

RESUMEN DEL INFORME SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS 2018

1ª PARTE: Dispositivo Legislativo y Reglamentario

Las categorías de personal de la Función Pública que se presentan en el presente informe se limitan a los funcionarios civiles de las administraciones públicas cuyas remuneraciones se imputan al Presupuesto General y excluyen al personal de las Colectividades Territoriales y los empleados de los Establecimientos Públicos.

I. Sección estatutaria

1. Estatuto general de la administración pública

El Estatuto General de la Función Pública (SGFP), promulgado por el Dahir n° 1.58.008 del 4 de Chaaban de 1377 (24 de febrero de 1958), tal como ha sido modificado y completado, regula al conjunto de los funcionarios de las administraciones centrales del Estado y los servicios desconcentrados que dependen de él, y también se extiende a los funcionarios de las colectividades territoriales. Sin embargo, no se aplica a los magistrados ni a los militares de las Fuerzas Armadas Reales ni a los cuerpos de administradores del Ministerio del Interior.

Además, ciertos estatutos particulares pueden establecer excepciones a determinadas disposiciones del Estatuto General de la Función Pública incompatibles con las obligaciones de estos órganos o servicios tales como los miembros del cuerpo diplomático y consular, el personal docente, del cuerpo de la inspección general de finanzas, del cuerpo de la Dirección General de Seguridad Nacional, de la administración penitenciaria...

En 2011, la Ley n° 50.05 que modifica y completa el Dahir n° 1.58.008 introdujo cambios profundos en el estatuto general de la función pública:

- las disposiciones relativas al acceso a los puestos públicos, se trata en este caso de la adopción del concurso como regla general para el acceso a la función pública, y la introducción de un nuevo sistema de contratación por contrato ;
- el establecimiento de mecanismos para el fortalecimiento de la movilidad de los funcionarios: **la adscripción** (decreto n° 2.13.423 del 20 de febrero de 2014); **la puesta a disposición** (decreto n° 2.13.422 del 20 de febrero de 2014); **el redespiegue** (decreto n° 2.13.436 del 5 de agosto de 2015).

2. Estatutos particulares

Los estatutos particulares son decretos de aplicación del Estatuto General de la Función Pública que rigen a un conjunto de funcionarios que forman un cuerpo que ejerce tareas similares.

Tres tipos principales de estatutos están vigentes en la función pública:

- **Los estatutos interministeriales**, con un total de 11 estatutos: los administradores, los ingenieros, los profesores investigadores de los establecimientos de formación de cuadros superiores, los médicos y farmacéuticos, los cirujanos dentistas y los médicos veterinarios, los formadores, los funcionarios encargados de la gestión de establecimientos de la formación profesional, los enfermeros, los técnicos, los redactores, los asistentes administrativos y asistentes técnicos.
- **Los demás estatutos particulares**, con un total de 15: rigen algunas categorías de funcionarios de los sectores de Justicia, Interior, Asuntos Exteriores y Cooperación, Enseñanza Superior, Educación Nacional, Salud, Economía y Finanzas.
- **Los estatutos especiales**, con un total de 7 y rigen los magistrados del sistema judicial, los magistrados de las jurisdicciones financieras, los administradores del Interior y los agentes de la autoridad, las fuerzas auxiliares, los funcionarios de la Cámara de Representantes y los de la Cámara de Consejeros.

II. Sección presupuestaria

1. Ley Orgánica n° 130.13 relativa a la Ley de Finanzas

La Ley Orgánica n° 130.13 relativa a la Ley de Finanzas (LOF) introdujo, entre otras medidas, nuevas disposiciones relativas a los gastos de personal (Artículos: 5, 15, 45, 58, 59, 60 y 61) relativos en particular a:

- La planificación presupuestaria trienal de los gastos de personal (artículo 5);
- La introducción de las cotizaciones del estado en concepto de la seguridad social y de la jubilación en la estructura de los gastos de personal (Artículo 15);
- La prohibición de transferencia de créditos entre capítulos (artículo 45);
- El carácter limitativo de los créditos del capítulo de personal (artículo 58);
- Las creaciones, las eliminaciones y la distribución de puestos presupuestarios entre los departamentos ministeriales, así como las transformaciones y las redistribuciones de puestos presupuestarios durante el año (Artículo 61).

