



Síntesis del informe sobre los recursos humanos

PRIMERA PARTE: LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, UNA OPCIÓN INVARIABLE

La reforma de la Administración Pública ha estado fuertemente inspirada por las Altas Orientaciones Reales, que el Gobierno se empeña en poner en práctica, concentrando sus esfuerzos en la profesionalización de la acción del servicio público mediante una transformación profunda de sus modos de organización y funcionamiento, así como en el fortalecimiento de su capacidad para responder mejor a las expectativas del ciudadano y de la empresa, con el fin de avanzar hacia la consolidación de una Administración pública sólidamente anclada en la dinámica de desarrollo emprendida por Marruecos.

I. DIÁLOGO SOCIAL: LOGROS NOTABLES EN EL PROCESO DE REFORZAMIENTO DE LOS PILARES DEL ESTADO SOCIAL

En el marco de la aplicación de los ejes del programa gubernamental en sus vertientes relacionadas con el fortalecimiento de los pilares del Estado social, se firmaron varios acuerdos durante el período 2022-2025, en el contexto del diálogo social, entre el Gobierno y los interlocutores económicos y sociales, con el objetivo de mejorar el poder adquisitivo de los asalariados, con un costo presupuestario anual adicional que alcanzará un total de 49.249 millones de dirhams en el horizonte de 2027.

El balance correspondiente al período 2022-2025, rico en realizaciones y logros, puede presentarse como sigue:

1. *Diálogo social central: Acuerdo del 30 de abril de 2022*

Además de las medidas adoptadas para mejorar los ingresos y apoyar el poder adquisitivo de los ciudadanos, los resultados de este acuerdo se centraron en la institucionalización del diálogo social mediante la firma de la Carta Nacional del Diálogo Social, con el objetivo de garantizar su sostenibilidad y regularidad, así como de definir su periodicidad, sus fechas y los mecanismos para su implementación. Asimismo, se acordó reforzar la protección de los funcionarios frente a los riesgos y las enfermedades profesionales, así como conciliar la vida profesional y la vida privada mediante la aprobación de un permiso de paternidad remunerado de 15 días.

Con el fin de honrar sus compromisos, el Gobierno procedió a la ejecución de las distintas medidas contempladas en dicho acuerdo, de la siguiente manera:

✓ **Para los funcionarios del sector público**

- Elevación del salario mínimo en el sector público a 3.500 dírham netos, a partir del 1 de septiembre de 2022;
- Supresión de la escala 7 para el personal del Estado perteneciente a los cuerpos de auxiliares administrativos y auxiliares técnicos, a partir del 1 de enero de 2023;
- Incremento del cupo de promoción de grado al 36 %, a partir del 1 de enero de 2023;
- Aumento del importe de las asignaciones familiares para el cuarto, quinto y sexto hijo a 100 dírham mensuales.

✓ **Para los asalariados del sector privado**

- Aumento del salario mínimo legal en los sectores de la industria, el comercio y las profesiones liberales (SMIG) del 10 % en dos tramos, a partir del 1 de septiembre de 2022;
- Aumento del salario mínimo legal en el sector agrícola (SMAG), en dos tramos, del 10 % a partir del 1 de septiembre de 2022 y del 5 % en septiembre de 2023.

- Revalorización del 5 % de la pensión de vejez, con efecto retroactivo desde enero de 2020, y reducción del umbral del número de días cotizados exigidos para tener derecho a dicha pensión, de 3.240 días a 1.320 días. Estas medidas fueron aprobadas por el Consejo de Administración de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), reunido el 9 de septiembre de 2022.
- Derecho de los asegurados que han alcanzado la edad legal de jubilación y que cuentan con menos de 1.320 días de afiliación a recuperar sus cotizaciones salariales y las cotizaciones del empleador.

En cuanto a las medidas mencionadas anteriormente a favor de los empleados de los sectores público y privado, el Gobierno procedió a la revisión del Impuesto sobre la Renta (IR).

2. Diálogo social sectorial del Ministerio de Educación Nacional (MEN): Acuerdos del 14 de enero de 2023 y del 10 y 26 de diciembre de 2023

Las principales medidas previstas por estos acuerdos se articulan en torno a los siguientes puntos:

- Adopción de un nuevo estatuto particular unificado y motivador que regule tanto a los funcionarios del Ministerio como a los de las Academias Regionales de Educación y Formación, que contempla la creación de un nuevo grado (fuera de escala) y la concesión de años de antigüedad para ciertas categorías de personal.
- Mejora de las condiciones materiales de todo el personal mediante un aumento general mensual neto de los salarios estatutarios de 1.500 DH, distribuido en dos tramos a partir del 1 de enero de 2024, así como la revalorización e institucionalización de las indemnizaciones complementarias a favor de ciertas categorías de personal.

