

Le statut de l'enseignement marocain

Ahmed Moatassime

Tiers-Monde, Année 1978, Volume 19, Numéro 76

p. 801 - 810

[Voir l'article en ligne](#)

Avertissement

L'éditeur du site « PERSEE » – le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation – détient la propriété intellectuelle et les droits d'exploitation. A ce titre il est titulaire des droits d'auteur et du droit sui generis du producteur de bases de données sur ce site conformément à la loi n°98-536 du 1er juillet 1998 relative aux bases de données.

Les oeuvres reproduites sur le site « PERSEE » sont protégées par les dispositions générales du Code de la propriété intellectuelle.

Droits et devoirs des utilisateurs

Pour un usage strictement privé, la simple reproduction du contenu de ce site est libre.

Pour un usage scientifique ou pédagogique, à des fins de recherches, d'enseignement ou de communication excluant toute exploitation commerciale, la reproduction et la communication au public du contenu de ce site sont autorisées, sous réserve que celles-ci servent d'illustration, ne soient pas substantielles et ne soient pas expressément limitées (plans ou photographies). La mention Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation sur chaque reproduction tirée du site est obligatoire ainsi que le nom de la revue et- lorsqu'ils sont indiqués - le nom de l'auteur et la référence du document reproduit.

Toute autre reproduction ou communication au public, intégrale ou substantielle du contenu de ce site, par quelque procédé que ce soit, de l'éditeur original de l'oeuvre, de l'auteur et de ses ayants droit.

La reproduction et l'exploitation des photographies et des plans, y compris à des fins commerciales, doivent être autorisés par l'éditeur du site, Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation (voir <http://www.sup.adc.education.fr/bib/>). La source et les crédits devront toujours être mentionnés.

LE STATUT DE L'ENSEIGNANT MAROCAIN

par Ahmed MOATASSIME*

Mouvementé, insaisissable administrativement, décevant dans sa conception initiale et dans son application pratique : tel paraît être le statut de l'enseignant marocain aux yeux du personnel concerné lui-même. En effet, il est mouvementé dans la mesure où il s'agit de l'un des statuts de la fonction publique au Maroc qui a connu le plus de changements. Il est insaisissable administrativement à cause du maquis de textes législatifs qui en découlent et qui découragent les meilleures volontés. Il est décevant, enfin, par la conception des promotions internes qui, dans leurs applications pratiques, paraissent reprendre d'une main ce qu'elles donnent de l'autre, au détriment de la fonction éducative.

En fait, *trois problèmes précis* se posent à la fonction pédagogique au Maroc : le statut des enseignants du premier et du second degrés; la carrière universitaire et le mode d'appréciation des diplômes; enfin et surtout le mécanisme défectueux des promotions internes intéressant toutes les catégories¹.

I. — STATUT DES ENSEIGNANTS DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉS

Une réforme datant du 2 février 1967 — modifiée et complétée ultérieurement — a certes essayé d'améliorer une situation qui ne cessait de se dégrader. Mais les modes de reclassement pratiqués pour

* Professeur à l'IEDS.

1. Le présent article fait suite à notre étude sur « La politique de l'enseignement au Maroc », publiée in *Maghreb-Machrek*, n° 79, Paris, Documentation française, 1978. Pour en saisir la portée, il convient donc de le placer dans ce contexte pédagogique en s'y référant éventuellement.

« regrouper » certaines catégories d'enseignants paraissent avoir engendré plus de difficultés pour les intéressés qu'ils n'en ont résolu en réalité².

Pourtant de sérieux projets ont été élaborés en faveur de la carrière pédagogique à l'issue d'un colloque sur l'enseignement tenu à Ifrane en 1970. Mais ils ne semblent avoir bénéficié, en partie, qu'au supérieur dans des conditions confuses que nous évoquerons plus loin. En revanche, les dispositions d'Ifrane ne paraissent avoir apporté aucun changement radical à la situation matérielle des cadres pédagogiques de base, à savoir les enseignants du premier et du second degrés.

