.

عرفت نسبة صنف الأطر ارتفاعا مستمرا إذ انتقلت من 48.2% سنة 2002 إلى 58.3% سنة 2006 ثم إلى 58.7% سنة 2010 لتصل إلى 64% سنة 2012 و حوالي 65% سنة 2013.

وبالمقابل عرفت نسبة صنف الإشراف تطورا عكسيا، حيث استمرت في الانخفاض منذ 2002، وهكذا انتقلت من 36.9% سنة 2002 إلى 27.1% سنة 2006 ثم إلى 22.4% سنة 2010 لتبلغ سنة 2012 نسبة 17.6% و 17.8% سنة 2013.

ويبقى الانخفاض الملاحظ على مستوى صنف الإشراف مرتبطا بالارتفاع الذي عرفه صنف الأطر، وذلك نظرا للإمكانيات التي تتيح للموظفين المنتمين لصنف الإشراف الولوج إلى صنف الأطر عن طريق الترقية بالاختيار أو بالامتحانات والمباريات المهنية المنظمة سنويا من طرف القطاعات الوزارية.

كما أن ارتفاع نسبة صنف الأطر راجع كذلك إلى الترقيات الاستثنائية وإلى ارتفاع وتيرة توظيف الأطر خلال السنوات الأخيرة.

إلا أن الارتفاع الملاحظ في نسبة التأطير (65% سنة 2013) لا يعكس بالضرورة مستوى عال في ممارسة مهام التأطير، فالترقية من درجة إلى أخرى أو من سلم أجور إلى سلم أعلى لا تكون بالضرورة مصاحبة بتغيير في طبيعة المهام الواجب إنجازها.

وفي هذا الصدد، فإن تفعيل الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات سيكون رافعة تمكن من استخلاص تقدير أدق لمفهوم التأطير.

## 7) توزيع الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية:

يشكل اللاتمركز الإداري ورشا أساسيا لإصلاح و تحديث الإدارة وتقريبها من المرتفقين وكذا مواكبة تطور اللامركزية الإدارية والديمقراطية المحلية على المستوى المحلي والاقليمي و الجهوي ولتحسين جودة الخدمات العمومية و بناء إدارة القرب وتعزيز موقعها كفاعل أساسي في تدبير الشأن المحلي.

وقد انخرطت كافة القطاعات الوزارية في مسلسل اللاتمركز الإداري الذي يشهد نقلة نوعية لاسيما بعد صدور المرسوم رقم 2.05.1369 بتاريخ 12 يناير 2006 بتحديد قواعد بتنظيم القطاعات الوزارية واللاتمركز الإداري .

وفي هذا الإطار فإن التوزيع المحكم والمتوازن للأطر والكفاءات بين المصالح المركزية والمصالح الخارجية، سيساهم في دعم سياسة اللاتركيز الإداري باعتباره نمطا أساسيا لإعادة

تنظيم الإدارة العمومية بهدف الرفع من فعاليتها وجودة خدماتها في إطار ردم الهوة المجالية والاجتماعية بين الجهات والمناطق و على مستوى الساكنة بمختلف شرائحها الاجتماعية.

ويتوزع مجموع الموظفين البالغ عددهم 534 279 موظفا ما بين 30 828 موظفا بالمصالح المركزية و 503 451 موظفا بالمصالح الاممركزة.

ويبرز الجدول 13 أدناه، نسب توزيع الموظفين حسب المصالح المركزية واللاممركزة للقطاعات الوزارية:

**جدول 13: توزيع الموظفين حسب المصالح المركزية واللاممركزة برسم سنة 2013**

الترتيب	الوزارة	العدد	مصالح مركزية	مصالح خارجية
1	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني • قطاع التربية الوطنية • قطاع التكوين المهني	286865 286507 358	0,69% 0,62% 60,34%	99,31% 99,38% 39,66%
2	وزارة الداخلية • قطاع الداخلية • المديرية العامة للأمن الوطني • المديرية العامة للوقاية المدنية	82830 16859 58604 7367	10,21% 18,70% 7,10% 15,57%	89,79% 81,30% 92,90% 84,43%
3	وزارة الصحة	47363	4,61%	95,39%
4	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر	23055	3,78%	96,22%
5	وزارة العدل و الحريات	18646	6,21%	93,79%
6	وزارة الإقتصاد و الماية	16781	3,83%	96,17%
7	المندوبية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج	9610	0,75%	99,25%
8	وزارة الفلاحة وصيد البحري • قطاع الفلاحة • قطاع الصيد البحري	8566 7220 1346	26,33% 24,49% 36,18%	73,67% 75,51% 63,82%
9	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك	6802	21,21%	78,79%
10	المندوبية السامية للمياه و الغابات و محاربة التصحر	4996	13,65%	86,35%
11	وزارة الشباب والرياضة	3928	14,31%	85,69%
12	وزارة الطاقة و المعادن و الماء و البيئة • قطاع الطاقة و المعادن • قطاع البيئة • قطاع الماء	3771 869 347 2555	36,86% 49,60% 100,00% 23,95%	63,14% 50,40% 0,00% 76,05%

81,18%	18,82%	3587	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	13
58,29%	41,71%	2613	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون	14
36,43%	63,57%	2237	المنندوبية السامية للتخطيط	15
73,05%	26,95%	1848	وزارة الثقافة	16
61,61%	38,39%	1831	وزارة الاسكان والتعمير وسياسة المدينة	17
74,69%	25,31%	1470	وزارة السياحة	18
50,24%	49,76%	1248	إدارة الدفاع الوطني	19
33,52%	66,48%	1229	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي	20
43,32%	56,68%	951	• قطاع الصناعة والتجارة	
0,00%	100,00%	278	• قطاع التجارة الخارجية	
76,34%	23,66%	1137	وزارة الصناعة التقليدية والإقتصاد لإجتماعي والتضامني	21
67,78%	32,22%	1133	وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية	22
25,69%	74,31%	506	وزارة الإتصال	23
66,75%	33,25%	391	المنندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	24
0,00%	100,00%	379	الأمانة العامة للحكومة	25
0,00%	100,00%	359	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية	26
0,00%	100,00%	345	الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة	27
0,00%	100,00%	288	رئاسة الحكومة	28
22,50%	77,50%	200	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة	29
0,00%	100,00%	140	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني	30
0,00%	100,00%	87	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة	31
0,00%	100,00%	38	المنندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان	32
94,23%	5,77%	534279	المجموع العام	

تصل نسبة اللاتمرکز الإجمالي (باحتساب جميع القطاعات الوزارية) لأعداد الموظفين إلى 94.2%. علما أن هذه النسبة تسجل أكبر ارتفاع لها في القطاعات الوزارية السبع التالية:

- التربية الوطنية، بنسبة لاتمرکز تصل إلى 99.31 %
- المنندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج: 99.25 %

- التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر بنسبة 96.22%
- الإقتصاد والمالية بنسبة 96.19%
- الصحة بنسبة 95.39%
- العدل والحريات بنسبة 93.79%
- الداخلية بنسبة 93.17%.