Cabe recordar que estas medidas fueron ejecutadas por el Gobierno tras su publicación en el boletín oficial de los textos correspondientes.

3. Diálogo social sectorial de Salud: Acuerdos del 24 de febrero de 2022 y del 23 de julio de 2024

Estos acuerdos se enmarcan en los esfuerzos del Gobierno para implementar la agenda de protección social, en aplicación de las Altas Orientaciones Reales, priorizando la ampliación del número de beneficiarios del Seguro Médico Obligatorio (AMO).

Dado el papel central que desempeña el personal médico y paramédico en el sistema nacional de salud y las múltiples obligaciones derivadas de su actividad, y con el objetivo de formalizar el compromiso de mejorar la situación material de este personal, el Gobierno procedió a la implementación de las siguientes medidas principales:

- Mejora de la situación de los médicos mediante la revisión de la escala salarial, adoptando el índice 509 y las indemnizaciones correspondientes al inicio de la carrera de los médicos.
- Aceleración del ritmo de promoción de los enfermeros.
- Incremento del monto de la indemnización por riesgos profesionales para el personal administrativo y técnico a 1.400 DH/mes.
- Revisión del complemento salarial para los docentes-investigadores de las facultades de medicina.
- Revalorización de la remuneración de los attachés científicos dependientes del Ministerio de Salud.
- Otorgamiento de un aumento mensual neto adicional de 500 dirhams al personal paramédico y de 200 dirhams al personal administrativo y técnico, además del aumento general mensual neto de 1.000 dirhams decidido en el marco del diálogo social del 29 de abril de 2024.
- Institución de la indemnización por función relacionada con la supervisión y orientación de las prácticas, y publicación del decreto correspondiente.
- Otorgamiento de la indemnización por riesgos profesionales a los docentes-investigadores del Ministerio de Salud que ejercen en los Institutos Superiores de Profesiones de Enfermería y Técnicas de Salud (ISPITS) y en la Escuela Nacional de Salud Pública (ENSP).

4. Diálogo social sectorial de la Educación Superior: Acuerdo del 20 de octubre de 2022

Este acuerdo se ha coronado con la instauración de dos nuevos estatutos particulares para los docentes-investigadores de la Educación Superior y para los docentes-investigadores de los Centros de Formación de Mandos, los cuales consagran el mérito y la competencia, y prevén, paralelamente, la mejora de su situación material mediante la revalorización de sus remuneraciones.

5. Dialogue social central : Diálogo social central: Acuerdo del 29 de abril de 2024

La acción del Gobierno se centró en la implementación de medidas destinadas a mejorar los ingresos del personal del Estado, de las colectividades territoriales, de los establecimientos públicos, así como de los trabajadores del sector privado, de la siguiente manera:

✓ **Para el sector público**

Se otorgó un aumento mensual neto de 1.000 dirhams en dos tramos a partir del 1 de julio de 2024 al personal del Estado, de las colectividades territoriales y de los establecimientos públicos que no se beneficiaron de una revisión global de su salario en virtud de los acuerdos mencionados anteriormente.

✓ **Pour le secteur privé**

Los trabajadores se beneficiaron de las siguientes medidas principales:

- Aumento del salario mínimo legal en los sectores distintos del sector agrícola (SMIG) en un 10% en dos tramos a partir del 1 de enero de 2025;
- Aumento del salario mínimo legal en el sector agrícola (SMAG) en un 10% en dos tramos a partir del 1 de abril de 2025.

✓ **Reforma del Impuesto sobre la Renta (IR):**

Además de las medidas anteriores a favor de los trabajadores de los sectores público y privado, el Gobierno procedió a la revisión del Impuesto sobre la Renta en el marco de la Ley de Finanzas 2025, vigente desde el 1 de enero de 2025. Esta reforma se enmarca en la implementación, por parte del Gobierno, de su compromiso establecido en el acuerdo de diálogo social de abril de 2024, de mejorar los ingresos de los trabajadores, obreros y jubilados

mediante la reducción de la carga fiscal sobre sus ingresos. Esta revisión se concretizó mediante la aplicación de las siguientes medidas:

- Incremento del primer tramo de ingresos anuales exento de IR de 30.000 a 40.000 dirhams a partir del 1 de enero de 2025, lo que permitirá la exención total para los ingresos salariales mensuales inferiores a 6.000 dirhams;
- Reestructuración de los demás tramos con el fin de ampliarlos y reducir los tipos impositivos aplicables;
- Reducción del tipo marginal de imposición del 38% al 37%.