Dans le premier degré, le corps des instituteurs en particulier, comme d'ailleurs celui des moniteurs, demeurent entièrement défavorisés. Dans le second degré, le corps du premier cycle comme celui du second cycle restent également à revoir. Parmi eux, ces professeurs scientifiques qui font cruellement défaut et sur lesquels reposent désormais les dernières chances d'une marocanisation intégrale de l'enseignement au Maroc.

L'on sait à ce propos que ce pays entretient encore plus de 7 000 coopérants. Le financement de chacun équivaut à trois ou quatre fois le salaire d'un enseignant marocain de même qualification. Et la plupart d'entre eux sont précisément affectés au secondaire, notamment dans les matières scientifiques délaissées par les cadres marocains appropriés pour d'autres professions plus lucratives.

Il faut cependant noter qu'une réforme de la fonction publique, intervenue en décembre 1973, eut du moins le mérite de clarifier la situation. Elle « s'est attachée à éliminer de l'ancien système de rémunération les notions d'indices net et brut dont l'application aux variations de salaire ne produisait que des effets limités »³. En outre, au cours de ces dernières années, les départements d'éducation ont été confiés à des personnalités issues du corps pédagogique, anciens instituteurs ou professeurs, qui ne sont pas restés inactifs. Outre le salaire mensuel de base, « certaines indemnités ont été doublées (...), le professeur du 2^e cycle percevait, avant septembre 1975, une allocation mensuelle de 470 DH. Actuellement, cette allocation est de 900 DH », précise un ministre de l'enseignement à la Radiodiffusion et Télévision marocaine (RTM) dans

2. Décret n° 1184-66 du 2 février 1967, portant statut particulier du corps enseignant du ministère de l'Éducation nationale au Maroc : BORM (*Bulletin officiel du Royaume du Maroc*), n° 2832 du 8 février 1967. Modifié et complété par d'autres décrets, parus aux BORM, n°s 3022 du 30-9-1970, 3144 du 31-1-1973, 3168 du 18-7-1973, 3193 du 9-1-1974, 3224 du 1-1-1975 et 3286 du 22-10-1975.

3. Décret n° 2.73.722 du 31 décembre 1973 fixant les échelles de classement des fonctionnaires de l'État et de la hiérarchie des emplois supérieurs des administrations publiques au Maroc : BORM, n° 3193 du 9 janvier 1974, pp. 34 et sq.

une interview publiée par le quotidien gouvernemental, *Le Matin du Sahara*, du 1^{er} mars 1976⁴. Progrès sensible, certes, mais qui reste insuffisant eu égard à la fonction éducative d'une manière générale.

II. — LES CARRIÈRES UNIVERSITAIRES

Contrairement aux carrières de base du premier et du second degrés, une attention particulière semble avoir été portée aux carrières universitaires. Une amélioration notoire pour les cadres en place a suivi le colloque d'Ifrane, souvent même avec des « dérogations transitoires » d'une étonnante singularité. Mais les conditions confuses dans lesquelles se pratiquent désormais les recrutements, comme les avancements, remettent en cause une réforme qui, pourtant, aurait pu servir d'exemple aux autres degrés d'enseignement.

On sait qu'en France, sur laquelle est calqué le système universitaire marocain, un doctorat d'Etat en droit et un doctorat de troisième cycle en sciences « humaines » ou « exactes » permettent l'un et les autres, de par leur équivalence scientifique, d'accéder sous certaines conditions au poste de maître-assistant; l'agrégation en droit dans le premier cas et les doctorats ès lettres et ès sciences dans les seconds devant permettre ensuite l'accès à la maîtrise de conférence et à la carrière professorale française⁵.

Or, pour le Maroc, les doctorats de troisième cycle en sciences « humaines » et « exactes », qui demandent presque le même temps de préparation sinon plus qu'un doctorat d'Etat en droit, sont purement et simplement assimilés à un DES (Diplôme d'Etudes supérieures)⁶; ils ne donnent pas automatiquement accès à l'Université, comme le doctorat en droit, bien que les deux titres s'acquièrent — souvent en France d'ailleurs — dans les mêmes conditions scientifiques et avec les mêmes prérogatives. En outre, pour l'Université marocaine — contrairement

4. 1 DH (Dirham) = 1,10 FF. Voir, en annexe, la part respective du salaire de base et des indemnités.

