

Resumen del informe sobre los recursos humanos

El informe sobre los recursos humanos que acompaña al proyecto de Ley de Finanzas en el año fiscal 2015 informó sobre la administración pública marroquí en cifras y las tendencias observadas en los últimos años en materia de personal y de la masa salarial.

I. CAPITAL HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MARROQUÍ:

1. PANORAMA RETROSPECTIVA DEL NÚMERO DE EMPLEADOS DEL ESTADO DURANTE EL PERÍODO 2007-2014:

El informe abarca el período comprendido entre 2007-2014, el número de empleados civiles del Estado se registró un porcentaje de crecimiento anual medio del 1,36% y un aumento general de 9,95%. Este aumento se produjo principalmente gracias al efecto combinado de las acciones de los puestos creados y suprimidos.

2. LA EVOLUCIÓN DE LAS CREACIONES DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS Y JUBILACIONES PREVISTAS:

La evolución de las creaciones y supresiones de partidas presupuestarias entre 2007 y 2014 se representa como sigue:



La distribución de la creación de partidas presupuestarias por departamento durante el período 2007-2014 demuestra la voluntad del Gobierno para apoyar las estrategias sectoriales y las

(*) las jubilaciones no comprenden a los que administran los departamentos dispensados de la medida de supresión de los puestos presupuestarios.

necesidades urgentes de algunos departamentos de recursos humanos, en particular, aquellos que actúan en las esferas sociales y de la seguridad y atender las urgencias de los proyectos que ya se han puesto en marcha.

Los departamentos de Educación y Enseñanza Superior, del interior, de Salud y de justicia acaparan el 80% de la totalidad de las creaciones se produjo en el período de 2007-2014.

Respecta a los flujos de las jubilaciones durante el mismo período, ello representa una acentuada tendencia al alza durante en los últimos años. Así, el número de jubilaciones alcanzaría 13,338 hacia finales de 2014, lo que representa un aumento del 16% comparado con 2013. Esta tendencia al alza se incrementaría aún más en los próximos 4 años.

3. ENFOQUE SOBRE LOS PRESUPUESTOS DEL PERSONAL CIVIL DEL ESTADO EN 2014:

3.1. DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTOS:

De los 577.277 funcionarios civiles que dispone la Función Pública Marroquí para el año 2014, más del 90% de estos empleados se concentran en siete ministerios. En el cuadro que figura a continuación se muestra la distribución de los empleados por departamento:

Departamento	Personal	Porcentaje
Ministerio de Educación Nacional y Formación Profesional	292 412	51%
Ministerio del Interior	110 226	19%
Ministerio de Salud	48 348	8%
Ministerio de Enseñanza Superior, Investigación Científica y Formación de Dirigentes	23 864	4%
Ministerio de Justicia y de las Libertades	20 722	4%
Ministerio de Economía y Finanzas	18 380	3%
Comisión General de Para la gestión de las prisiones y la reintegración	10 417	2%
Otros departamentos	52 908	9%
TOTAL	577 277	100%

3.2. DESGLOSE POR GRUPO DE ESCALA:

El presupuesto del personal civil del Estado para el año 2014 podrá estar repartido por grupo de escalas como sigue:

Grupos de escalas	Personal	Porcentaje
6	105 874	18%
7 a 9	100 670	17%
10 y más	370 733	65%
Total	577 277	100%

Esto significa que la tasa de liderazgo en la Función Pública Marroquí ha mejorado considerablemente en los últimos años. Subió del 48% en 2007 a casi el 65% en 2014, es decir un aumento de +17 puntos.

Esta mejora de la tasa de supervisión se debe en parte a la contratación intensificada de los personales superiores y las sucesivas revisiones del sistema de promoción, principalmente promociones excepcionales, ofreciendo así más oportunidades de avance de rango.

3.3. LA DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:

En 2014, la tendencia positiva para mejorar la tasa de feminización en la Función Pública se muestra claramente en la medida en que esta tasa ascendió a 35,8% en 2013.11% en comparación con el 33,8% en 2013.

En cuanto al análisis de la estructura del personal civil femenino por departamento, que revela una fuerte concentración femenina en seis departamentos (90,5%). El departamento de Educación Nacional dispone de cerca del 60% de las funcionarias públicas, seguido de la salud con casi el 14%, La tercera posición es ocupada por el Departamento del Interior con una cuota de más del 5%.

3.4. DESGLOSE POR GRUPO DE EDAD:

La estructura del presupuesto de personal civil por edad permite identificar lo siguiente:

- El 60% de los empleados son menores de 25 años y el 22% tienen menos de 35 años: esta cifras revelan una porción pequeña de jóvenes en la administración que se justifica por el aumento de la edad de acceso al servicio público después de la duración necesaria para la obtención de los diplomas universitarios;
- Más del 53% de los empleados de la Función Pública tienen edad mayor de 45 años.

Estas cifras representan, por un lado, la baja proporción de jóvenes en la Función Pública y, por otro, la importancia de las jubilaciones previsibles en los próximos años.