En el mismo contexto, el Gobierno aumentó la deducción anual por carga familiar, elevándola de 360 dirhams a 500 dirhams por cada persona a cargo, sin que el monto total de las deducciones por carga familiar exceda los 3.000 dirhams.

✓ **Institucionalización del derecho de huelga:**

Fruto de largos debates y consultas entre el Gobierno, los sindicatos y los empleadores, el Dahir que aplica la Ley Orgánica n.º 97.15, que establece las condiciones y modalidades del ejercicio del derecho de huelga, publicado en el boletín oficial n.º 7389 del 24 de marzo de 2025, constituyó un hito importante en la regulación del derecho de huelga y un avance notable en el panorama jurídico laboral en Marruecos. La mencionada Ley está destinada a garantizar este logro constitucional, preservando al mismo tiempo un equilibrio entre trabajadores, empleadores e intereses sociales.

II. PROYECTOS ESTRUCTURANTES DE LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. La digitalización: un pilar esencial de transformación de la Administración

✓ ***La digitalización en Marruecos: un compromiso gubernamental firme***

Decidido a alinearse con las nuevas tecnologías y garantizar un anclaje sólido en la era digital, el Gobierno se ha comprometido en una política enérgica de transformación digital de la acción pública. En este sentido, ha colocado lo

digital en el centro de sus prioridades y proyecta convertir a Marruecos en un hub digital actuando sobre múltiples palancas.

En el ámbito de las telecomunicaciones, el Gobierno se ha propuesto extender la cobertura 5G al 25 % de la población para 2026, con la expectativa de alcanzar un 70 % para 2030. Las ciudades que albergarán eventos relacionados con la Copa Africana de Naciones 2025 y la Copa Mundial de la FIFA 2030 se beneficiarán, en prioridad, de este esfuerzo gubernamental.

La dinamización del outsourcing también despierta un interés particular para el Gobierno. Lo mismo ocurre con la promoción de startups, ya que el Gobierno aspira a aumentar su número a 1.000 en 2026 (frente a 380 en 2022) y a 3.000 en 2030.

✓ **GITEX AFRICA (3.ª edición): una vitrina para reforzar el posicionamiento digital de Marruecos y África**

Marruecos organizó la 3.ª edición de GITEX AFRICA en Marrakech entre el 14 y 16 de abril de 2025. Esta feria digital representa una vitrina de tecnología, innovación y networking en África, así como un catalizador para estimular startups y PYMEs innovadoras. Participaron 1.800 expositores y startups y 400 inversores, lo que refleja el impacto y la proyección del evento.

Esta tercera edición puso de relieve un amplio abanico de tecnologías, incluyendo Inteligencia Artificial (IA), CLOUD, ciberseguridad, Gitex Green Impact (Agritech, Climate tech), entre otras.

✓ **Asambleas nacionales sobre Inteligencia Artificial**

El Gobierno, a través del Ministerio de la Transición Digital y de la Reforma de la Administración (MTNRA), organizó las Asambleas Nacionales sobre Inteligencia Artificial bajo el tema “Una estrategia eficaz y ética de la Inteligencia Artificial al servicio de nuestra sociedad”, los días 1 y 2 de julio de 2025, en la Universidad Politécnica Mohammed VI (UM6P). Estas asambleas contaron con la participación de 130 ponentes de 35 países, así como la adhesión de actores de los sectores público y privado y del ámbito de la investigación.

Los trabajos de estas asambleas se centraron principalmente en dos ejes:

- Innovaciones estratégicas y rupturas tecnológicas de la Inteligencia Artificial;
- Geopolítica de la Inteligencia Artificial: entre competencia y cooperación.

2. Simplificación de los procedimientos y formalidades administrativas

En el marco de la implementación de las disposiciones de la Ley n.º 55-19 relativa a la simplificación de procedimientos y formalidades administrativas, y especialmente sus artículos 16, 17 y 19, el Gobierno aprobó cuatro decretos, publicados en el Boletín Oficial n.º 7194 del 11 de mayo de 2023, que establecen lo siguiente:

- Fijar la lista de actos administrativos necesarios para la realización de proyectos de inversión, cuyo plazo de tramitación y entrega de solicitudes no exceda los 30 días;
- Fijar la lista de actos administrativos cuyo tratamiento requiere la prórroga del plazo legal para su entrega, a fin de realizar una pericia técnica o una consulta pública;
- Fijar la lista de actos administrativos cuyo silencio de la administración, tras la expiración del plazo establecido para la tramitación de las solicitudes, equivale a aprobación;
- Fijar la lista de actos administrativos emitidos por las colectividades territoriales, sus agrupaciones y sus órganos.