5. Voir le *Recueil des lois et règlements* des ministères de l'Education et des Universités en France, vol. VII, chap. 711, relatif au personnel français de l'enseignement supérieur. Et, notamment, la mise à jour par décrets du 2 mars 1978, publiés au *Journal officiel de la République française* du 4 mars 1978, pp. 903-907.

6. Arrêté n° 616-76 du 16 avril 1976, fixant la liste des diplômes donnant accès au corps interministériel d'enseignants-chercheurs au Maroc : *BORM*, n° 3318 du 2 juin 1976, p. 686. Complété par l'arrêté n° 396-77 du 2 mars 1977, *BORM*, n° 3366 du 4 mai 1977, p. 610. Ainsi que les arrêtés n°s 718-78 du 29 juin 1978 (*BORM*, n° 3435 du 30 août 1978, p. 917) et 907-78 du 2 juillet 1978 (*BORM*, n° 3440 du 4 octobre 1978, p. 1101).

à son « modèle » français — le doctorat d'Etat en droit (qui pourtant ne demande pas plus de trois à quatre ans de préparation) est aligné sur les doctorats d'Etat ès lettres et ès sciences (qui imposent souvent, on le sait, plus de dix ans de longues et patientes recherches) : les deux catégories de diplômes donnent ainsi accès — à égalité — à la maîtrise de conférence et seule l'agrégation en droit ouvre automatiquement la voie à la carrière professorale⁷.

Cette disqualification des titres « ès lettres » et « ès sciences », par rapport aux titres juridiques, risque de décourager, si ce n'est déjà fait, toute une catégorie de chercheurs confirmés, notamment les scientifiques dont l'Université a pourtant grandement besoin. Sans doute faut-il considérer une agrégation en droit comme le plus haut niveau universitaire dans les branches juridiques et assimilées, puisqu'un doctorat d'Etat de même nature équivaut, encore dans beaucoup de cas en France, à une thèse « complémentaire » de troisième cycle, nous venons de le rappeler. Mais, il ne faut pas perdre de vue non plus que dans les branches « ès lettres » ou « ès sciences » et assimilées, c'est le doctorat d'Etat (assorti d'une thèse de troisième cycle, reconnue « complémentaire ») qui constitue le plus haut niveau universitaire français puisque, inversement, les agrégations relatives à ces disciplines sont limitées à l'enseignement secondaire. On peut ainsi, dans toutes les branches, multiplier les exemples des dénominations identiques de titres universitaires qui ne couvrent pas toujours la même valeur scientifique et qui sont autant de sources d'erreurs.

Aussi, pour mettre fin à cette grave confusion — en attendant sinon l'indispensable remise en cause nationale d'un tel système d'évaluation, du moins sa « mise en ordre » en France même — convient-il de ne pas trop s'éloigner des normes de recrutement observées par les Universités françaises qui restent encore, pour le Maroc, les pourvoyeuses principales de ces titres académiques⁸.

7. Décret n° 2.75.665 du 17 octobre 1975 portant statut particulier du personnel enseignant-chercheur de l'enseignement supérieur au Maroc : *BORM*, n° 3286 du 22 octobre 1975, pp. 1258 et sq.

8. Il s'agit de diplômes obtenus selon les dispositions du décret français, du 15 juin 1959, encore en vigueur. Les décrets et arrêtés français du 16 avril 1974, qui lui font suite, s'y substituent peu à peu. Ils tendent à « normaliser » les dénominations académiques en les accordant aux nouveaux diplômes proposés : DESS (Diplômes d'Etudes supérieures spécialisées), DEA (Diplômes d'Etudes approfondies), doctorats de troisième cycle et doctorats d'Etat auront respectivement la même valeur scientifique pour toutes les disciplines. Mais les effets de cette réforme toute récente ne se feront pas sentir dans l'immédiat, sauf pour certaines branches.