2. Decreto n° 2-15-426 del 15 de julio de 2015 relativo a la elaboración y ejecución de las leyes de finanzas

Las disposiciones normativas relativas a los gastos de personal previstas en este decreto se refieren principalmente a:

- Las transformaciones y redistribuciones de puestos presupuestarios (Artículos 19 y 20);
- Las normas de gestión presupuestaria y contable necesarias para respetar el carácter limitativo de los créditos otorgados en el capítulo de personal se fijan por orden del Jefe del Gobierno (Artículo 21).

3. Orden del Jefe de Gobierno n° 3.221.16 de 27 de diciembre de 2016

Esta orden establece las normas de gestión presupuestaria y contable necesarias para respetar el carácter limitativo de los créditos otorgados en el marco de los gastos del capítulo de personal. Estipula en su artículo 2 que las propuestas de gastos en el capítulo de personal para el ejercicio presupuestario son respaldadas por los siguientes documentos:

- La distribución de efectivos;
- Los gastos permanentes tal como se definen en el Artículo 4 de dicha orden, previstos para el 1 de enero del siguiente año presupuestario;

- El impacto presupuestario estimado de las contrataciones, las reintegraciones y las salidas del servicio del personal que se realizarán durante el siguiente ejercicio presupuestario;
- La carga presupuestaria inherente a los adelantos de guardia, escalón y a las regularizaciones de las situaciones administrativas;
- La carga presupuestaria inherente a la aplicación de las disposiciones legislativas y reglamentarias que tiene por objeto una revisión de la remuneración del personal;
- La estimación de las contribuciones del Estado para la seguridad social y la jubilación.

Los modelos de dichos documentos son fijados por decisión del Ministro de Economía y Finanzas n° 811 del 20 de febrero de 2017, cuyo principal objetivo es acompañar a los ordenadores en el proceso de programación y supervisión de los gastos de personal.

2ª PARTE: Recursos Humanos de la Función Pública Marroquí

I. Evolución del efectivo del personal civil durante el período 2007-2017

1. Efectivo y población

Durante esta última década, la población marroquí ha registrado un crecimiento anual promedio de 1,18%, pasando de 30.998.000 personas en 2007 a 34.852.000 personas en 2017, o sea una población adicional de más de 3.854.000 personas.

En cuanto al efectivo presupuestario del personal civil del Estado, ha pasado, durante esta última década, de 525.049 a 570.165 funcionarios, es decir un aumento global de 8.59%, con una tasa de crecimiento anual promedio de 0.83%. Esta tasa supera ligeramente la evolución constatada de la población activa 0,7%.

2. Evolución de creaciones y eliminaciones de puestos presupuestarios

La evolución de los efectivos del personal civil del Estado se debe principalmente al efecto combinado de las acciones de creación y eliminación de puestos presupuestarios.

1. Creación de puestos presupuestarios

La creación de puestos presupuestarios para el período 2007 – 2017 asciende a 219237 puestos, es decir una creación anual promedio de 19.931 puestos presupuestarios por año. De los cuales, el 78% se asignaron a los sectores sociales y de seguridad o sea los departamentos de Educación, Enseñanza Superior, Interior, Salud y Justicia.

El año presupuestario 2017 estuvo marcado por la creación de 23.768 puestos.

2. Eliminaciones de puestos presupuestarios

Antes de 2010, el número de puestos presupuestarios eliminados se estabilizó en promedio en alrededor de 5.600 empleos por año. Luego, aumentó de una forma significativa, para alcanzar más de 19.700 puestos al final de 2016, debido principalmente a las salidas masivas a la jubilación por límite de edad (17.000 salidas).

Teniendo en cuenta, por una parte, el flujo masivo registrado de jubilaciones y, por otra parte, la fragilidad del equilibrio financiero del plan de pensiones, el gobierno se lanzó en un proceso de reforma de pensiones del cual la reforma paramétrica del régimen de pensiones civiles constituye el primer paso.

Por consiguiente, teniendo en cuenta esta reforma, el número de jubilaciones después del límite de edad ha disminuido significativamente, pasando de casi 17.000 en 2016 a 9110 salidas en 2017.

3. Concurso de acceso a la función pública

En el marco de la implementación de las disposiciones del Artículo 31 de la Constitución relativas al principio de igualdad de los ciudadanos para acceder al empleo público de acuerdo sobre la base de sus méritos, y de conformidad con el artículo 22 del Estatuto General de la Función Pública que instituye el principio de concurso en la contratación así como los textos tomados para su aplicación, los departamentos ministeriales proceden desde el año 2012 a la organización de concursos de contratación dentro de los límites de los puestos presupuestarios creados por las diversas leyes de finanzas.