يوضح الجدول التالي تطور نسبة التمرکز/اللاتمرکز من حيث أعداد الموظفين في الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2013.

#### جدول 14: تطور نسبة أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية

2013	2012	2010	2006	2002	
5.77%	6.28%	6.33%	8.1%	8.1%	مصالح مركزية
94.23%	93.72%	93.67%	91.9%	91.9%	مصالح لامركزية

نلاحظ، كما هو مبين في الجدول أعلاه ، أن نسبة لاتمرکز الموظفين ظلت مستقرة بين سنتي 2002 و 2006 (نسبة 91.9%)، ثم ارتفعت إلى 93.67% سنة 2010، لتستقر من جديد ما بين سنتي 2010 و 2012. ثم لترتفع قليلا برسم سنة 2013.

ويمكن تفسير الإرتفاع المسجل في هذه النسبة في الفترة ما بعد سنة 2006، بقيام الوزارات خلال هذه الفترة، بعملية إعادة الهيكلة، وذلك على إثر صدور المرسوم السالف الذكر، وهي كالتالي:

- سنة 2006: التربية الوطنية، الثقافة، الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- سنة 2008: التجهيز والنقل، الإقتصاد والمالية، الإتصال؛
- سنة 2009: السياحة، التجارة الخارجية، إدارة السجون وإعادة الإدماج؛
- سنة 2010: التجارة والصناعة والتكنولوجيات الحديثة، الأمانة العامة للحكومة؛
- سنة 2011: الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، الشؤون الخارجية والتعاون،
- سنة 2013 : العلاقات مع البرلمان، الشؤون العامة والحكامة، التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الإجتماعية، التعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ، الوزارة المكلفة بالجالية المغربية المقيمة بالخارج.



ويوضح الجدول التالي توزيع أعداد الموظفين حسب المصالح المركزية واللامركزية بوزارة التربية الوطنية منفردة ثم بجميع القطاعات الوزارية ، بما فيها وزارة التربية الوطنية، وأخيرا بدون احتساب موظفي وزارة التربية الوطنية:

### جدول 15: توزيع أعداد الموظفين برسم سنة 2013

باحتراب وبدون احتساب موظفي وزارة التربية الوطنية

مجموع القطاعات الوزارية مع استثناء التربية الوطنية		التربية الوطنية		مجموع القطاعات الوزارية		
%	الأعداد	%	الأعداد	%	الأعداد	
11.66%	28 848	0.69%	1 980	5.77%	30 828	مصالح مركزية
88.34%	218 566	99.31%	284 885	94.23%	503 451	مصالح لامركزية
100%	239424	100%	286 865	100%	534 279	المجموع

بدون احتساب أعداد موظفي وزارة التربية الوطنية، تصل نسبة اللاتمركز الإجمالية للموظفين برسم سنة 2013 إلى 88.34%، وقد كانت تقارب 87% سنة 2012 و 81% سنة 2006.

وهكذا، فإن الارتفاع في نسبة لاتمركز موظفي وزارة التربية الوطنية تفسره طبيعة المهام المسندة للأطر التربوية وأطر التدريس التي تتوزع على مختلف أقاليم المملكة بحسب الكثافة والتجمعات السكانية التي تقتضي نهج اللاتمركز في مجال التمدرس في العالمين الحضري والقروي. ورغم ذلك فإن نسبة التمدرس المتدنية لا سيما في العالم القروي بالنسبة للعنصر النسوي وفي المناطق النائية والوعرة تقتضي بذل المزيد من الجهود لتقريب المدرسة بشكل أكبر من المواطنين في جميع تراب المملكة وتوفير عدد أكبر من أطر التدريس وكذا الظروف الملائمة اللازمة للعمل في هذه المناطق.

وعليه فإن التوزيع اللامركز للموارد البشرية بالإدارات العمومية يتطلب إرساؤه بشكل يضمن خدمة المواطن على الشكل المطلوب وفي جميع أنحاء البلاد في إطار من التوازن والتلاؤم بين الحاجيات من الموارد البشرية.

## (8) توزيع الموظفين حسب الجهات

جدول 16: أعداد الموظفين حسب الجهات

الترتيب	الجهة	الأعداد	النسبة
1	جهة الرباط سلا زمور زعير	80598	15,09%
2	جهة سوس ماسة درعة	55101	10,31%
3	جهة الدار البيضاء الكبرى	50671	9,48%
4	جهة مراكش تانسيفت الحوز	47230	8,84%
5	جهة مكناس تافيلالت	41408	7,75%
6	جهة طنجة تطوان	38174	7,14%
7	الجهة الشرقية	35179	6,58%
8	جهة الغرب شراردة بني حسن	28482	5,33%
9	جهة دكالة عبدة	27802	5,20%
10	جهة تازة الحسيمة تاونات	27399	5,13%
11	جهة فاس بولمان	27142	5,08%
12	جهة الشاوية ورديغة	26176	4,90%
13	جهة تادلة أزيلال	21226	3,97%
14	جهة كلميم السمارة	12881	2,41%
15	جهة العيون بوجدور الساقية الحمراء	9638	1,80%
16	جهة وادي الذهب لكويرة	3155	0,59%
	الخارج	2017	0,38%
	المجموع	534279	100%

**ملاحظة:** يضم الجدول أعلاه، بالإضافة للجهات الستة عشر، خانة تمثل "الخارج" والتي تضم الموظفين المتواجدين خارج المملكة.

يلاحظ أن 65.2% من مجموع الموظفين متركزين على مستوى سبع جهات من أصل 16 جهة و تتعلق بكل من جهة الرباط - سلا- زمور- زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى الجهة الشرقية ، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز، وجهة مكناس- تافيلالت،

وجهة- طنجة- تطوان ، كما يتبين تفاوت كبير في التوزيع بين الجهات مع تركز مرتفع على مستوى جهة الرباط - سلا- زمور- زعير (15.1%).

ومقارنة مع المعطيات برسم سنة 2012، نجد أن الجهات السبع السالفة الذكر ظلت برسم سنة 2013 في نفس الترتيب من حيث الأعداد. في حين أن الترتيب تغير بالنسبة لبعض الجهات الأخرى. فمثلا جهة فاس بولمان أصبحت في المرتبة 11 بعدما كانت تحتل المرتبة 8 سنة 2012.

ويبين الجدول الموالي أعداد موظفي كل جهة موزعة حسب الأصناف الثلاثة (الأطر،الإشراف،التنفيذ) وذلك حسب ترتيب تنازلي لنسبة الأطر.