III. — LE SYSTÈME DÉFECTUEUX DES PROMOTIONS INTERNES

Enfin, sur ces deux problèmes de conjoncture — l'un spécifique au statut des enseignants du premier et du second degrés au sein de la fonction publique, l'autre à l'appréciation des diplômes pour l'accès aux fonctions universitaires — se greffe en permanence un troisième et dernier problème qui intéresse tous les stades de l'enseignement : primaire, secondaire et supérieur. Il semble être le plus important et le plus urgent à résoudre puisqu'il est directement lié au mécanisme défectueux des promotions internes de la fonction pédagogique d'une manière générale.

Deux exemples caractéristiques : l'un inhérent à l'ancienneté, l'autre à l'expérience professionnelle.

a) Pour ce qui est de l'ancienneté acquise dans un cadre d'origine par exemple, il n'est plus possible pour un enseignant marocain de pouvoir la reporter — même partiellement comme cela avait cours sous le protectorat et pendant les premières années de l'indépendance — sur son nouveau cadre en cas de changement de catégorie. Un décret qu'on pourrait qualifier d'antipédagogique — dit décret Balafrej du nom du Premier Ministre qui l'avait signé en 1958 — fut à l'origine de cette grave injustice. Il stipule notamment que :

« Les fonctionnaires de l'enseignement sont reclassés, lors d'un changement de cadre, à la classe ou à l'échelon doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur cadre d'origine. Ils ne conservent l'ancienneté acquise dans leur classe ou échelon que si leur nomination leur procure une augmentation de traitement inférieure à celle qui résulterait d'un avancement de classe ou d'échelon dans leur précédent grade (art. 1). Toutefois, cette ancienneté ne peut être prise en compte que dans la limite de la durée exigée par une promotion à l'ancienneté dans le nouveau cadre (art. 2) »⁹.

Ce décret en lui-même n'a plus qu'une existence virtuelle, mais on le retrouve presque textuellement dans toutes les lois qui régissent à l'heure actuelle la fonction enseignante au Maroc¹⁰.

b) Il en résulte par exemple pour un instituteur au milieu de sa carrière — accédant à l'enseignement secondaire pour avoir fait l'effort de décrocher (avec une préparation par correspondance et/ou une mise

9. Décret n° 2.58.663 du 23 juin 1958 concernant le classement des fonctionnaires de l'enseignement au Maroc, BORM, n° 2384 du 4 juillet 1958, p. 1038.

10. Voir en particulier les décrets n° 1184 du 2 février 1967 et 2.75.665 du 17 octobre 1975, *op. cit.*, BORM, n°s 2832 et 3286.

en disponibilité provisoire) une licence, une maîtrise ou un CAPES, voire une agrégation — de se retrouver dans ce nouveau cadre au même point qu'un débutant, malgré dix à quinze ans d'ancienneté. Non seulement son salaire ne s'améliore pas, mais il se voit entièrement dépouillé, sur le plan statutaire, d'une longue expérience professionnelle (comparer les indices du début et de fin de carrière de ces catégories prises en exemple, cf. *tableau annexe*).

Il en est de même d'ailleurs à tous les niveaux de l'enseignement au Maroc où l'ensemble des compétitions se font uniquement à coup de diplômes académiques au mépris des acquis pédagogiques des intéressés. Un professeur chevronné du second degré — ayant eu par exemple une vingtaine d'années d'expérience et passé brillamment une thèse — se présente devant les portes de l'université s'il souhaite y continuer sa carrière, au même titre qu'un étudiant qui vient à peine d'en sortir : dans les deux cas, en effet, seul le diplôme de docteur exigé est pris en considération — et à égalité (procéder aux mêmes comparaisons, cf. également tableau des indices).

En définitive, l'assainissement d'une telle situation ne peut se faire sans une élimination préalable des séquelles du décret Balafrej dont les dispositions apparaissent encore, avons-nous dit, à travers tous les textes organisant la fonction enseignante. Une loi prenant en considération l'ancienneté acquise dans le cadre d'origine doit être substituée à ce décret. En d'autres termes, à chaque changement de catégorie, intervenu après un concours professionnel ou l'acquisition d'un titre universitaire ouvrant ce droit, les intéressés seront reclassés, dans leur nouveau grade, à un échelon (ou classe) qui doit être déterminé par l'étendue de leurs services antérieurs.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

La voie ainsi déblayée, une réforme systématique sera nécessaire. Elle devra reposer sur *trois principes* susceptibles de remédier aux situations précédentes : *attirer* les jeunes vers la carrière pédagogique, *encourager* les chercheurs chevronnés à embrasser ou à poursuivre une carrière universitaire, *fixer* les uns et les autres.