En este contexto, se acordó dentro de la Comisión Nacional de Simplificación de Procedimientos y Formalidades Administrativas actualizar periódicamente las listas de actos administrativos incluidos en estos decretos, a fin de garantizar su armonización con las evoluciones legislativas y reglamentarias y asegurar la eficacia requerida en el tratamiento de las solicitudes de los usuarios.

SEGUNDA PARTE: RECURSOS HUMANOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MARROQUÍ

I. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DE LOS EFECTIVOS DEL PERSONAL CIVIL DEL ESTADO DURANTE EL PERÍODO 2015-2025

1. Evolución de la población y de los efectivos del personal civil del Estado

1.1. Evolución de la población

Según los resultados del Censo General de Población y Vivienda de 2024, y en comparación con el censo de 2014, la población de Marruecos aumentó en alrededor de 3 millones de habitantes, pasando de 33.848.242 habitantes en 2014 a 36.828.330 habitantes al 1 de septiembre de 2024, registrando así una tasa de crecimiento del 8,8% durante el período considerado y una tasa media anual de crecimiento del 0,85%. El crecimiento demográfico fue más marcado en el medio urbano que en el rural, con un aumento de 2.677.669 habitantes en las ciudades frente a 302.419 en el medio rural entre 2014 y 2024.

Esta dinámica demográfica, esencialmente urbana, se explica en parte por el éxodo rural y la urbanización de las zonas rurales. A 1 de septiembre de 2024, las ciudades marroquíes concentraban el 62,8% de la población del país, frente al 60,3% en 2014, lo que representa una tasa media anual de crecimiento del 1,24%, frente al 0,22% registrado en el medio rural durante el mismo período.

Por otra parte, la evolución de la población activa entre el segundo trimestre de 2015 y el de 2025 se tradujo en un aumento medio de aproximadamente 48.800 personas activas adicionales por año, alcanzando los 12,46 millones de personas en 2025 frente a 11,97 millones en 2015, lo que supone una tasa media anual de crecimiento del 0,40%. Este crecimiento es esencialmente urbano, con una tasa del 2,31% anual, frente a un descenso observado en la población rural de -2,32% anual.

1.2. Evolución de los efectivos del personal civil del Estado

El mercado laboral en Marruecos se caracteriza por una contribución destacada del Estado como empleador público, impulsada por la voluntad de dinamizar el mercado de trabajo mediante el mecanismo de creación de plazas presupuestarias, así como de responder a las necesidades de la administración en recursos humanos para mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos y a los actores económicos.

En 2025, la función pública marroquí cuenta con 576.062 funcionarios civiles. En promedio, cerca de 16 funcionarios civiles están al servicio de cada 1.000

habitantes, y aproximadamente 46 funcionarios civiles por cada 1.000 personas de la población activa.

Durante el período 2015-2025, la tasa de cobertura de los funcionarios civiles con respecto a la población total y a la población activa se sitúa, en promedio, en 1,61% y 4,74%, respectivamente.

El número presupuestario del personal civil del Estado pasó de 585.503 en 2015 a 576.062 en 2025, registrando así una disminución global de alrededor del 1,61%.

Esta ligera tendencia a la baja observada desde 2016 es el resultado del efecto combinado del lanzamiento del proceso de contratación de docentes en las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF) y de las jubilaciones masivas, especialmente del personal del Ministerio encargado de la Educación Nacional.

2. Evolución de las creaciones y supresiones de plazas presupuestarias

La evolución del número de funcionarios civiles del Estado es el resultado del efecto combinado de las operaciones de creación y supresión de partidas presupuestarias. Estas operaciones pueden verse influidas por varios factores, en particular las necesidades de recursos humanos del servicio público y las limitaciones presupuestarias.

2.1. Creación de plazas presupuestarias

En el marco de la Ley de Finanzas 2025, el Gobierno procedió a la creación de 28.906 plazas presupuestarias, incluidas 500 plazas que el Jefe del Gobierno está facultado para distribuir entre los distintos departamentos ministeriales o instituciones, de las cuales 200 fueron reservadas para personas en situación de discapacidad.

En 2025, los departamentos del Interior, de la Defensa Nacional y de la Salud y Protección Social concentraron el 69,3% del total de las plazas creadas. La prioridad se otorgó claramente a los departamentos de seguridad y a los de carácter social, a fin de satisfacer sus necesidades en recursos humanos.