El número de concursos organizados para los años 2015 y 2016 es, respectivamente, de 157 y 214 concursos para un número de puestos ofrecidos de 9069 y 20387. Por consiguiente, el promedio total de puestos vacantes por concurso pasó de 58 en 2015 a 95 en el año de 2016.

Para el primer semestre del año 2017 y para el conjunto de las administraciones públicas, el número de puestos en competencia no superó los 2.850 puestos para 80 concursos organizados, o sea un promedio de 36

puestos/concurso. Esta situación se debe principalmente al retraso en la aprobación de la Ley de Finanzas de 2017.

El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica se mantiene entre los departamentos que ofrecen más empleos. En este sentido, hay que recordar la operación de contratación, por las Academias Regionales de Educación y Formación, de 35.000 profesores contratados (11.000 en 2016/2017 y 24.000 en 2017/2018) con un costo anual estimado en 3 mil millones de dirhams.

4. Nombramientos para empleos superiores

El número de nombramientos, por decreto, para puestos superiores, después de deliberaciones en el Consejo de Gobierno de conformidad con el artículo 92 de la Constitución, asciende a 687 nombramientos para el período 2012-2016, distribuidos en 31 departamentos con 78 puestos ocupados por mujeres, es decir una tasa del 11,35%.

II. ESTADO ACTUAL DE LOS EFECTIVOS DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

En 2017, la función pública marroquí cuenta con un efectivo civil de 570.165 funcionarios. El análisis de su estructura permite una evaluación del capital humano de que dispone la administración pública.

1. Distribución por departamento

El análisis de la distribución de los efectivos presupuestarios civiles del Estado por departamento para el año 2017 muestra una concentración de casi el 90% de estos efectivos a nivel de seis departamentos ministeriales, a saber: la Educación Nacional y la Enseñanza Superior (54%), el Interior (21%), la Salud (8%), la Justicia (3%), la Economía y Finanzas (3%) y la Administración Penitenciaria (2%).

2. Clasificación por grupos de escalas

La estructura del efectivo civil del Estado por grupo de escalas está marcado por una preponderancia de la categoría de cuadros (escala 10 y más), con una tasa del 65,83%. En cuanto a los efectivos de ejecución (escalas 5 y 6) y del personal de maestría (escalas 7 a 9), se han estabilizado, respectivamente, en torno al 17,2% y el 16,97% del efectivo civil total.

3. Desglose por estado

La estructura del efectivo de funcionarios civiles por estatuto se caracteriza en 2017 por el predominio de funcionarios relevantes de los estatutos particulares del personal de Educación Nacional y Enseñanza Superior, que es cercano al 50% del efectivo del personal civil. El personal común de las administraciones públicas (cuerpos interministeriales) representa el 23,2%, seguido del personal de seguridad y protección civil con casi el 15%. En cuanto al personal paramédico, que se rige por el estatuto de enfermeros y asistentes médicos, representa solo el 4,76% del conjunto del personal civil del Estado.

4. Distribución por servicios externos y servicios centrales (desconcentración administrativa)

La desconcentración administrativa es uno de los principales proyectos de la reforma y modernización de la administración marroquí. Su objetivo es el establecimiento de un sistema eficaz basado en un enfoque territorial que marca la ruptura con la práctica de un centralismo fijo y permita la transferencia de atribuciones y competencias a nivel local para más prerrogativas de servicios externos para un mejor acompañamiento de la regionalización avanzada.

En este marco, una distribución equilibrada de funcionarios y competencias entre los servicios centrales y los servicios externos permite consolidar el establecimiento de esta administración de proximidad y reforzar su posición como un vector esencial en la gestión local.

El proceso de desconcentración dentro de la administración pública durante la última década ha fluctuado entre 89,2% y 94%.

Aunque la tasa de desconcentración administrativa es significativa en 2017, es decir 94%, la distribución de poderes y competencias entre el central y el local permanece por debajo de las expectativas ya que generalmente no supera una transferencia de atribuciones por vía de delegación de firma.

Además, y teniendo en cuenta las misiones delegadas a determinadas administraciones, la tasa de desconcentración es relativamente más importante en los departamentos de Educación Nacional y Enseñanza Superior (98,61%), Delegación General para la Administración Penitenciaria y Reinserción (98,16%) y el Departamento de Salud (95,87%).

5. Distribución por grupo de edad

El análisis de la pirámide de edad actual permite, por una parte, disponer de una visibilidad en términos de previsiones de previstas jubilaciones, y por otra

parte, seguir la evolución del repertorio de empleos y competencias dentro de de la administración.

