

1ª PARTE: REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS HERRAMIENTAS DE BUENA GOBERNANZA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

I. REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PROPORCIONADOS AL PÚBLICO: PLAN NACIONAL DE REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN 2018-2021

La reforma de la Administración constituye un proyecto axial de la política general del Gobierno. Esta reforma de alcance organizativo, gerencial, digital y ético, se formalizó en el marco del “Plan Nacional de Reforma de la Administración 2018-2021”. Este plan incluye 5 ejes principales, a saber:

1. Carta de la Desconcentración Administrativa y el desafío de modernización de la administración a nivel organizacional

El Decreto n.º 2-17-618 (26 de diciembre de 2018) sobre la Carta Nacional de Desconcentración Administrativa fue un hito en la nueva estructuración del aparato administrativo; una configuración en la que la Administración, cada vez menos centralizada y más cercana al ciudadano, traduciría la dimensión local de la acción administrativa. A este respecto, la carta impulsa a la región al espacio clave para el despliegue de la política nacional de desconcentración administrativa y hace que el wali asuma el papel, altamente estratégico, de coordinación de los servicios desconcentrados.

2. Carta de Servicios Públicos: fomentar los métodos de gestión dentro del servicio público

Forma parte de las reformas estructurales de alcance gerencial. Dictada por el artículo 157 de la Constitución y llamada a prevalecer, de conformidad con la Voluntad Real, de un carácter vinculante, debería fijar “el conjunto de las normas de buena gobernanza relacionadas con el funcionamiento de las administraciones públicas, regiones y otras autoridades locales y organismos públicos”.

3. Fortalecimiento de las instancias de buena gobernanza: las Inspecciones Generales de los Ministerios

En el marco de fortalecimiento de los mecanismos de buena gobernanza y mejora del funcionamiento del servicio público, las inspecciones generales de los ministerios asumen las responsabilidades de control, auditoría y evaluación que se les atribuyen por el decreto n.º 2-11-112 del 23 de junio de 2011. Concretamente, aseguran las siguientes misiones:

- Inspección y control, en particular en términos de aplicación de textos legislativos y reglamentarios y las normas de buena gestión de los fondos públicos; control interno; respeto de la ética ;
- Auditoría y evaluación ;
- Relaciones con el mediador.

4. Programa de mejora de los servicios

Consiste en la simplificación de los servicios con gran uso por parte de los ciudadanos, teniendo en cuenta el papel neurálgico del front-office. Asimismo, se pretende el establecimiento de procedimientos administrativos más simples para las empresas con el objetivo de mejorar el clima de negocios. A este respecto, el programa prevé la publicación de 26 servicios administrativos relacionados con la empresa en la página web www.business-procedures.ma en colaboración con el Comité Nacional del Entorno de Negocios.

5. Transformación digital de la Administración Pública: fortalecimiento y diversificación de los servicios digitales

Es un programa que tiene como objetivo desarrollar un servicio público mejor equipado en términos del uso de nuevas tecnologías y más capaz de cumplir con los requisitos del ciudadano/cliente y las ambiciones de las administraciones.

II. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS HERRAMIENTAS DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

La lucha contra la corrupción y el fortalecimiento de las herramientas de buena gobernanza es un componente esencial del programa gubernamental. Se divide en 4 ejes principales:

1. Estrategia nacional de lucha contra la corrupción: importantes realizaciones

El Gobierno otorga especial interés al seguimiento de la aplicación de la estrategia nacional de lucha contra la corrupción. Esta estrategia incluye, entre otras cosas, programas enfocados en la mejora del servicio dedicado al ciudadano, la digitalización de los servicios administrativos, el control y la auditoría, la rendición de cuentas y las acciones de sensibilización. Como tal, se publicó un informe de síntesis donde se expone el nivel de ejecución de los proyectos de lucha contra la corrupción para el período 2016-2018 por parte de los servicios del Jefe de Gobierno. Se trata también de desarrollar un plan de comunicación en torno a esta estrategia y elaborar siguiendo esta tendencia un marco legal que regule las situaciones de conflicto de intereses.