De forma retrospectiva, cabe señalar que durante el decenio 2015-2025 se crearon 275.743 plazas presupuestarias, a las que se suman 175.000 plazas creadas desde 2016 en las AREF para la contratación de docentes.

Durante el período mencionado, la prioridad en materia de creación de plazas presupuestarias se concedió a los departamentos sociales y de seguridad. En efecto, el 61,6% de las plazas creadas se asignaron a los departamentos del Interior, de Educación Nacional y Enseñanza Superior, y de Salud.

2.2. Supresión de plazas presupuestarias

Las jubilaciones constituyen el principal factor de supresión de plazas presupuestarias, ya que generaron más del 81% de las supresiones efectuadas en los distintos departamentos durante el período 2015-2025.

3. Acceso a la función pública

3.1. Concursos de reclutamiento

Durante la última década, desde 2015 hasta finales del primer semestre de 2025, los departamentos ministeriales anunciaron 3.404 concursos para cubrir 167.027 plazas presupuestarias, lo que representa un promedio de 49 plazas por concurso.

3.2. Concurso especial unificado para la contratación de personas en situación de discapacidad

La quinta edición de este concurso, celebrada el 25 de febrero de 2024, tuvo por objeto la contratación de 280 administradores de tercer grado, 50 administradores de segundo grado, 45 técnicos de tercer grado y 25 técnicos de cuarto grado, es decir, un total de 400 plazas.

Desde el lanzamiento de este concurso especial unificado en 2018, las administraciones públicas han contratado un total de 1.246 candidatas y candidatos en situación de discapacidad, distribuidos por grados de la siguiente manera:

- 160 administradores de segundo grado (titulares de máster);
- 910 administradores de tercer grado (titulares de licenciatura);
- 116 técnicos de tercer grado (titulados como técnicos especializados);

- 60 técnicos de cuarto grado (titulados como técnicos).

Asimismo, la tasa de éxito de las mujeres en estas cinco ediciones del concurso registró una mejora significativa, pasando del 18% en 2018 al 33% en 2024.

3.3. Contratación de expertos

La contratación de expertos por vía contractual se realiza conforme al Decreto n.º 2-15-770 de 9 de agosto de 2016, que establece las condiciones y modalidades de contratación por contrato en las administraciones públicas, en aplicación del artículo 6 bis del Dahir n.º 1.58.008 de 24 de febrero de 1958 por el que se aprueba el Estatuto General de la Función Pública, con el fin de permitir a los distintos departamentos satisfacer sus necesidades de competencias y especialización, especialmente en el marco de los grandes proyectos estructurantes.

En este contexto, desde 2018 y hasta el primer semestre de 2025 se lanzaron 112 convocatorias para la contratación de 155 expertos.

4. Nombramientos en los altos cargos y en los puestos de responsabilidad

4.1. Nombramientos en los altos cargos

El nombramiento en los altos cargos está regulado por la Constitución y por la Ley Orgánica n.º 02-12 relativa al nombramiento en las funciones superiores, en aplicación de las disposiciones de los artículos 49 y 92 de la Constitución, promulgada por el Dahir n.º 1-12-20 de 27 de chaabán de 1433 (17 de julio de 2012).

A este respecto, el Consejo de Gobierno aprobó, desde el año 2015 y hasta finales del primer semestre de 2025, un total de 1.422 nombramientos en altos cargos.

Cabe señalar que las deliberaciones del Consejo de Gobierno relativas a los nombramientos en los altos cargos se refirieron mayoritariamente al cargo de director (79%), seguido del cargo de decano de facultad, con una proporción del 11%.

Por otra parte, en lo que respecta a la representatividad de la mujer durante la última década según el cargo ocupado, se observa que:

- Del total de los nombramientos en calidad de inspector general, las mujeres representan el 21,8%; y del conjunto de los nombramientos en los cargos de director y de secretario general, los nombramientos femeninos representan respectivamente el 16,6% y el 15,5%;
- El 84,5% de las mujeres nombradas durante este período ocuparon el cargo de directora, seguido del cargo de inspectora general con un 5,5%, y de los cargos de decana de facultad y de secretaria general con 5% y 4,1%, respectivamente;
- En relación con el total de los nombramientos efectuados durante el período mencionado, las mujeres que ocupan el cargo de directora representan el 13,1%, seguidas, con una proporción igual del 0,8%, por los cargos de inspectora general y de decana de facultad, y luego el cargo de secretaria general con una proporción del 0,6%.

Asimismo, conviene precisar que, si bien el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad continúa mejorando, sigue siendo insuficiente para garantizar su plena integración como actor clave en el proceso de desarrollo económico y social del país.

