

Les fonctionnaires absorbent 57% des recettes fiscales !

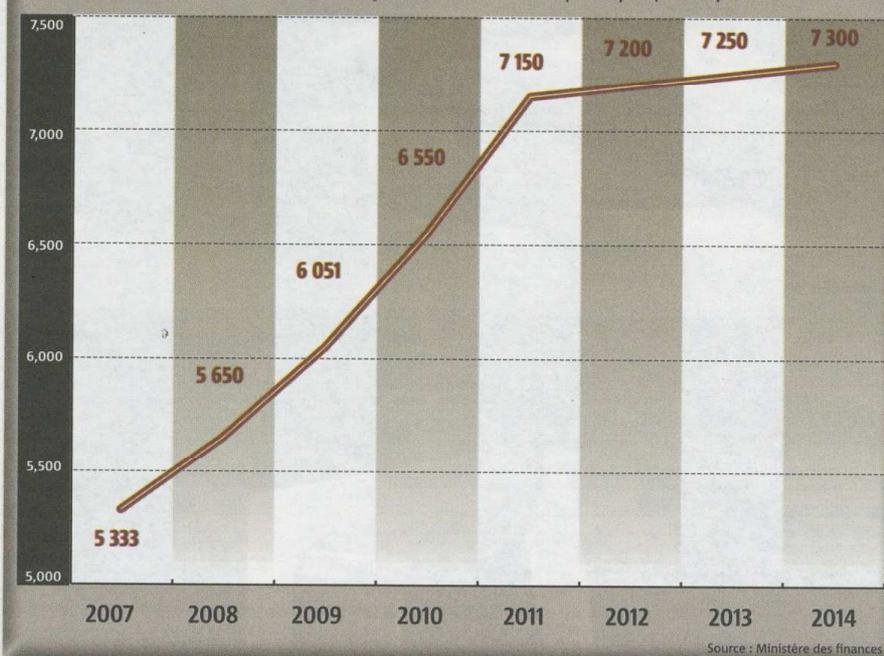
■ La masse salariale dans la fonction publique au-delà du seuil psychologique des 100 milliards de DH depuis 2014.

■ Le salaire moyen dans l'administration marocaine est presque le triple du salaire minimum, il est «seulement» le double en France.

■ 27 fonctionnaires pour 1 000 habitants au Maroc au lieu de 44 pour autant d'habitants en Tunisie.

Tendance des salaires structurellement haussière

Evolution du salaire mensuel net moyen dans la fonction publique (En DH)



salariale inférieure à 10% du PIB.

Par rapport aux dépenses de fonctionnement, en revanche, la masse salariale, telle que prévue, est en augmentation, elle en représente 54% au lieu de 52% en 2014 et 49,3% en 2013. Une telle évolution s'explique surtout par la baisse du dénominateur sous l'effet exclusif du fort recul des dépenses de compensation. Mais dans tous les cas, on est loin des niveaux enregistrés par le passé (récent) et qui pouvaient atteindre 60% comme en 2007 ou 58,6% comme en 2010.

Malgré tout, la masse salariale reste le seul poste de dépenses du Budget à se situer à un niveau aussi élevé. Pour 2015, ces dépenses représentent plus de 57% des recettes fiscales attendues, alors que celles dédiées à l'investissement par exemple n'en représentent que 30,5%. En 2013, la masse salariale absorbait

54,4% des recettes fiscales.

Le rapport fonctionnaires/population totale est de 8,1% en France et de 1,7% au Maroc

Ailleurs, la situation n'est pas plus brillante, et on peut dire sur la base des ratios, seuls, que le Maroc se trouve dans une position plutôt favorable. Mais les réalités qui se cachent derrière les ratios contredisent ce constat. En Tunisie par exemple, la masse salariale était supérieure à 12% en 2013 selon le FMI, contre 11,2% au Maroc. A cette précision près, et elle est de taille, que la Tunisie comptait 44 fonctionnaires pour 1 000 habitants, alors que le Maroc ne disposait (et ne dispose toujours) que de 27 fonctionnaires pour le même nombre d'habitants. En France, le rapport masse salariale/PIB est autour de 12% et masse salariale/dépenses de fonctionnement est à peu près équivalent

à celui du Maroc (56,3%). Par contre, les dépenses du personnel sur recettes fiscales ressortent à 50% en France, contre 54% au Maroc.

Quand on connaît le nombre de fonctionnaires en France, on est porté à relativiser quelque peu les ratios évoqués : 5,4 millions (sans compter les emplois aidés) sur une population de 66,3 millions de personnes au 1^{er} janvier 2015 selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). Au Maroc, l'effectif budgétaire du personnel civil est inférieur à 580 000 pour une population de 34,8 millions de personnes. Cela donne un rapport fonctionnaires/population totale de 8,1% en France et 1,7% au Maroc. Et même si on comptabilisait tous les agents publics au Maroc, y compris ceux des collectivités locales et autres, on serait tout au plus à moins de 1 million de personnes, soit moins de

3% de la population totale.

Beaucoup à faire sur la qualité des services rendus

La conclusion qui s'impose, à première vue, est que, comparativement à la Tunisie et à la France, par exemple, les fonctionnaires au Maroc sont bien peu nombreux et mieux rémunérés. Il faut rappeler qu'au Maroc le salaire moyen dans la fonction publique étatique est de 7 300 DH par mois, soit près de 3 fois le salaire minimum. En France, le salaire moyen dans la fonction publique étatique est autour de 2 500 euros, soit le double du salaire minimum.