### جدول 17: توزيع موظفي كل جهة حسب الصنف برسم سنة 2013

ترتيب	الجهات	عدد الموظفين	الأطر %	الإشراف %	التنفيذ %
1	جهة الشاوية ورديغة	26176	71,17%	15,37%	13,46%
2	جهة سوس ماسة درعة	55101	69,46%	18,76%	11,78%
3	جهة تازة الحسيمة تاونات	27399	68,94%	17,83%	13,23%
4	جهة فاس بولمان	27142	68,36%	14,54%	17,10%
5	جهة تادلة أزيلال	21226	68,14%	19,17%	12,69%
6	جهة دكالة عبدة	27802	67,80%	16,10%	16,10%
7	جهة الدار البيضاء الكبرى	50671	67,38%	15,05%	17,57%
8	جهة مراكش تانسيفت الحوز	47230	66,96%	19,63%	13,42%
9	جهة مكناس تافيلالت	41408	66,77%	15,79%	17,44%
10	الجهة الشرقية	35179	65,49%	17,31%	17,20%
11	جهة الغرب شراردة بني حسن	28482	64,85%	15,50%	19,64%
12	جهة طنجة تطوان	38174	63,73%	19,07%	17,20%
13	جهة كلميم السمارة	12881	60,69%	23,09%	16,22%
14	جهة الرباط سلا زمور زعير	80598	54,74%	18,90%	26,36%
15	جهة العيون بوجدور الساقية الحمراء	9638	46,92%	27,02%	26,06%
16	جهة وادي الذهب لكويرة	3155	45,93%	32,33%	21,74%
	الخارج	2017	57,66%	26,43%	15,91%
	المجموع	534279	64,76%	17,84%	17,40%

- يتضح من خلال الجدول السابق أنه، باستثناء جهة العيون - بوجدور- الساقية الحمراء و جهة وادي الذهب-الكويرة، فإن نسبة التأطير مرتفعة نسبيا على مستوى جميع الجهات الأخرى، حيث تتجاوز 50%.
- تعتبر جهة الشاوية-ورديفة وجهة سوس ماسة درعة وتازة-الحسيمة-تاوانات الجهات الأكثر تأطيرا.
- تتكون أعداد موظفي جهة الرباط -سلا- زمور- زعير من 54.7% من صنف الأطر، و 19% من صنف الإشراف، و 26.3% من صنف التنفيذ (أعلى نسبة بين جميع الجهات).
- تبلغ نسبة التأطير 67.4 % بالنسبة لجهة الدار البيضاء الكبرى التي تضم 9.48% من العدد الإجمالي للموظفين.

يبين الجدول التالي التوزيع حسب الجهات لصنف الأطر و صنف الإشراف وصنف التنفيذ، وذلك حسب ترتيب تنازلي لنسبة صنف الأطر:

**جدول 18: توزيع أصناف الموظفين حسب الجهات**

ترتيب	الجهات	الأطر	الإشراف	التنفيذ
1	جهة الرباط سلا زمور زعير	12,75%	15,98%	22,85%
2	جهة سوس ماسة درعة	11,06%	10,85%	6,98%
3	جهة الدار البيضاء الكبرى	9,87%	8,00%	9,57%
4	جهة مراكش تانسيفت الحوز	9,14%	9,72%	6,81%
5	جهة مكناس تافيلالت	7,99%	6,86%	7,77%
6	جهة طنجة تطوان	7,03%	7,64%	7,06%
7	الجهة الشرقية	6,66%	6,39%	6,51%
8	جهة تازة الحسيمة تاوانات	5,46%	5,13%	3,90%
9	جهة دكالة عبدة	5,45%	4,70%	4,82%
10	جهة الشاوية ورديفة	5,38%	4,22%	3,79%
11	جهة فاس بولمان	5,36%	4,14%	4,99%
12	جهة الغرب شراردة بني حسن	5,34%	4,63%	6,02%
13	جهة تادلة أزيلال	4,18%	4,27%	2,90%
14	جهة كلميم السمارة	2,26%	3,12%	2,25%
15	جهة العيون بوجدور الساقية	1,31%	2,73%	2,70%
16	جهة وادي الذهب لكويرة	0,42%	1,07%	0,74%
	الخارج	0,34%	0,56%	0,35%
	المجموع	100%	100%	100%

يتبين من توزيع أصناف الموظفين حسب الجهات أن الجهات الأربعة (جهة الرباط - سلا- زمور- زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز)، تضم :

- 42.8% من صنف الأطر؛
- 44.5% من صنف الإشراف؛
- 46.2% من صنف التنفيذ.

وتتوفر جهة الرباط - سلا- زمور- زعير على أعلى النسب من الأصناف الثلاثة:

- 12.7% من صنف الأطر ؛
- 15.9% من صنف الإشراف ؛
- 22.8% من صنف التنفيذ.

#### (9) أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية

يبين الجدول أسفله توزيع الموظفين حسب الشرائح العمرية .

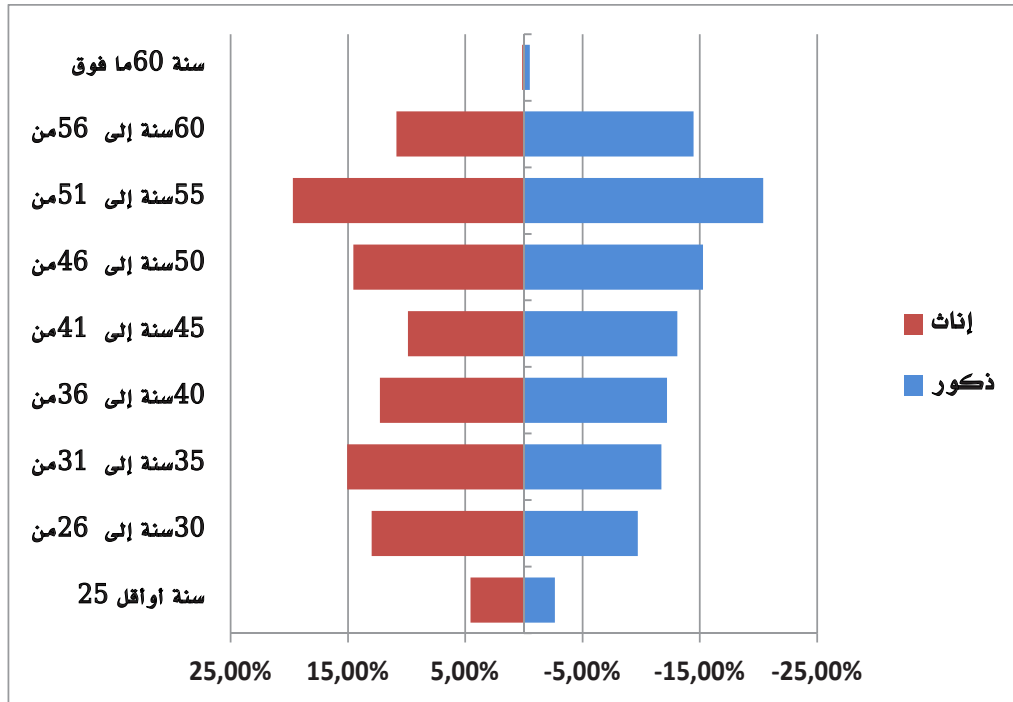
#### جدول 19: توزيع الأعداد حسب الشرائح العمرية برسم سنة 2013