Para el año 2017, los jóvenes funcionarios menores de 35 años constituyen el 44% del efectivo total de funcionarios civiles del Estado, lo que traduce la tendencia al rejuvenecimiento de los recursos humanos en la administración. Este es el resultado del efecto combinado del flujo de jubilaciones, que se han vuelto importantes en los últimos años, y de las operaciones de contratación de jóvenes que han conocido una evolución importante durante el mismo período.

La mejora en la tasa de rejuvenecimiento se acompaña de una disminución en la tasa de envejecimiento dentro de la administración, ya que el 12% de los funcionarios tienen más de 55 años.

El número acumulado previsto de jubilaciones del personal civil del Estado alcanzaría, para el final del período 2017-2021, casi 58.955 salidas, es decir, el 10% del efectivo actual del personal civil del Estado.

6. Distribución por antigüedad

A finales del año 2017, la estructura de los efectivos del personal civil por antigüedad se caracteriza por un predominio de la categoría del personal joven y una disminución por parte de los funcionarios mayores. Así, el 33% del personal tiene una antigüedad de menos de 10 años y el 55% tiene una antigüedad de menos de 20 años y la categoría de funcionarios cuya antigüedad es de más de 35 años en la administración no supera los 12%.

7. Distribución por sexo (Situación de la mujer en la administración)

La participación de las mujeres en los diversos sectores de actividad es un importante desafío dictado tanto por las disposiciones de la Constitución como por los compromisos de Marruecos como signatario de una serie de convenciones internacionales relativas a los derechos humanos, incluida la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDEF) y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativas a la igualdad de oportunidades, trato y remuneración.

De hecho, las estadísticas del Observatorio de Género de la Función Pública (OGFP) permiten extraer las siguientes conclusiones principales:

- La tasa de feminización en la administración es del 35,3% frente al 64,7% para los hombres;

- La representación femenina, así como la de los hombres, está muy concentrada en los servicios externos con una tasa del 32,9% frente al 2,4% en los servicios centrales;
- El análisis de la distribución de los efectivos de mujeres muestra que de los 206750 mujeres funcionarias civiles, el 90% se concentran a nivel de cinco departamentos ministeriales: el departamento de Educación Nacional con el 58%, seguido de los departamentos de Salud, Interior, Justicia y Economía y Finanzas con respectivamente 13%, 11%, 4% y 4% del efectivo civil femenino de la administración.

A pesar de los progresos alcanzados en las condiciones de empleo de la mujer en la administración pública, la consolidación de la paridad hombre-mujer sigue siendo un objetivo prioritario del gobierno en torno al cual deben concentrarse los esfuerzos de los diferentes interesados. Este objetivo no puede alcanzarse sin la mejora de las condiciones para el acceso de las niñas a la escuela y la elevación de la tasa de su escolaridad, principalmente en el medio rural.

8. Distribución por región

La regionalización avanzada adoptada por Marruecos constituye una opción estratégica para instaurar un nuevo modo de gobernanza territorial con nuevas regiones dotadas de sus propios recursos humanos y materiales y llamadas a ser locomotoras de un desarrollo integrado y sostenible en todos los ámbitos.

Pero la distribución actual de funcionarios civiles en el Estado por región muestra grandes disparidades, en efecto y de acuerdo con la división regional del Reino, el 60% del personal civil del Estado se concentra en cuatro regiones. La región de Rabat-Salé-Kenitra es la primera en términos de efectivo de funcionarios (21%), seguida de la región de Casablanca-Settat (15,6%), Fez-Meknès (12,2%) y Marrakech-Safi (11,1%).

En cuanto a la región de Tánger-Tetuán-Alhucemas, que, hoy en día, debe desempeñar el papel de nuevo polo económico, solo el 8,9% de los efectivos civiles están asignados a esta región.

Esta disparidad entre las regiones en términos de distribución de recursos humanos plantea la cuestión de la capacidad de estos efectivos de asegurar la gestión de los servicios administrativos destinados a una población en pleno cambio económico y social.

3ª PARTE: Gastos de Personal

Excediendo el umbral de 100 mil millones de dirhams, los gastos de personal constituyen el primer elemento de los gastos públicos.

Estos gastos representan un indicador esencial e importante dado su peso en los equilibrios macroeconómicos del país. De ahí, la importancia del análisis de su crecimiento así como la evolución de sus principales componentes.