1. *Attirer* les jeunes vers la carrière pédagogique, notamment dans le premier et le second degrés, c'est leur offrir un salaire plus en rapport avec les responsabilités exercées. Il ne s'agit certes pas d'appointements comparables à ceux de leurs collègues coopérants : puisque cette situation

de conjoncture n'aura plus, avec la marocanisation des cadres ainsi engagée, aucune raison d'exister. Mais le traitement des nouveaux maîtres, comme des anciens d'ailleurs, doit être tout au moins équivalent à celui auquel ils auraient pu prétendre dans une autre fonction publique ou privée à qualification égale.

2. *Encourager* les chercheurs chevronnés à embrasser ou à poursuivre une carrière universitaire, c'est prendre en considération — pour leur recrutement comme pour leur avancement — la valeur intrinsèque de leurs travaux scientifiques, de leur expérience professionnelle et de leur action pédagogique. Tant il est vrai que la dénomination des titres académiques — changeant d'une discipline à l'autre, nous l'avons vu — n'en rend que très imparfaitement compte. Seul un tel principe évitera à l'enseignement supérieur de devenir à plus ou moins longue échéance un « refuge » purement professionnel sans efficience sociale.

3. *Fixer* les uns et les autres enfin, c'est faciliter, sous certaines conditions, les promotions internes, non seulement d'un échelon à l'autre, mais aussi d'une échelle à l'autre ou d'une catégorie de personnel à l'autre. Pour cela, il ne faut pas se limiter à des évaluations universitaires théoriques que reflètent plus ou moins les diplômes et titres académiques. Ceux-ci ne traduisent pas toujours les réalités éducatives quand ils n'en expriment parfois qu'un aspect scolastique d'un autre âge. Aussi, toute ancienneté, toute expérience pédagogique ou professionnelle — effectuées à l'intérieur comme à l'extérieur du pays — doivent-elles entrer en ligne de compte et prises en considération comme telles aussi bien pour le recrutement que pour l'avancement. Elles doivent obéir à un calcul précis qui ne laissera dans l'ombre aucun élément d'appréciation susceptible de servir, le cas échéant, de coefficient multiplicateur aux titres universitaires exigés. C'est la qualité même de la fonction qui en dépend. L'efficacité pédagogique, qui doit seule orienter la décision politique et guider les pas du législateur, ne dépend pas uniquement des connaissances abstraites. Elle réside aussi et surtout dans l'utilisation pratique qui en est faite.

*
*
*

Attirer ainsi un personnel marocain de valeur, l'*encourager* et le *fixer*, n'en va pas uniquement de l'intérêt professionnel. Il en va aussi d'une économie pécuniaire à réaliser, grâce à la marocanisation rapide que de telles dispositions entraîneraient. C'est également un pari sur l'avenir et sur la qualité de l'enseignement : aussi paradoxal que cela puisse paraître, plus le coût d'un excellent enseignant s'élèvera, plus le coût

de l'acte pédagogique baissera. Pour s'en convaincre, il suffit d'avoir présent à l'esprit les déperditions scolaires avec toutes leurs conséquences, financières, pédagogiques et sociales. De telles conséquences semblent revenir plus chères encore à la collectivité que celles qu'entraînerait un salaire honorable d'un bon éducateur¹¹.

Le corollaire de ces trois principes en sera donc non seulement une *marocanisation intégrale* qui, à court terme, mettra fin à toute assistance extérieure, mais aussi une *harmonisation organique* à moyen terme entre diverses catégories du corps enseignant, l'une et l'autre condition demeurant, à long terme, la clef de voûte nécessaire à l'*efficacité pédagogique*. Il ne faut pas perdre de vue, en effet, que c'est cette efficacité pédagogique qui est la finalité de l'effort qui reste à faire. La valorisation matérielle de la fonction enseignante n'en est que le support objectif, tout comme la formation des maîtres en est le prélude indispensable.