الترتيب	الشريحة العمرية	الأعداد	النسبة
1	25 سنة أو أقل	17671	3,31%
2	من 26 سنة إلى 30	57991	10,85%
3	من 31 سنة إلى 35	68905	12,90%
4	من 36 سنة إلى 40	65328	12,23%
5	من 41 سنة إلى 45	63903	11,96%
6	من 46 سنة إلى 50	80256	15,02%
7	من 51 سنة إلى 55	107666	20,15%
8	من 56 سنة إلى 60	70509	13,20%
9	ما فوق 60 سنة	2050	0,38%
	المجموع	534279	100,00%

يستنتج من الجدول أعلاه، أن :

- 3.3% من الموظفين لا تتجاوز أعمارهم 25 سنة؛
- 14.2% من الموظفين يبلغون من العمر أقل من 30 سنة ؛
- 20.2% من الموظفين ينتمون للشريحة العمرية 51-55 سنة، وتمثل أكبر عدد من الموظفين؛
- 51.3% من الموظفين تفوق أعمارهم 45 سنة.

#### الرسم البياني 4: هرم الأعمار



يلاحظ برسم سنة 2013 أن أكثر من نصف الموظفين (51 %) تفوق أعمارهم 45 سنة و تمثل الشريحة العمرية 55-51 سنة قمة هرم الأعمار. بينما كانت في هذه القمة برسم سنة 2006 الشريحة العمرية 46-48 سنة وبرسم سنة 2002 الشريحة العمرية 40-42 سنة.

ويستنتج من ذلك أن الموارد البشرية بالإدارة العمومية تتجه بشكل سريع نحو الشيخوخة، وبالتالي يتعين اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تشبيب الإدارة عن طريق التوظيف من جهة، و

العمل على تهييء الخلف وتمكين الأطر الشابة من الإستفادة من الكفاءات والخبرات المكتسبة للأطر المتواجدة بالإدارة قبل إحالتها على التقاعد من جهة ثانية.

## (10) أعداد الموظفين حسب الأقدمية

يبين الجدول أسفله توزيع الموظفين حسب الأقدمية:

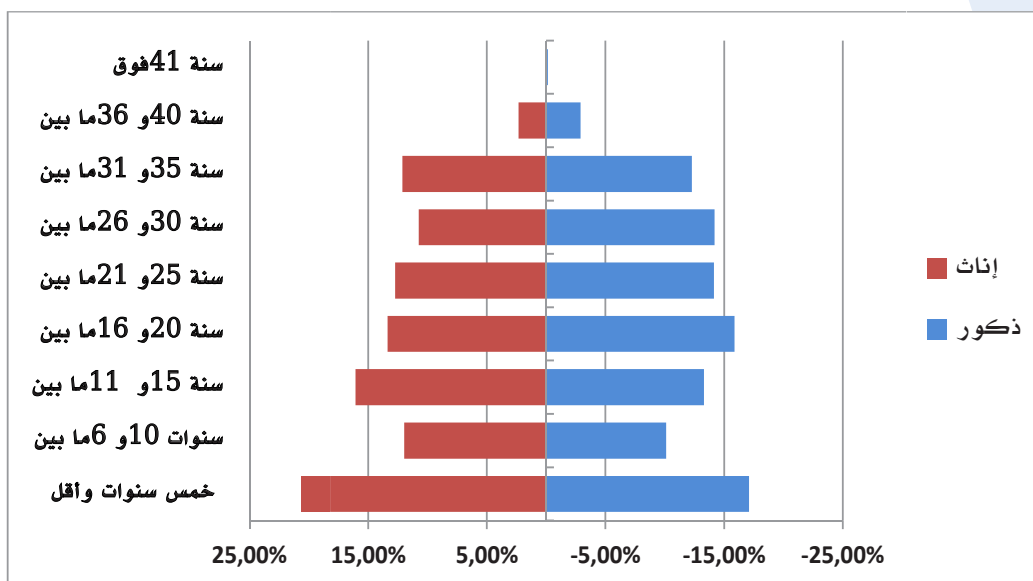
### الجدول 20: توزيع الموظفين حسب شرائح الأقدمية

ترتيب	الأقدمية	الأعداد	النسبة
1	خمس سنوات أو أقل	97975	18,34%
2	ما بين 6 و 10 سنوات	57491	10,76%
3	ما بين 11 و 15 سنة	76240	14,27%
4	ما بين 16 و 20 سنة	80084	14,99%
5	ما بين 21 و 25 سنة	72920	13,65%
6	ما بين 26 و 30 سنة	69315	12,97%
7	ما بين 31 و 35 سنة	65329	12,23%
8	ما بين 36 و 40 سنة	14381	2,69%
9	فوق 41 سنة	544	0,10%
	المجموع	534279	100,00%

يستنتج من خلال الجدول 20 أعلاه أن فئة الموظفين المتوفرين على أقدمية لا تتجاوز خمس سنوات تمثل أعلى نسبة 18.34%، بينما كانت تمثل نسبة 16.5% سنة 2012 و 12% سنة 2010 وحوالي 10% سنة 2006. ويعزى ارتفاع هذه النسبة إلى ارتفاع وتيرة عمليات التوظيف التي تمت خلال السنوات الأخيرة.