I. Evolución de los gastos de personal durante el período 2007-2017

Entre 2007 y 2017, los gastos de personal pasaron de 66,7 MAD a 106,7 MMD, es decir, una evolución del 60% durante el período.

Se pueden distinguir dos fases en los últimos diez años:

- **Antes de 2012:** donde el crecimiento fue fuerte, 7,6% en promedio anual y resulta principalmente de la ejecución de las decisiones de revisiones salariales tomadas en el marco del diálogo social a favor del personal del Estado.
- **2012-2017:** donde el crecimiento de los gastos del personal ralentizado (2,1% en promedio por año). Esta desaceleración se debe en parte al efecto combinado de la importancia de puestos eliminados como resultado de las jubilaciones y las medidas tomadas por el gobierno para controlar la evolución de los gastos del personal.

1. Peso de los gastos de personal en relación con el Producto Interior Bruto (PIB)

Desde 2007, la relación gastos de personal/PIB ha registrado una evolución que tiende a estabilizar este ratio en torno al 10,5% (excluidas las contribuciones patronales de la jubilación y AMO). Sin embargo, este indicador se mantiene entre las tasas más altas en la región de Medio Oriente y el Norte de África (MENA). En efecto, en esta región, este ratio es del 9,67%, mientras que en los países de la OCDE, esta proporción generalmente es inferior al 10%.



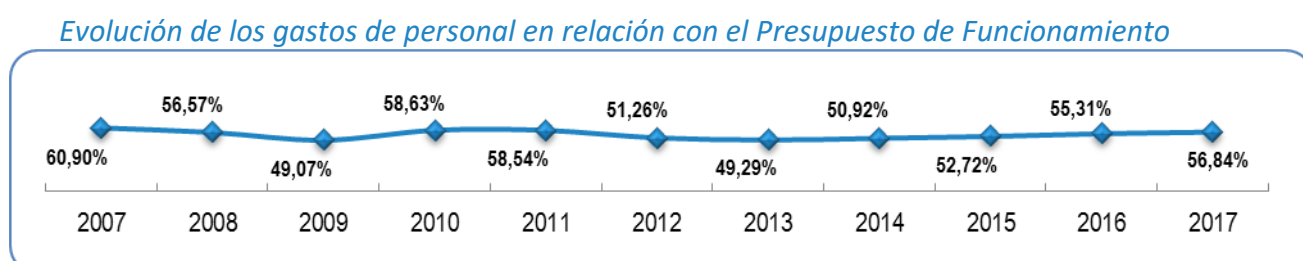
2. Gastos de personal y Presupuesto General (BG)

Considerados como la primera partida del gasto público, los gastos de personal representan el 32,87% del Presupuesto General en 2017 y el 33,37% en promedio anual para el período 2007-2017.



3. Gastos del personal y Presupuesto de Funcionamiento

Durante el período 2007-2017, los créditos asignados a los gastos de personal representan más de la mitad del presupuesto de funcionamiento con un promedio de 54,55% por año.



4. Gastos de personal e Ingresos Ordinarios

Durante el período 2007-2017, la parte de los ingresos ordinarios asignada a los gastos de personal alcanzó un promedio del 52% por año. En 2017, esta proporción alcanza el 48%.

II. Distribución de los gastos de personal para el año 2017

1. Desglose de los costos de personal por departamentos

Casi el 90% de los gastos del personal civil del Estado para el año 2017 se concentran en seis departamentos, a saber, el Ministerio de Educación

Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica (53,4%); el Ministerio del Interior (17%); el Ministerio de Salud (9,7%); el Ministerio de Justicia (4,4%); el Ministerio de Economía y Finanzas (2,7%) y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional (2,7%).

2. Distribución de los gastos de personal por región

La distribución de los gastos de personal por región y PIB permite verificar el vínculo que puede establecerse entre la asignación de recursos humanos a nivel de cada región y la contribución de esta última a la producción nacional.