Si l'on reconnaît que la prospérité d'un pays est tributaire de la qualité de son système de formation, il ne faut pas perdre de vue, non plus, qu'une telle qualité dépend avant tout de la valeur de son corps enseignant. Rien, en tout cas, ne paraît plus urgent dans une réforme éducative au sens large du terme que de commencer par la revalorisation intégrale de la fonction enseignante. Non seulement sur le plan *matériel* mais aussi, ne l'oublions pas, dans les domaines *pédagogique, culturel* et *social* tout comme dans celui de l'*éthique professionnelle*. De telles dispositions encourageraient tout d'abord ceux qui en seraient bénéficiaires à demeurer en poste et à s'y développer. Elles inciteraient, ensuite, de jeunes étudiants à embrasser une fonction exaltante certes, mais ingrate, dans laquelle serait enfin « supprimée la dramatique disparité entre les tâches et les responsabilités assignées à ce personnel et les moyens fournis pour qu'ils s'en acquitte »¹².

11. Voir nos études précédentes, in *Revue Tiers Monde*, n^{os} 59-60, juillet-décembre 1974 (pp. 619-670), et *Maghreb-Machrek*, n^o 79, janvier-mars 1978 (pp. 29-54).

12. UNESCO (Paris), *Conférence internationale sur la Formation des Enseignants* (Déclaration de René MAHEU, ancien directeur général de l'Unesco), septembre 1966.

Note explicative au tableau annexe ci-contre

La réforme administrative du 13 décembre 1973 prévoit onze échelles de rémunération qui englobent tout le personnel de la fonction publique au Maroc. Chaque échelle comprend différents échelons ou classes. Le personnel de l'éducation nationale figurant au tableau est affecté, selon le grade, aux échelles VII, IX, X et XI exclusivement, avec des « sans échelle » comme les moniteurs, et les « hors échelle » comme les professeurs de Faculté. Le passage d'une échelle à l'autre se fait sur acquisition de nouveaux titres universitaires. Mais, le passage d'un

(Voir suite de la note, p. 810.)

Tableau annexe au statut de l'enseignant marocain
Indices « réels »

Echelle	Grades ou catégories	Echelons ou classes												
		1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	3 ^e échelon	4 ^e échelon	5 ^e échelon	6 ^e échelon	7 ^e échelon	8 ^e échelon	9 ^e échelon	10 ^e échelon	Echelon exceptionnel		
Sans échelle	Moniteurs	124 (Stg.)	128 (6 ^e cl.)	130 (5 ^e cl.)	138 (4 ^e cl.)	146 (3 ^e cl.)	150 (2 ^e cl.)	158 (1 ^{re} cl.)						
VII	Instituteurs (dont directeurs d'écoles)	177	193	208	225	242	260	277						
IX	Professeurs de collèges (dont directeurs)	235	253	274	296	317	339	361						
	Inspecteurs adjoints de l'Enseignement primaire													
X	Professeurs de lycées (dont directeurs) Inspecteurs de l'Enseignement primaire Assistants de Facultés	275	300	326	351	377	402	428						
XI	Inspecteurs de l'Enseignement secondaire Maîtres assistants	336	369	403	436	472	509	542						
Hors échelle	Maîtres de conférence	501 (5 ^e cl.)	570 (4 ^e cl.)	639 (3 ^e cl.)	704 (2 ^e cl.)	779 (1 ^{re} cl.)								
	Professeurs de chaire (dont doyens de Facultés)	704 (5 ^e cl.)	746 (4 ^e cl.)	779 (3 ^e cl.)	812 (2 ^e cl.)	860 (1 ^{re} cl.)								
—	Inspecteurs principaux du MEN	704	746	779	812									
—	Directeurs adjoints d'Administration centrale (MEN et tout ministère)	704	746	779	812									

AM, 1978.