ويتبين كذلك أن 43.37% من الموظفين يتوفرون على أقدمية تقل عن 16 سنة ، بينما كانت هذه النسبة تمثل 41 % برسم سنة 2012 و 34% سنة 2010، كما أن 41.64% من الموظفين تفوق أقدميتهم 20 سنة، في حين كانت تمثل هذه الشريحة 44 % سنة 2012 وأكثر من نصف عدد الموظفين سنة 2010. ويوضح الرسم البياني التالي توزيع الموظفين حسب الأقدمية:

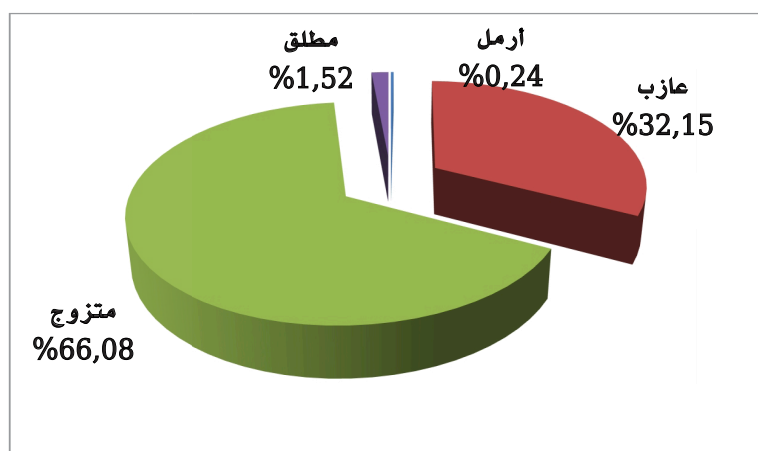
الرسم البياني 5: هرم الأقدمية



الموظفين حسب الحالة العائلية

(11)

الرسم البياني 6: أعداد الموظفين حسب الحالة العائلية



ويبرز الجدول 21 أسفله، تطور أعداد الموظفين حسب الحالة العائلية برسم سنوات 2006 و 2009 و 2012 و 2013:



## جدول 21: تطور الأعداد حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	2006	2009	2012	2013
عازب (ة)	25.69%	28.46%	29.59%	32.15%
متزوج(ة)	71.73%	68.59%	68.71%	66.08%
مطلق(ة)	2.14%	2.84%	1.60%	1.52%
أرمل(ة)	0.44%	0.11%	0.10%	0.24%
المجموع	100%	100%	100%	100%

يتبين من الجدول أن نسبة الموظفين العازبين ارتفعت من 25.69% سنة 2006 إلى 28.46% سنة 2009، وبلغت 32.15% سنة 2013. بينما انخفضت نسبة المتزوجين حيث انتقلت من 71.73% سنة 2006 إلى 68.59% سنة 2009 وبلغت 66.08% سنة 2013. ويتبين كذلك أن نسبة المطلقين بين الموظفين عرفت انخفاضا سنة 2013 حيث بلغت 1.52%. بينما كانت النسبة سنة 2006 (2.14%).

و من خلال النسب أعلاه نلاحظ أنه رغم المنحى التصاعدي لنسبة العازبين، يظل المتزوجون يشكلون الأغلبية من بين الموظفين (66.08%). مما يستدعي التفكير في النهوض بالعمل الإجتماعي الذي تقوم به الإدارة في اتجاه توفير المرافق الإجتماعية والوسائل المصاحبة لهذه الشريحة من الموظفين.

## VI - التعيينات الخاصة بالمناصب العليا

تميزت سنة 2012 بصدر منظومة قانونية متكاملة تتعلق بالتعيين في المناصب العليا ساهمت في ترسيخ مبادئ الاستحقاق والشفافية وتكافؤ الفرص في الولوج إلى هذا الصنف من المناصب ويتعلق الأمر ب:

- مناصب المسؤولين عن المؤسسات والمقاولات العمومية الإستراتيجية المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من الفصل 49 من الدستور ؛
- الوظائف المدنية في الإدارات العمومية والوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية، التي يتداول مجلس الحكومة بخصوص التعيين فيها طبقا لأحكام الفصل 92 من الدستور.

وفي هذا الإطار، تم تخصيص فضاء خاص ببوابة التشغيل العمومي "[www.emploi-public.ma](http://www.emploi-public.ma)" للإعلان عن فتح باب الترشيحات للمناصب العليا وتواريخ وأجال تقديم ملفات الترشيح. وذلك بالإضافة إلى نشرها على الموقعين الإلكترونيين لرئاسة الحكومة وللسلطة الحكومية المعنية.

وقد تم الإعلان، إلى غاية 27 أكتوبر 2014، عن فتح باب الترشيح لشغل 372 منصبا من المناصب العليا التي يتم التداول في شأنها في المجلس الحكومي. وتبين الجداول الآتية توزيع هذه المناصب مع التمييز بين المناصب المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية ومن طرف المؤسسات العمومية أو مؤسسات تكوين الأطر:

## 1) المناصب العليا المعلن عن فتح باب الترشيح بشأنها:

جدول 22: المناصب المعلن عنها من طرف القطاعات الوزارية (149)

القطاعات الوزارية					
المجموع	مدير عام	مدير	مفتش عام	كاتب عام	القطاع
5		5			الأمانة العامة للحكومة
6		5	1		المندوبية السامية للتخطيط
3		2	1		المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
3		3			المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
5		4		1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
6		3	1	2	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
5		4		1	الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
3		2		1	وزارة الإتصال
12	1	10	1		وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
2			1	1	وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية
8		6	1	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
7		7			وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
3		1	1	1	وزارة الثقافة
5		3	1	1	وزارة السياحة
4		4			وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
5		4	1		وزارة الشباب والرياضة
8		6	1	1	وزارة الصحة
7		5	1	1	وزارة الصناعة التقليدية والإقتصاد الإجتماعي والتضامني
4		3		1	وزارة الصناعة والتجارة والإستثمار والإقتصاد الرقمي
5		3		2	وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة - قطاع التجارة الخارجية-
3		2		1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع البيئة -
8		6	1	1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الطاقة والمعادن-
5	1	2		2	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء -
9		8		1	وزارة العدل والحريات
5		3	1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الصيد البحري
7		5	1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الفلاحة
4		3	1		وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
2		2			قطاع التكوين المهني
149	2	111	15	21	المجموع

جدول 23: المناصب المعلن عنها من طرف مؤسسات تكوين الأطر: (51)

مؤسسات تكوين الأطر			
المجموع	مدير عام	مدير	القطاع
1		1	المندوبية السامية للتخطيط
1		1	رئاسة الحكومة
1		1	وزارة الإتصال
1		1	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
32		32	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1		1	وزارة الثقافة
2		2	وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
10		10	وزارة الصحة
1	1		وزارة العدل والحريات
1		1	وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الصيد البحري
51	1	50	المجموع

جدول 24: المناصب المعلن عنها من طرف المؤسسات العمومية : (172)

المؤسسات العمومية				
المجموع	مدير عام	مدير	عميد	رئيس جامعة
3		3		
1		1		
1	1			
1		1		
3		3		
1		1		
74		2	62	10
9		9		
1		1		
15		15		
1	1			

9		9			وزارة الصحة
5	2	3			وزارة الصناعة والتجارة والإستثمار والإقتصاد الرقمي
2		2			وزارة الصناعة والتجارة والتكنولوجيات الحديثة - قطاع التجارة الخارجية-
4		4			وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء -
12	4	8			وزارة الفلاحة والصيد البحري- قطاع الفلاحة
30		30			قطاع التربية الوطنية
172	8	92	62	10	المجموع

## 2) عدد التعيينات في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية:

بلغت التعيينات إلى حدود 27 أكتوبر 2014 ، 453 تعيينا ، منها 358 في المناصب العليا و 95 في المناصب النظامية السامية (المتصرفين العامين والمهندسين العامين والمهندسين المعماريين العامين).