Región	Cuotas de gastos de personal	Cuotas del PIB
Rabat-Sale-Kenitra	22,7%	16,3%
Casa-Settat	17%	32,1%
Fez-Meknes	12,7%	9,4%
Marrakech-Safi	10,2%	9%
Tánger-Tetuán-Alhucemas	8,5%	9,4%
Souss-Massa	7%	6,6%
La Oriental	6,7%	5%
Beni Mellal-Khénifra	6,2%	5,8%
Daraa-Tafilalet	4,6%	2,7%
Laayoune-Saguia El Hamra	2,2%	1,4%
Guelmim-Oued Noun	1,6%	1,3%
Dakhla-Oued-Eddahab	0,6%	1%
Total	100%	100%

Se desprende del cuadro anterior que:

- Más del 71% de los gastos de personal se concentran en las regiones de Rabat-Salé-Kenitra, Casa-Settat, Fez-Meknes, Marrakech-Safi y Tánger-Tetuán-Alhucemas;
- La región de Rabat-Salé-Kenitra representa casi el 22,7% de los gastos de personal. Esta concentración se debe principalmente a la consolidación de departamentos centrales en la ciudad de Rabat;
- Correlación no observada entre la distribución de los gastos de personal por región y la contribución al PIB. Así, la región de Casa-Settat, que tiene la mayor proporción del PIB y que cuenta con un gran efectivo de población, tiene solo el 17% de los gastos de personal.

3. Distribución por escala

Para el año 2016, los sueldos del personal clasificado en las escalas 5 y 6 (personal de ejecución) representan el 13% del total de los gastos de personal y la carga salarial para el personal de maestría (funcionarios clasificados en las escalas 7 a 9) representa el 17%, mientras que los salarios de los directivos y los directivos superiores del Estado (personal clasificado a escalas de 10 y más) absorben el 70% de la masa global.

III. Principales indicadores relativos a los niveles de salarios

1. Salario medio

El salario neto promedio mensual en la función pública conoció entre 2007 y 2017 un aumento en un 42,5%, pasando de 5333 DH a 7600 DH.

En comparación con los países de la región, el nivel de los salarios de la función pública se mantiene entre los niveles más altos. De hecho, la remuneración media representa 3,21 veces el PIB per cápita, frente a un promedio de aproximadamente 2,5 veces para la región MENA y 1,5 veces a escala mundial.

2. Tramos de salarios

El análisis por tramos de salarios revela las siguientes conclusiones:

- Casi el 10,08% de los funcionarios civiles del Estado reciben una remuneración mensual neta que varía entre 3000 DH (salario mínimo) y 4000 DH;
- Casi el 36,12% de estos efectivos benefician de un salario neto mensual menor o igual a 6000 DH;
- Casi el 58% de los efectivos de funcionarios civiles del Estado reciben salarios mensuales netos entre DH 6000 DH y 14000 DH;
- 1,92% tienen un salario superior a 20000 DH/mes.

3. Salario mínimo

El salario mínimo conoció importantes revisiones, pasando de 1586 DH en 2007 a 2800 DH en 2011 y llegando a 3000 DH en 2014, y ello, tras las decisiones adoptadas en el contexto de las distintas sesiones del diálogo social.

IV. Ejecución de los gastos de personal

1. Ejecución de los gastos de personal para el año 2016

Dentro del límite de las previsiones establecidas en la Ley de Finanzas 2016, los gastos efectivos de personal para este año se han estabilizado en alrededor de 104,32 MMDH (91,94 MMDH pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 12,38 MMDH pagados por los contadores de la red de la TGR, contra 102,67 MMDH en 2015, o sea un aumento del 1,6% y una tasa de realización del 98%. Este índice alcanzaría el 100% a finales de 2017, como consecuencia de los esfuerzos realizados en este sentido por los distintos ordenadores y servicios afectados del Ministerio de Economía y Finanzas en el contexto de la aplicación del principio del principio de la “limitación de las asignaciones de personal”.

1. Regularizaciones de avances de grado y escalón

Los recordatorios para los avances de grado y escalón en 2016 totalizaron una suma de 4033 MDH, o sea 4.4% de los gastos de personal. Los avances de grado representaron el 68,9% de esta suma, mientras que los avances de escalón representaron solo el 17,7%.

2. Deducciones reglamentarias

Para el año 2016, las deducciones reglamentarias para el impuesto sobre la renta y las cotizaciones sociales ascendieron a 20,8 mil millones de dirhams, o sea 8951 MDH y 11881 MDH respectivamente. Representan el 22,7% de los gastos de personal servidos por la DDP.

2. Ejecución de los gastos de personal para el primer semestre del año 2017

La ejecución de los costes de personal en los primeros 6 meses del año 2017 se estableció a 52,6 MMDH, de los cuales casi 45,4 mil millones fueron servidos por el Departamento de Gastos de Personal (DDP) y 7,2 mil millones de dirhams por los contadores de las redes de la TGR.

A este respecto, ha de indicarse que la ejecución de los gastos de personal durante los primeros 6 meses ha sido conforme a las previsiones de la Ley de Finanzas de 2017.