De hecho, el análisis de la estructura de edad del personal civil del Estado permite calcular el número previsto de jubilaciones en los próximos 5 años para 92.452 salidas, lo que representa 16% la plantilla actual de del personal civil del Estado, con exclusión de las medidas previstas en el marco de la reforma de los sistemas de pensiones.

3.5. DESGLOSE POR REGIÓN:

El desglose del personal presupuestario civil del Estado por regiones pone luz sobre las grandes disparidades en la distribución espacial de los recursos humanos. Por lo tanto:

- El 19,80% de los funcionarios públicos se concentran en la región de Rabat-Salé-Zemur;

- El 9.38% de los efectivos son destinados a la región de Gran Casablanca. Esta constatación nos lleva a plantear preguntas acerca de la capacidad del personal para gestionar los servicios administrativos destinadas a una población cada vez más creciente y en una región en proceso de cambio económico y social rápido;

De lo anterior se deduce una concentración de los funcionarios civiles del Estado a nivel del eje Casablanca-Rabat, representando de este modo cerca del 30 % de la totalidad del personal civil.

II. GASTOS DE PERSONAL:

1. EVOLUCIÓN DEL GASTO PERSONAL EN EL PERÍODO 2007-2014:

Durante los años 2007-2014, la evolución del gasto del personal del Estado presentó un ascenso significativo pasando de 66,7 mil millones en 2007 a casi 104 mil millones de dirhams en 2014, lo que representa un aumento del 55,4% por un interanual medida de 6,5%.

Indicadores de la masa salarial

Año	PIB en millones de DH	Masa salarial en millones de DH	Evolución de la Masa Salarial	Masa Salarial/PIB	Masa Salarial/Presupuesto General	Masa Salarial/Presupuesto de Funcionamiento
2007	616 254	66 721	-	10,83%	34,29%	60,90%
2008	688 843	70 314	5,39%	10,21%	33,76%	56,57%
2009	732 449	74 027	5,28%	10,11%	29,17%	49,07%
2010	764 031	80 268	8,43%	10,51%	35,06%	58,63%
2011	802 607	88 973	10,84%	11,09%	36,71%	58,54%
2012	827 497	96 283	8,22%	11,64%	33,23%	51,26%
2013	872 791*	98 223	2,01%	11,25%	33,02%	49,29%
2014	917 323*	103 700**	5,58%	11,30%	33,87%	52,02%
Promedio			6,54%	10,87%	33,55%	53,63%

(*)Ministerio de Economía y Finanzas;

(**)Ley de Finanzas de 2014

2. EJECUCION DE LOS GASTOS DE PERSONAL RELATIVAS A LOS AÑOS 2013 Y 2014:

2.1. EJECUCIÓN PARA EL AÑO 2013:

El control del nivel de los gastos del personal sigue siendo uno de los imperativos fundamental para una gestión sana y transparente de las finanzas públicas. En este sentido, la masa salarial efectivamente pagada para el año 2013 solo ha logrado una diferencia de 223 millones de dirhams en

comparación con las previsiones de la Ley de Finanzas de 2013, ligeramente superior al 0,2% frente al 3% en 2012.

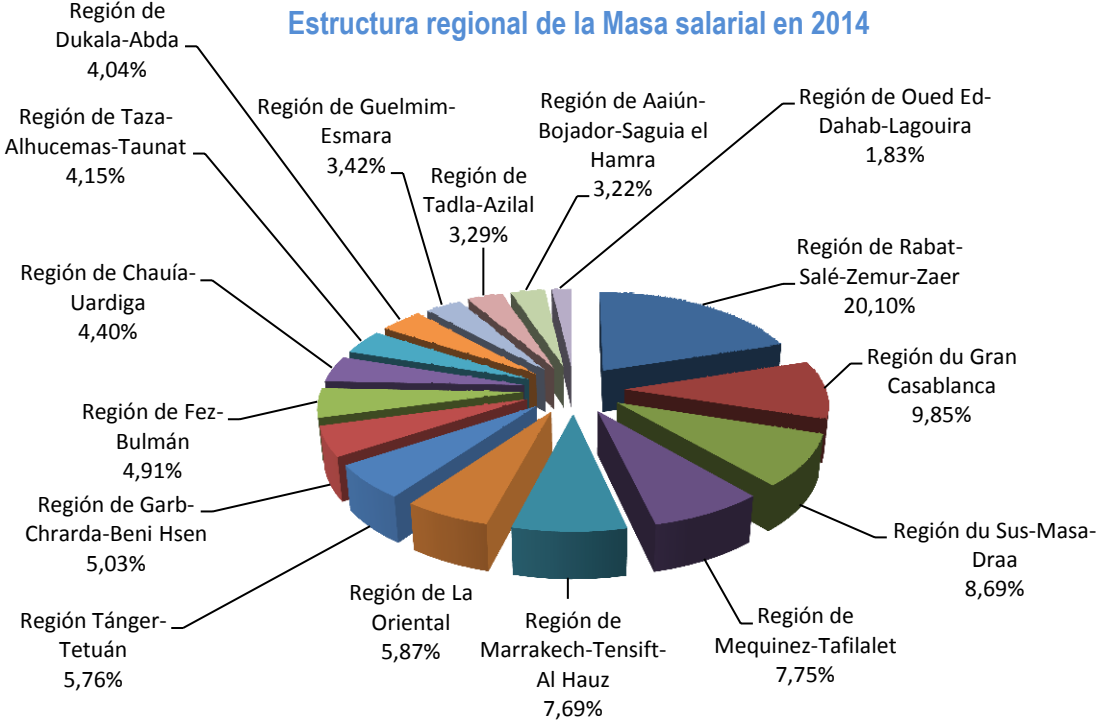
2.2. TENDENCIAS DE EJECUCION PARA EL AÑO 2014:

Según los datos disponibles a fines de julio de 2014, los gastos de personal ascendieron durante los primeros 7 meses al 60,52 mil millones de dirhams, de los que cerca del 52,7 mil millones se ha pagado por la Dirección de Gastos del Personal (DDP) en la Tesorería General del Reino (TGR). Además, los gastos de personal pagados por los contadores de la TGR, alcanzaron un valor de casi 7,8 mil millones de DH.

Por lo tanto, debe ser visto que el rendimiento de los gastos de personal en los primeros siete meses es consistente con las previsiones de la Ley de Finanzas de 2014 (60,5 mil millones de dirhams).

2. DESGLOSE DE LA MASA SALARIAL EN 2014 POR REGIÓN :

Por lo que concierne el desglose espacial de la masa salarial, que muestra una alta concentración en regiones de Rabat-Salé-Zemur-Zaer y de Gran Casablanca con 20,10% y 9,85%, respectivamente, de los presupuestos del personal del Estado, tal como se presenta siguiente grafico:



3. FACTORES DETERMINANTES DE LA MASA SALARIAL :

4.1. ESCALA SALARIAL 2014:

4.1.1. Salario mínimo:

En el período 2007-2014, el salario mínimo neto mensual en el servicio público aumentó del 1.586 al 3.000 DH registrando así un incremento del 89%. Este aumento se debe a las diferentes revaluaciones salariales decididas en el marco del diálogo social incluyen el aumento del salario

mínimo a través de la integración de las escalas de 1 a 4 en la escala de 5 y la última medición de 1 de julio de 2014 para elevar el salario mínimo en el servicio público a 3000 DH quitando la escala de 5.

4.1.2. Salario medio:

Según las revisiones salariales sucesivas y el aumento del salario mínimo, el salario mensual neto promedio en el servicio público en 2014 alcanzó casi 7.300 DH frente al 5.333 DH en 2007, un crecimiento del 37%.

4.1.3. Salario medio neto y el PIB per cápita:

En Marruecos, el salario mensual neto promedio representa 3,2 veces el PIB per cápita, frente al 1,4 en Túnez, 1,6 en Turquía y casi 1 en Francia y 1,2 en España. Esta diferencia puede explicarse tanto por los esfuerzos del Reino para mejorar los ingresos de sus funcionarios, también por el nivel del PIB realizado en cada uno de estos países.

4.2. PROMOCIONES POR GRADO Y ESCALÓN:

Las promociones por grado y escalón cubren cada año más del 5% de la masa salarial, a ello se debe su profundo impacto en su evolución.

4.2.1. Promoción de grado:

La carga financiera de las promociones del grado durante el año 2013 se calcula en 2,25 mil millones de DH, de las cuales, el 66 % corresponde a las promociones del grado para el personal que pertenece al Departamento Nacional de Educación.

Los recordatorios que se sirven al personal del Estado para el año 2013 ascendieron a 1,82 mil millones de DH (70% para el sector de la Educación Nacional), lo que representa el equivalente del 81% del cargo anual.

Relativos al número de los funcionarios promovidos para el año 2013 ascendió a 83.041 funcionarios de los que casi el 37% clasificadas en el carácter particular de la enseñanza nacional para un costo anual del 1461,33 millones de DH.

4.2.2. Promoción de escalón:

En el año 2013, el costo anual de promociones de escalón del personal del Estado ascendió a 586 millones de DH, con el 60% registrado en el Ministerio de Educación Nacional. En cuanto a los recordatorios, representan el equivalente del 96% de la carga anual, es decir, 560 millones de dirhams.

4. DIÁLOGO SOCIAL PARA EL AÑO 2014:

En el marco de políticas concertadas y de diálogo con los agentes sociales, el Gobierno se ha comprometido en abril 2014 de aumentar el salario mínimo neto en la administración pública hasta alcanzar el 3000DH en vez de 2800 DH por mes. Esta medida entró en vigor el 1 de julio que tendría consecuencias financieras anual adicional al rededor de 160 millones de dirhams, afecta a casi 53.000 funcionarios.