وقد بلغ عدد النساء المعينات في هذه المناصب 39 تعيينا في المناصب العليا و 11 تعيينا في المناصب السامية النظامية ، أي بنسبة 11 % من مجموع التعيينات.

ويبين الجدول التالي توزيع التعيينات في المناصب العليا حسب السنوات 2012 و 2013 و 2014:

### جدول 25 : التعيينات في المناصب العليا

نوعية المنصب	2012	2013	2014	المجموع
رئيس جامعة		2	1	3
عميد		29	25	54
كاتب عام		11	7	18
مفتش عام		12	5	17
مدير	2	174	90	266
متصرف عام	10			10
مهندس عام	82			82
مهندس معماري عام	3			3
المجموع	97	228	128	453

وتقدم الجداول التالية بتفصيل التعيينات التي تمت في المناصب العليا والمناصب السامية النظامية بالقطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية :

### □ التعيينات في المناصب العليا:

جدول 26: التعيينات في المناصب العليا بالقطاعات الوزارية: ( 145 )

المجموع	مفتش عام	مدير عام	مدير	كاتب عام	القطاعات
6		1	5		الأمانة العامة للحكومة
5	1		4		المنشورية السامية للتخطيط
3	1		2		المنشورية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
3			3		المنشورية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
5			4	1	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
3			2	1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان والمجتمع المدني
9	1		6	2	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
3			2	1	وزارة الاتصال
14	1	2	10	1	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
1			1		وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
4	1		2	1	وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية
5	1		3	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
8			8		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
2	1		1		وزارة التعمير وإعداد التراب الوطني
3	1		1	1	وزارة الثقافة
1			1		وزارة السكنى وسياسة المدينة
5	1		3	1	وزارة السياحة
10	1		9		وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
6	1		5		وزارة الشباب والرياضة
8	1		6	1	وزارة الصحة
6	1		4	1	وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني
2			1	1	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
4			3	1	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
1			1		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع البيئة -

5	1		3	1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
2		1	1		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء
4			3	1	وزارة العدل والحريات
5	1		3	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الصيد البحري-
7	1		5	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الفلاحة-
5	1		4		وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
145	17	4	106	18	المجموع

### جدول 27 : التعيينات في المناصب العليا بمؤسسات تكوين الأطر: ( 36 )

مؤسسات تكوين الأطر		
المجموع	مدير	القطاعات
2	2	المنشآت السامية للتخطيط
1	1	وزارة الاتصال
1	1	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
27	27	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1	1	وزارة التعمير وإعداد التراب الوطني
1	1	وزارة الثقافة
1	1	وزارة السكنى وسياسة المدينة
1	1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
1	1	وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الفلاحة-
36	36	المجموع

### جدول 28 : التعيينات في المناصب العليا بالمؤسسات العمومية: ( 177 )

المؤسسات العمومية				
المجموع	مدير عام	مدير	عميد	رئيس جامعة
2		2		
1		1		
1		1		
2		2		
34		34		
2		2		

66		9	54	3	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
1		1			وزارة التعمير وإعداد التراب الوطني
1		1			وزارة الثقافة
9		9			وزارة الداخلية
20		20			وزارة السكنى وسياسة المدينة
2		2			وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
1	1				وزارة السياحة
10		10			وزارة الصحة
6	2	4			وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
2		2			وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
4		4			وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - قطاع الماء
1	1				وزارة العدل والحريات
12	2	10			وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الفلاحة-
177	6	114	54	3	المجموع

#### □ التعيينات في المناصب السامية النظامية:

بلغت التعيينات في المناصب السامية النظامية، 95 تعيينا، من بينها 11 تعيينا يهتم النساء.

ويوضح الجدول التالي توزيع هذه التعيينات بالقطاعات الوزارية:



جدول 29 : توزيع أعداد التعيينات حسب المنصب

المجموع	مهندس معماري عام			مهندس عام			متصرف عام		
	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى
17				11	10	1	6	6	
6				6	6				المندوبية السامية للتخطيط
2				2	2				المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
5				5	4	1			وزارة الاتصال
3				3	1	2			وزارة الاقتصاد والمالية
3							3	3	وزارة التربية الوطنية
7				7	6	1			وزارة التشغيل والتكوين المهني - قطاع التكوين المهني
2		1	1						وزارة الداخلية
16		2							وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
7				16	15	1			وزارة الصحة
3		1	1	7	7				وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة - الطاقة والمعادن
7				2	2				وزارة العدل والحريات
1				7	7				وزارة الفلاحة والصيد البحري (قطاع الفلاحة)
10				1		1			وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
1				9	7	2	1	1	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
5				1	1				وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
95				5	4	1			وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
	3	2	1	82	72	10	10	10	المجموع

جدول 30 : التعيينات الإجمالية حسب القطاعات الوزارية وحسب نوعية المنصب

المجموع العام		مناصب نظامية سامية			مناصب عليا			القطاعات	
المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
6	6	0				6	6		الأمانة العامة للحكومة
24	22	2	17	16	1	7	6	1	المندوبية السامية للتخطيط
9	9	0	6	6		3	3		المندوبية السامية للمياه والغابات ومحاربة التصحر
3	3	0				3	3		المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
7	5	2				7	5	2	الوزارة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة
3	2	1				3	2	1	الوزارة المكلفة بالعلاقات مع البرلمانات والمجتمع المدني
9	7	2				9	7	2	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
7	6	1	2	2		5	4	1	وزارة الاتصال
6	5	1	5	4	1	1	1		وزارة الاقتصاد والمالية
27	22	5	10	8	2	17	14	3	وزارة التجهيز والنقل واللوجستيك
38	34	4	3	1	2	35	33	2	وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
7	7	0	3	3		4	4		وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية
7	6	1				7	6	1	وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
101	94	7				101	94	7	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر
4	4	0				4	4		وزارة التعمير وإعداد التراب الوطني
5	5	0				5	5		وزارة الثقافة
16	14	2	7	6	1	9	8	1	وزارة الداخلية
24	18	6	2	1	1	22	17	5	وزارة السكنى وسياسة المدينة
2	2	0				2	2		وزارة السكنى والتعمير وسياسة المدينة
6	4	2				6	4	2	وزارة السياحة
10	9	1				10	9	1	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
6	6	0				6	6		وزارة الشباب والرياضة