II. ENFOQUE SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EFECTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

El análisis del efectivo presupuestario del personal civil del Estado correspondiente al año 2025, en cuanto a su estructura por género, estatutos, escalas y tramos de edad, así como por sectores y por distribución territorial, pone de manifiesto cierta disparidad en su reparto dentro de la función pública.

1. Distribución por departamentos

La función pública cuenta actualmente con un efectivo presupuestario de 576.062 funcionarios civiles, con una fuerte concentración del 90,1% en siete departamentos ministeriales.

En efecto, el Departamento de Educación Nacional, Educación Preescolar y Deportes, así como el Ministerio de Enseñanza Superior, Investigación Científica e Innovación, concentran por sí solos más del 38,3% del efectivo

presupuestario del personal civil del Estado, seguidos de los departamentos del Interior (29,7%), de la Salud y Protección Social (12,4%), de la Economía y Finanzas (4,1%), de la Administración Penitenciaria (2,8%) y de la Justicia (2,7%). Los demás departamentos ministeriales en conjunto emplean el 9,8% de los funcionarios civiles.

El refuerzo del capital humano, en particular en el Departamento de Educación Nacional, se inscribe en el marco de la política de mejora de la oferta escolar y de la instauración de una escuela pública moderna, basada en la equidad, la igualdad de oportunidades y la buena gobernanza. A tal efecto, el Gobierno puso en marcha un amplio programa de contratación en las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF), alcanzando un total acumulado de 175.000 docentes contratados desde el curso escolar 2016/2017.

2. Clasificación por grupos de escalas

La estructura del efectivo del personal civil del Estado por grupos de escalas pone de manifiesto las siguientes tendencias:

- Una mejora notable del nivel de encuadramiento dentro de la administración pública, con una tasa del 66,9% en 2025 frente al 63,7% en 2015. Esta evolución se atribuye principalmente a los ascensos de grado y a la contratación masiva de personal directivo y técnico en los últimos años;
- Los efectivos del personal de ejecución (escala 6 y asimilados) y del personal de maestría (escalas 7 a 9) representan respectivamente el 11,9% y el 21,2% del total del personal civil del Estado en 2025.

3. Distribución por estatutos

Los estatutos que rigen al personal del Estado se agrupan en tres categorías: estatutos interministeriales, estatutos particulares y estatutos especiales. La distribución del efectivo presupuestario del personal civil del Estado en 2025 según esta tipología se presenta como sigue:

3.1. Estatutos interministeriales

Con una representación de cerca del 26,7% del efectivo total del personal civil del Estado, el personal interministerial se distribuye de la siguiente manera:

- Los enfermeros y técnicos de salud representan el 24,5% de los cuerpos interministeriales;
- Los administradores representan el 19,2% del total del personal de los cuerpos interministeriales;
- Los técnicos y los redactores representan el 14,8%;
- Los auxiliares administrativos y técnicos concentran un efectivo de 21.536 funcionarios, es decir, el 14% del personal interministerial;
- Los médicos y los ingenieros representan respectivamente el 10% y el 6,9% del efectivo del personal interministerial.

3.2. Estatutos particulares

El efectivo del personal regido por estatutos particulares representa el 68,3% del total del personal civil del Estado. Se trata, en particular, del personal de la Educación Nacional, que concentra una proporción del 47,9%, seguido del personal de seguridad con una tasa del 31,7%. Los demás cuerpos de Justicia, Interior, Asuntos Exteriores y Cooperación, Enseñanza Superior, Educación Nacional y Economía y Finanzas representan conjuntamente el 20,4%.

3.3. Estatutos especiales

Los estatutos especiales rigen los cuerpos de los magistrados del orden judicial, los magistrados de las jurisdicciones financieras, los administradores del Interior, los agentes de autoridad y los funcionarios de las dos Cámaras del Parlamento. El personal sujeto a estos estatutos asciende a 17.808 efectivos, lo que representa el 3,1% del total del personal civil del Estado.

4. Distribución por tramos de edad

La estructura de los efectivos del personal civil por tramos de edad en el año 2025 presenta las principales características siguientes:

- Los funcionarios jóvenes menores de 35 años representan cerca del 23,3% del total de los funcionarios civiles del Estado;
- La proporción de funcionarios pertenecientes a los tramos de edad [35,50[y 50 años y más se sitúa respectivamente en torno al 42,7% y al 34% del conjunto de los funcionarios civiles del Estado en 2025.