Source : Selon un recoupement des dispositions prises par la réforme de la fonction publique au Maroc, 13 décembre 1973, décrets nos 2-73-722/723/724 du 31 décembre 1973 fixant les échelles de classement des fonctionnaires, BORM, n° 3193 du 9 janvier 1974, pp. 34 et sq. (cf. Note explicative, page ci-contre).

échelon à l'autre, à l'intérieur d'une même échelle, se fait par ancienneté : celle-ci varie de un à trois ans (promotion de « choix » ou promotion « normale ») au début d'une carrière; elle est de trois à cinq ans, dans les mêmes conditions, à la fin de carrière.

Les *indices* de traitement donnés ici le sont à titre indicatif uniquement, car ils présentent un double inconvénient. Tout d'abord, ils ne rendent pas compte de certaines indemnités afférentes à chaque fonction; indemnités qui servent par exemple à différencier un instituteur de son directeur d'école ou un professeur de lycée de son proviseur; ou enfin des indemnités propres à chaque catégorie comme celle, très substantielle, dont bénéficient par exemple les enseignants de Faculté pour leurs recherches. En outre, ces indices dits « réels » sont parfois légèrement inférieurs aux indices dits « nets » ou « bruts ». Ils le sont également à tout autre « réajustement » intervenus dans les décrets d'application propres à chaque catégorie de personnel (cf. notes marginales explicatives, *op. cit.*). L'exemple le plus caractéristique est celui des maîtres de conférence ou professeurs de chaire dont les variations d'indices — par rapport à ceux indiqués au tableau — se présentent respectivement, selon le décret du 17 octobre 1975 (BORM, du 22-10-1975), comme suit : 580-620-660-720-779 et 760-785-810-835-860.

Néanmoins, malgré ces imperfections, les *Indices* « réels » contenus dans le tableau annexe présentent l'exceptionnel avantage d'éviter les calculs savants entre indices « nets » et « bruts » ainsi que les problèmes, jusqu'ici mineurs, des « réajustements ». Les *Indices réels* permettent donc de faire des comparaisons rapides entre *traitements annuels de base* (c'est-à-dire sans indemnités) des différentes catégories, se fondant sur le principe qu'un indice réel 100 est égal à 4 715 DH, toujours selon la réforme générale de la fonction publique au 13 décembre 1973.

Il faut cependant ajouter à ce calcul les *indemnités annuelles permanentes* afférentes à chaque catégorie. Elles vont augmentant avec les échelles, et non avec les échelons ou classes qui, pourtant, traduisent mieux le jeu de l'ancienneté et de l'expérience acquise. Ainsi, on se rendra mieux compte des disparités de traitement, selon chaque catégorie de personnel (cf. BORM, n° 3286 du 22-10-1975, *op. cit.*) :

<i>Enseignement supérieur :</i>	Allocation de recherche		Allocation d'encadrement
— Professeurs	19 200 DH	+	19 200 DH
— Maîtres de conférence	16 200 -	+	16 200 -
— Maîtres-assistants	9 000 -	+	9 000 -
— Assistants	6 000 -	+	6 000 -
<i>Enseignement secondaire :</i>	Allocation d'enseignement		Allocation de recherche et d'encadrement
— Inspecteurs principaux	14 400 DH	+	12 000 DH
— Inspecteurs du second degré	10 800 -	+	2 520 -
— Professeurs du deuxième cycle	10 800 -		
— Professeurs du premier cycle	6 720 -		
<i>Enseignement élémentaire :</i>	Allocation d'enseignement		
— Inspecteurs du premier degré	10 800 DH		
— Inspecteurs adjoints	6 720 -		
— Instituteurs	2 400 -		
— Moniteurs	660 -		

P.S. — Il existe encore d'autres indemnités — *non permanentes* — comme celles allouées aux membres du *personnel administratif* des établissements scolaires (directeurs, censeurs, surveillants, etc.) au cours de leur « délégation » dans ces fonctions. Mais il serait fastidieux d'en faire l'inventaire. Au demeurant, elles n'ont qu'une incidence secondaire sur le calcul des salaires. D'une part, en raison de leur modicité relative eu égard aux responsabilités qu'elles impliquent. D'autre part, elles ne touchent qu'une infime minorité de l'ensemble du personnel enseignant.

A. M.