Bref, les rémunérations dans la fonction publique au Maroc sont assez intéressantes, mais la question qui revient sans cesse depuis des années, et en particulier depuis 2014 avec le dépassement du seuil psychologique des 100 milliards de dépenses du personnel, est celle de la capacité du pays à financer cette dépense.

Des mesures ont déjà été prises pour limiter l'augmentation du nombre de fonctionnaires, comme par exemple le non-remplacement automatique des départs à la retraite pour limite d'âge, mais comme on l'a vu, le problème semble moins lié à la quantité qu'à...la qualité. Le Maroc aurait même besoin d'accroître l'effectif des fonctionnaires, notamment dans l'administration territoriale, où les besoins ne sont pas totalement et convenablement couverts. Sur le plan de la qualité par contre, c'est-à-dire du service rendu eu égard aux rémunérations servies, il y aurait beaucoup à faire. Ceci pose clairement la question de la refonte du statut général de la fonction publique (SGFP). Malgré les améliorations que celui-ci a connues depuis sa promulgation en 1958, sa refonte est à l'ordre du jour depuis quelques années déjà et en particulier depuis la der-

nière Constitution de 2011 à laquelle le SGFP doit, dans tous les cas, se conformer. Le ministère de la fonction publique y travaille, et selon un des ses hauts responsables, le projet fera bientôt l'objet de consultations avec les autres départements ministériels, avant d'être soumis aux syndicats.

Le traitement de base ne représente que 28% de la rémunération

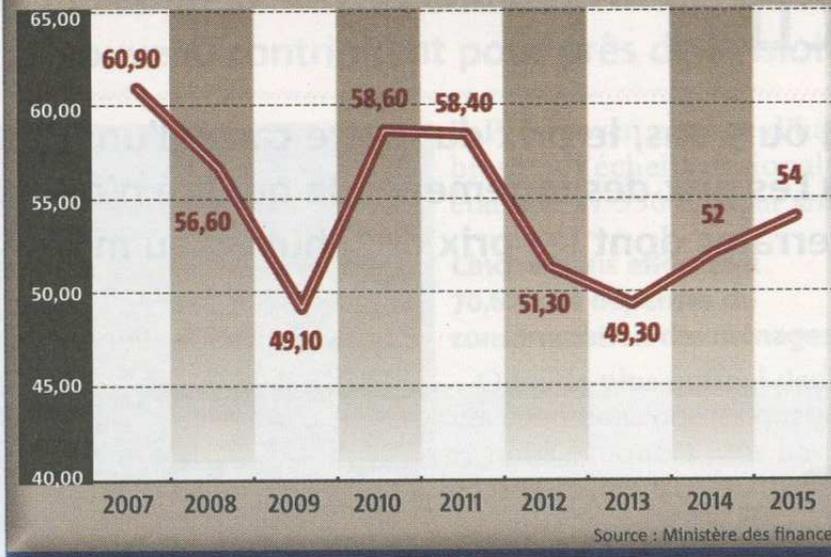
Les objectifs de la refonte du SGFP, selon le même responsable, portent à la fois sur des valeurs à instaurer dans l'administration (reddition des comptes, transparence, neutralité, etc.) et une valorisation des ressources humaines par la consécration juridique de la formation continue, la mise en place d'un nouveau système de rémunération, la prise en compte de la performance dans l'évolution de la carrière, la prééminence de l'emploi sur le grade, entre autres.

En réalité, le point le plus

crucial dans cette réforme, du point de vue des fonctionnaires tout au moins, c'est surtout la refonte du système de rémunération. Non point que les autres axes de la réforme du SGFP présentent moins d'intérêt, mais simplement parce que, comme toujours et comme partout, l'on est d'abord sensible à ce qui touche...au portefeuille. Et là, on peut dire que les conclusions de l'étude menée par un cabinet français sur la refonte du système de rémunération sont clairement favorables aux fonctionnaires, en ce sens que si les propositions émises étaient appliquées, elles inverseraient complètement la structure de la rémunération : au lieu d'une structure actuellement fondée sur les indemnités, qui constituent 72% de la rémunération, l'option suggérée est de donner la prééminence au traitement de base, lequel ne représente aujourd'hui que 28% de la rémunération (www.lavieeco.com).

La masse salariale se maintient à plus de 50% du budget de fonctionnement

Evolution du poids des salaires sur les dépenses de fonctionnement (En %)



De ce point de vue, la refonte du système des rémunérations, si elle est de nature à apporter davantage de cohérence, de simplicité et d'équité, serait en revanche à peu près neutre du point de vue de la masse salariale. En d'autres termes, le changement du système actuel des rémunérations, si la réforme

du SGFP était adoptée, ne soulagerait en aucune façon du poids des dépenses du personnel. Il les aggraverait même, car la prééminence qui serait donnée au traitement de base générerait des charges supplémentaires dans les cotisations versées à la Caisse marocaine de retraites (CMR). Mais c'est surtout

cette dernière qui subirait le plus les retombées d'une telle réforme : toutes les pensions civiles et d'invalidité seraient révisées à la hausse en conséquence de l'augmentation du traitement de base des fonctionnaires actifs. C'est la loi du 30 décembre 1971 instituant le régime des pensions civiles (article 44 bis) qui le stipule. Sachant que la CMR est en déficit technique depuis l'année 2014, cette refonte du système des rémunérations ne pourrait s'envisager, à supposer même que le nouveau statut de la fonction publique était préalablement adopté, qu'accompagnée de la réforme des retraites.

Finalement, la question de la maîtrise de la masse salariale dans la fonction publique renvoie à trois dossiers au minimum : celui de la réforme du statut général de la fonction publique, celui du système des rémunérations et enfin celui des retraites CMR ■