34	31	3	16	15	1	18	16	2	وزارة الصحة
6	5	1				6	5	1	وزارة الصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني
13	10	3	5	4	1	8	6	2	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي
7	5	2	1	1		6	4	2	وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الرقمي - قطاع التجارة الخارجية
1	1	0				1	1		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة
									- قطاع البيئة -
13	13	0	7	7		6	6		وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة -الطاقة والمعادن
6	5	1				6	5	1	وزارة الطاقة والمعادن والماء والبيئة -قطاع الماء
8	8	0	3	3		5	5		وزارة العدل والحريات
5	3	2				5	3	2	وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الصيد البحري-
27	27	0	7	7		20	20		وزارة الفلاحة والصيد البحري - قطاع الفلاحة-
6	5	1	1		1	5	5		وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة
453	403	50	95	84	11	358	319	39	المجموع

## VII - توقعات الإحالة على التقاعد

### 1) أعداد الموظفين المقبلين على التقاعد إلى حدود 2030

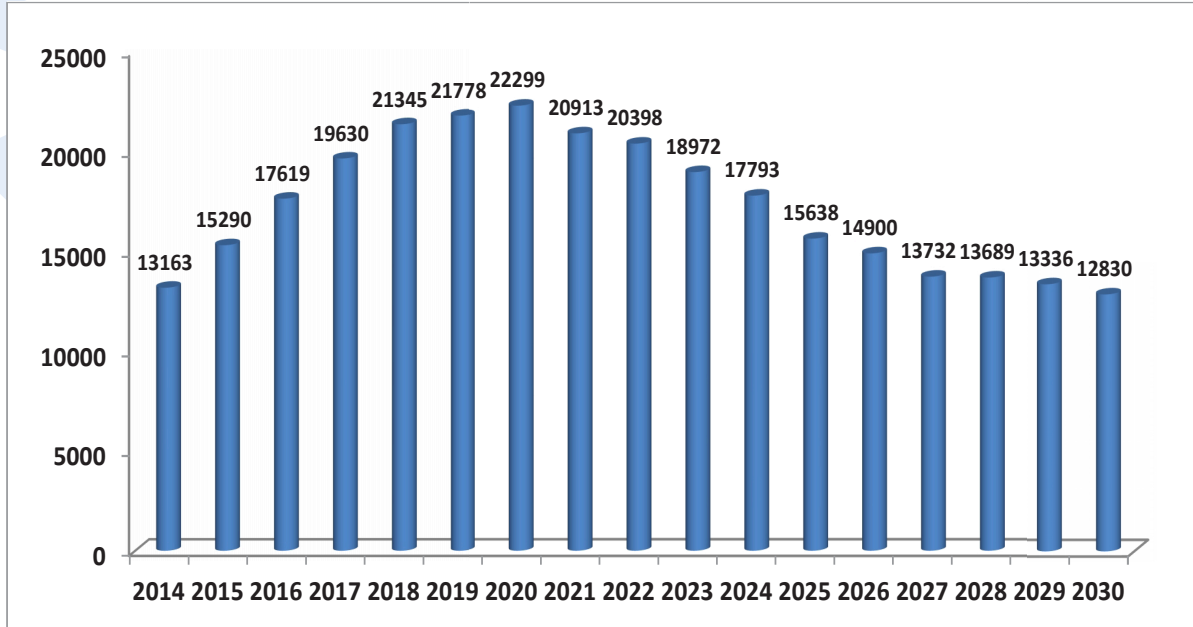
يوضح الجدول التالي التوقعات الخاصة بأعداد الموظفين المقبلين على التقاعد برسم كل سنة ابتداء من سنة 2013 إلى سنة 2030. علما على أنه برسم سنة 2013 تتعلق الأعداد المقدمة بالأشهر الأخيرة فقط.

الجدول 31: توزيع أعداد المحالين على التقاعد حسب السنوات

سنة الإحالة على التقاعد	الأعداد	النسبة المئوية	أعداد تراكمية ابتداء من سنة 2014	نسبة تراكمية ابتداء من سنة 2014
نهاية 2013	4582	0,86%		
2014	13163	2,46%	13163	2,49%
2015	15290	2,86%	28453	5,37%
2016	17619	3,30%	46072	8,70%
2017	19630	3,67%	65702	12,40%
2018	21345	4,00%	87047	16,43%
2019	21778	4,08%	108825	20,54%
2020	22299	4,17%	131124	24,75%
2021	20913	3,91%	152037	28,70%
2022	20398	3,82%	172435	32,55%
2023	18972	3,55%	191407	36,14%
2024	17793	3,33%	209200	39,49%
2025	15638	2,93%	224838	42,45%
2026	14900	2,79%	239738	45,26%
2027	13732	2,57%	253470	47,85%
2028	13689	2,56%	267159	50,44%
2029	13336	2,50%	280495	52,95%
2030	12830	2,40%	293325	55,38%
بعد 2030	236372	44,24%	529697	100,00%
المجموع	534279	100,00%		

يبين الرسم البياني بعده أن عدد المحالين على التقاعد سيعرف منحى تصاعديا إلى غاية سنة 2020، التي سيصل فيها هذا العدد إلى أعلى مستوى (22 296) قبل تسجيل بداية انخفاض ابتداء من سنة 2021.

الرسم البياني 8: تطور التوقعات الخاصة بالإحالة على التقاعد



سينتقل المعدل السنوي للإحالة على التقاعد بسبب بلوغ حد السن القانوني للتقاعد من 2.46 % خلال سنة 2014 إلى 4.17% في سنة 2020، ثم ينخفض إلى 2.4 % سنة 2030، وذلك على الشكل التالي:

- في غضون الست سنوات القادمة (إلى غاية سنة 2020)، فإن عدد الموظفين الذين من المتوقع أن يحالوا على التقاعد هو 131 124 موظف، أي 24.75 % من مجموع عدد الموظفين ؛
- في غضون العشر سنوات القادمة (إلى غاية سنة 2024)، فإن عدد الموظفين الذين من المتوقع أن يحالوا على التقاعد هو 209 200 موظف، أي 39.49% من مجموع عدد الموظفين ؛
- وخلال 16 سنة (إلى غاية 2030 )، فإن عدد المحالين على التقاعد سيبلغ 293 325 موظف، أي ما نسبته 55.38 % من مجموع عدد الموظفين.