5. Jubilaciones previstas para el período 2025-2029

Según los datos de la Caja Marroquí de Pensiones, se prevé que 68.418 funcionarios se jubilarán por edad en los próximos 5 años,

6. Distribución por género

Marruecos ha adoptado las medidas necesarias para promover la igualdad entre hombres y mujeres. La Constitución de 2011 reconoce este principio y prevé la creación de una autoridad encargada de luchar contra la discriminación y de promover la igualdad. Además, Marruecos puso en marcha el Programa Nacional Integrado de Empoderamiento Económico y Social de las Mujeres, en asociación con las Naciones Unidas, cuyo objetivo es reforzar el empoderamiento de las mujeres, reducir las desigualdades y fomentar su participación en todos los ámbitos de la sociedad.

No obstante, a pesar de los avances logrados y de los esfuerzos desplegados por el Gobierno marroquí con el apoyo de los organismos de las Naciones Unidas, la integración de las mujeres en el mercado de trabajo y su acceso a los puestos de decisión siguen siendo desafíos importantes. Este diagnóstico se confirma por la representación de las mujeres en la administración pública, con una tasa de feminización del 35,8%, que sigue siendo significativamente inferior al nivel de representación de los hombres, tal como se ilustra en el gráfico siguiente.

7. Distribución por regiones

La distribución actual de los funcionarios civiles del Estado por región pone de manifiesto importantes disparidades, con una concentración de cerca del 70% del personal civil del Estado en cinco regiones, a saber: Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi y Tánger-Tetuán-Alhucemas. Las siete regiones restantes del Reino concentran aproximadamente el 30% del total de los funcionarios civiles del Estado.

TERCERA PARTE: GASTOS DE PERSONAL

Debido a los importantes volúmenes financieros que movilizan, los gastos de personal constituyen un componente principal dentro de la estructura del gasto público. Esta importancia les confiere una atención particular por parte del Gobierno, tanto en materia de presupuestación como de racionalización y control, en un contexto marcado por una presión creciente sobre los recursos públicos. En efecto, el control de la evolución de estos gastos constituye un reto primordial para el Gobierno y responde al desafío de conciliar la obligación de dotar a la Administración de los recursos humanos necesarios para el buen funcionamiento de los servicios públicos con la necesidad apremiante de reforzar las opciones declaradas de reasignación de los créditos presupuestarios en favor del presupuesto de inversión.

I. EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL DURANTE EL PERÍODO 2015-2025

Los gastos de personal del Estado pasaron de 116,86 MMD en 2015 a 180,27 MMD en 2025, es decir, una evolución global de cerca del 54,27% y un crecimiento medio anual del 4,43%.

Pueden distinguirse dos fases a lo largo de los últimos diez años:

- **2015-2018:** Se observó una cierta estabilidad de los gastos de personal durante este período, con una tasa media anual de crecimiento del 1,22%. Esta tendencia se explica en parte por el efecto combinado de la supresión de puestos presupuestarios tras las jubilaciones y de las medidas gubernamentales destinadas a contener la evolución de los gastos de personal.
- **2018-2025:** Un aumento notable de los gastos de personal, con una media anual de +5,84%, que se deriva principalmente de la aplicación de las decisiones relativas a las revisiones salariales adoptadas durante este período en el marco del diálogo social en beneficio del personal del Estado.

1. Ratio de los gastos de personal con respecto al Producto Interior Bruto (PIB)

La proporción media anual de los gastos de personal con respecto al Producto Interior Bruto durante los últimos diez años se situó en 10,67%. Por otra

parte, la evolución de este ratio en el período 2015-2025 puede analizarse en tres etapas principales:

- **Período 2015-2019:** El ratio de los gastos de personal con respecto al PIB se mantuvo estable en torno a una media anual del 10,5%;
- **Período 2020-2022:** Este indicador registró un aumento significativo, con una media anual del 11,22% y un pico en 2020 del 11,59%. Este máximo se explica en gran medida por las repercusiones económicas de la pandemia de la COVID-19 sobre la economía nacional en 2020, año en el que el PIB registró una contracción en comparación con 2019;
- **Período 2023-2025:** A pesar de los niveles relativamente elevados tanto del PIB como de los gastos de personal que caracterizaron estos años, se observa una tendencia a la baja de este ratio, lo que refleja un retorno progresivo a los niveles moderados registrados al inicio del período.

2. Ratio de los gastos de personal con respecto al Presupuesto General (PG)

Durante el período 2015-2025, los gastos de personal representaron una proporción media del **34,52%** del gasto del Presupuesto General. Cabe señalar que este ratio se situó en **32,38%** en 2025.

3. Ratio de los gastos de personal con respecto al Presupuesto de Funcionamiento

Este indicador se estabilizó en torno a una tasa media anual del **59,39%**. La evolución anual de este ratio se recoge en el gráfico siguiente:

4. Ratio de los gastos de personal con respecto a los Ingresos Ordinarios

La proporción de los gastos de personal con respecto a los ingresos ordinarios registró, durante el período 2015-2025, una media anual del 50,61%, un nivel que sigue siendo elevado, en detrimento de una asignación más significativa de recursos a los gastos de inversión.

II. GASTOS DE PERSONAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTES AL AÑO 2025

1. Gastos de personal civil por departamentos

Cerca del 88 % de los gastos de personal civil del Estado se concentran en siete departamentos, a saber: el de Educación Nacional, Preescolar y Deportes con 37,57 %, seguido del Interior con 21,51 %, y de los Ministerios de Salud y Protección Social, de Enseñanza Superior, Investigación Científica e Innovación, de Economía y Finanzas, de Justicia y del Consejo Superior del Poder Judicial, con respectivamente 12,52 %, 7,72 %, 3,76 %, 2,72 % y 2,48 %. Los demás departamentos absorben el 11,72 % de los créditos de personal.

La concentración de los gastos de personal y de los efectivos en determinados departamentos (Educación Nacional, Interior, Salud y Protección Social, etc.) se debe a la naturaleza y a la sensibilidad de las misiones ineludibles asignadas a dichos departamentos.

2. Gastos de personal civil por regiones

La estructura de los gastos de personal por regiones pone de relieve los siguientes resultados:

- 78,47 % de los gastos de personal se concentran en seis regiones: Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fès-Meknès, Marrakech-Safi, Tánger-Tetuán-Alhucemas y Souss-Massa;
- El personal civil del Estado adscrito a las administraciones situadas en la región de Rabat-Salé-Kénitra concentra el 23,48 % de los gastos de personal. Esta elevada proporción se debe esencialmente a la concentración de las administraciones centrales en la ciudad de Rabat.

3. Niveles salariales en la función pública en el año 2025

3.1. Salaire mensuel net moyen dans la fonction publique

Como efecto combinado de las promociones de grado y de los incrementos salariales decididos por el Gobierno en favor de los funcionarios en el marco del diálogo social, se ha constatado una mejora significativa del salario mensual neto medio abonado en la función pública durante los últimos diez años (2015-2025). En efecto, dicho salario pasó de 7.381 dirhams en 2015 a 10.600 dirhams en 2025, lo que supone un aumento global del 43,6 % en este período, es decir, un incremento medio anual del 3,7 %.

3.2. Salario mensual neto medio por grupos de escalas

La estructura del salario mensual neto medio por grupos de escalas en 2025 se presenta de la siguiente manera:

- Personal de ejecución clasificado en la escala 6 y asimilados: 5.925 dírhams;
- Personal de mando intermedio clasificado en las escalas 7 a 9: 7.238 dírhams;
- Cuadros y altos cuadros (escalas 10 y superiores): 12.484 dírhams.

3.3. Distribución de los funcionarios civiles del Estado por tramos salariales

Esta distribución presenta las siguientes características principales:

- Cerca del 10 % de los funcionarios civiles del Estado perciben una remuneración mensual neta comprendida entre 4.500 dírhams (salario mínimo) y 6.000 dírhams;
- El 38,44 % de los funcionarios perciben un salario mensual neto inferior o igual a 8.000 dírhams;
- El 71,34 % de los funcionarios civiles del Estado perciben salarios mensuales netos comprendidos entre 6.000 dírhams y 14.000 dírhams;
- El 4,80 % de los funcionarios perciben salarios netos superiores a 20.000 dírhams mensuales

3.4. Salario mínimo

El salario mínimo en la función pública ha experimentado importantes revisiones en los últimos años, pasando de 3.000 dírhams en 2015 a 3.258 dírhams en 2020, para alcanzar 3.500 dírhams en 2023, 4.000 dírhams en 2024 y 4.500 dírhams en 2025, en aplicación de las decisiones adoptadas por el Gobierno en el marco de las distintas rondas de diálogo social.

III. EJECUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

1. Ejecución de los gastos de personal correspondientes al año 2024

Con una tasa de ejecución del 98,43 % con respecto a las previsiones de la Ley de Finanzas 2024, los gastos de personal efectivamente pagados en 2024 se situaron en torno a 164,631 MMDH (139,080 MMDH pagados por la Dirección

de Gastos de Personal – DDP y 25,543 MMDH abonados por los contables de las redes de la Tesorería General del Reino – TGR), frente a 151,765 MMDH en 2023.