## (2) أعداد الموظفين المقبلين على التقاعد حسب أصناف الموظفين

يوضح الجدول التالي توزيع الأعداد المتوقعة للمحاليين على التقاعد خلال الفترة ما بين 2014 و2030 حسب الأصناف الثلاثة للموظفين:

جدول 32: الأعداد المتوقعة للموظفين المقبلين على التقاعد حسب الفئات

فئات الموظفين				
المجموع	التنفيذ	الإشراف	الأطر	سنة الإحالة على التقاعد
4584	670	860	3054	نهاية 2013
15194	1898	1842	9440	2014
17330	2068	2013	11234	2015
19668	2323	2196	13133	2016
21688	2343	2456	14872	2017
23405	2497	2826	16064	2018
23841	2405	3005	16412	2019
24354	2808	3235	16291	2020
22964	2508	3315	15120	2021
22449	2646	3037	14744	2022
21014	2640	3061	13290	2023
19831	2718	2792	12297	2024
17670	2566	2545	10534	2025
16922	2669	2722	9505	2026
15753	2552	2535	8639	2027
15710	2668	2431	8583	2028
15360	2857	2070	8404	2029
14858	2858	1766	8204	2030
236058	48778	49951	137329	بعد سنة 2030
534279	92472	94658	347149	المجموع

يلاحظ بصفة عامة، من خلال هذا الجدول بأن أعلى عدد للموظفين المحالين على التقاعد سيسجل في سنة 2020، حيث سيبلغ هذا العدد حده الأقصى بالنسبة لصنف الأطر في سنة 2019 وبالنسبة لصنف الإشراف خلال سنة 2021.

ويبين الجدول رقم 33 أسفله، نسب الإحالة على التقاعد خلال الست (6) والعشر (10) و الستة عشر (16) سنة القادمة:

### الجدول 33: نسب الإحالة على التقاعد حسب فئات الموظفين

	الإحالة على التقاعد خلال 6 سنوات		الإحالة على التقاعد خلال 10 سنوات		الإحالة على التقاعد خلال 16 سنة	
	الأعداد	%	الأعداد	%	الأعداد	%
الأطر	97446	28,07%	152897	44,04%	206766	59,56%
الإشراف	17573	18,56%	29778	31,46%	43847	46,32%
التنفيذ	16342	17,67%	26854	29,04%	43024	46,53%
المجموع	131361	24,59%	209529	39,22%	293637	54,96%

يستنتج من هذا الجدول أن نسبة المحالين على التقاعد ستكون مرتفعة أكثر ضمن صنف الأطر مقارنة مع صنفي الإشراف والتنفيذ، وذلك كالتالي :

- أكبر نسبة للإحالة على التقاعد خلال 10 سنوات، ستسجل في صنف الأطر حيث ستبلغ 44%، وستصل النسبة خلال 16 سنة المقبلة إلى 59,5%؛
- 31 % من صنف الإشراف سيحالون على التقاعد خلال 10 سنوات، و 46 % خلال 16 سنة المقبلة؛
- 29 % من صنف التنفيذ سيحالون على التقاعد خلال 10 سنوات القادمة، و 46,5 % خلال 16 سنة المقبلة؛

## خلاصة

- 51.3 % من الموظفين تفوق أعمارهم 45 سنة؛
- قمة هرم الأعمار تهم بالشريحة العمرية 51-55 سنة برسم سنة 2013 على غرار ما كانت عليه خلال سنة 2012 وخلافا لسنة 2006 التي همت فيها الشريحة العمرية 46-48 سنة، مما يستوجب اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تشبيب الإدارة والعمل على تهيين الخلف؛
- هرمية الأقدمية تؤثر على أن أعداد الموظفين المنتمين إلى شريحة الأقدمية "5 سنوات فما أقل" في تزايد ملحوظ (18,34 % ستة 2013 عوض 16.5% خلال سنة 2012 و 10% سنة 2006)، ويرجع هذا التطور إلى ارتفاع عدد التوظيفات خلال السنوات الأخيرة. وعلى العكس من ذلك، فقد عرفت نسبة الموظفين المتوفرين على أقدمية تفوق 20 سنة انخفاضا واضحا (41,64 % سنة 2013 عوض 44% خلال سنة 2012 و أكثر من 50% سنة 2010)؛
- تشتمل وزارة التربية الوطنية لوحدها على 54 % من عدد الموظفين؛ وزارة الداخلية 15,5% ووزارة الصحة 8,86%؛
- نسبة لاتمركز الموظفين خلال السنوات الأخيرة في ارتفاع مستمر، حيث بلغت 88,34% في سنة 2013 مقابل 87 % في سنة 2012 و 81% في سنة 2006 دون احتساب وزارة التربية الوطنية؛
- 65.2% من مجموع الموظفين متمركزين على مستوى سبع جهات من أصل 16 جهة و تتعلق بكل من جهة الرباط - سلا- زمور- زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى، الجهة الشرقية، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز، وجهة مكناس- تافيلالت، وجهة طنجة- تطوان؛
- تضم الجهات الأربعة (جهة الرباط - سلا- زمور- زعير، وجهة سوس- ماسة- درعة، وجهة الدار البيضاء الكبرى، وجهة مراكش- تانسيفت- الحوز)، 42.8% من صنف الأطر و 44.5% من صنف الإشراف و 46.2 % من صنف التنفيذ؛
- يشكل المتزوجون الأغلبية من بين الموظفين (66.08%). مما يستدعي التفكير في النهوض بالعمل الاجتماعي الذي تقوم به الإدارة في اتجاه توفير المرافق الاجتماعية والوسائل المصاحبة لهذه الشريحة من الموظفين.



- عرفت نسبة أعداد الموظفين المرتبين في سلالمة الأجور 10 فما فوق ( أو الدرجات ذات الترتيب الاستدلالي المماثل ) ارتفاعا ملحوظا ومستمر (65 % )، غير أن هذا لا يعني ارتفاع مستوى التأطير؛
- انتقلت نسبة التأنيث من 36% في سنة 2006 إلى 38.6 % خلال سنة 2012 وإلى 39,4 % في سنة 2013 (دون احتساب إدارتي الأمن الوطني والوقاية المدنية)؛
- سينتقل معدل الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن من 2.46 % برسم سنة 2014 إلى 4.17% خلال سنة 2020 ،قبل أن يعرف انخفاضا ابتداء من سنة 2021، ليصل إلى 2.4% بحلول سنة 2030؛
- ستهم الإحالة على التقاعد الموظفين المرتبين في صنف الأطر أكثر من الموظفين المرتبين في صنف الإشراف أو صنف التنفيذ؛
- يتوقع أن يغادر الوظيفة العمومية في غضون 16 سنة المقبلة (إلى غاية 2030 )، 55.38 % من مجموع عدد الموظفين.
- بلغ عدد مباريات التوظيف المعلن عنها برسم سنة 2013، 357 لشغل 17758 منصبا بالإدارات العمومية؛
- معدل أعداد المناصب المفتوحة للتباري لكل مباراة يقدر ب 50 منصبا برسم سنة 2013؛



منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

[www.mmssp.gov.ma](http://www.mmssp.gov.ma)  
[www.service-public.ma](http://www.service-public.ma)  
[www.emploi-public.ma](http://www.emploi-public.ma)