2. Fortalecimiento de la gobernanza pública

La buena gobernanza se refiere a la evaluación del nivel de relevancia de los proyectos de reforma previstos por las administraciones públicas. En este sentido, cabe destacar el papel del FOMAP en la financiación de los proyectos de reforma propuestos por las administraciones públicas.

3. Plan de acción del Gobierno abierto (OGP: Open Government Partnership) 2018-2020

En 2018, Marruecos se convirtió en el 76° país en integrar la Asociación de Gobierno Abierto. Esta adhesión corona el compromiso del Gobierno de adoptar prácticas gerenciales abiertas y transparentes y de promover una democracia participativa. También hizo posible el lanzamiento de un programa de acción que cubre el período 2018-2020 que incluye 18 compromisos prioritarios, como la lucha a gran escala contra la corrupción, la participación ciudadana, el acceso a la información, la administración electrónica y la transparencia presupuestaria.

4. Derecho de acceso a la información: garantía de transparencia entre la Administración y el ciudadano

La ley adoptada para este propósito consagra el derecho del ciudadano a acceder a diferentes categorías de información mantenidas por los servicios públicos en un marco estructurado y formalizado. Desde la publicación de esta ley el 12 de marzo de 2018, se han realizado progresos para que la aplicación de sus disposiciones sea efectiva. En este sentido, se ha presentado una hoja de ruta para la implementación de esta ley a la red de Secretarios Generales de los departamentos ministeriales. También se nombró, el 15 de marzo de 2019, a miembros de la comisión del derecho de acceso a la información, y se prevén otras acciones relacionadas con la capacitación y la sensibilización.

III. DIÁLOGO SOCIAL: PALANCA DE MEJORA DE LA NEGOCIACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA PAZ SOCIAL

El diálogo social, como herramienta de gobernanza, constituyó un compromiso de todas las partes interesadas (Gobierno, Patronal y representantes sindicales) para establecer una cierta equidad social y para apoyar el poder adquisitivo de los ciudadanos. El proceso de diálogo social se coronó en 2019 con la firma de un acuerdo tripartito el 25 de abril de 2019. Esta sesión fue una oportunidad, por un lado, para fortalecer el clima de confianza y comprensión entre el gobierno y sus socios económicos y sociales y, por otro lado, para consolidar los esfuerzos destinados a mejorar la situación material y el poder adquisitivo de los ciudadanos.

2ª PARTE: RECURSOS HUMANOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MARROQUÍ

I. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y EL PERSONAL CIVIL DURANTE EL PERÍODO 2009-2019

1. Plantilla y población

Durante la última década, la población marroquí pasó de 31,79 millones de habitantes en 2009 a 35,59 millones de habitantes en 2019, registrando así una tasa de crecimiento general del 11,96% y una población adicional de 3,8 millones de personas.

Durante el mismo período, la población activa creció un promedio de 78,200 activos adicionales por año en 11,33 millones de activos registrados en 2009, o sea un incremento medio del 0,67% por año.

Reportado a la población activa disponible en el mercado laboral, la función pública civil emplea cerca de 47 funcionarios por cada 1.000 habitantes activos (véase la tabla siguiente).

Año	2009	2019
Población total	31.786.000	35.587.000
Población activa	11.326.000	12.108.000
Plantilla de personal civil	542.670	564.549
Ratio plantilla de personal civil y población total	1,71%	1,59%
Ratio plantilla de personal civil y población activa	4,79%	4,66%

2. Evolución de creaciones y eliminaciones de partidas presupuestarias

La evolución de la plantilla de los funcionarios civiles del Estado es el resultado del efecto combinado de las operaciones de creación y eliminación de las partidas presupuestarias durante los años anteriores.

✓ Creación de partidas presupuestarias

Se crearon 25.572 puestos con arreglo al Presupuesto General para el año presupuestario 2019. El Jefe de gobierno está autorizado a distribuir 250 puestos entre los distintos departamentos ministeriales o instituciones, de los cuales 200 se reservan para el beneficio de las personas con discapacidad.

Durante la última década, se procedió a la creación de 241.124 puestos presupuestarios, a los cuales se agregaron 70.000 puestos creados a nivel de las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF) para la contratación de maestros:

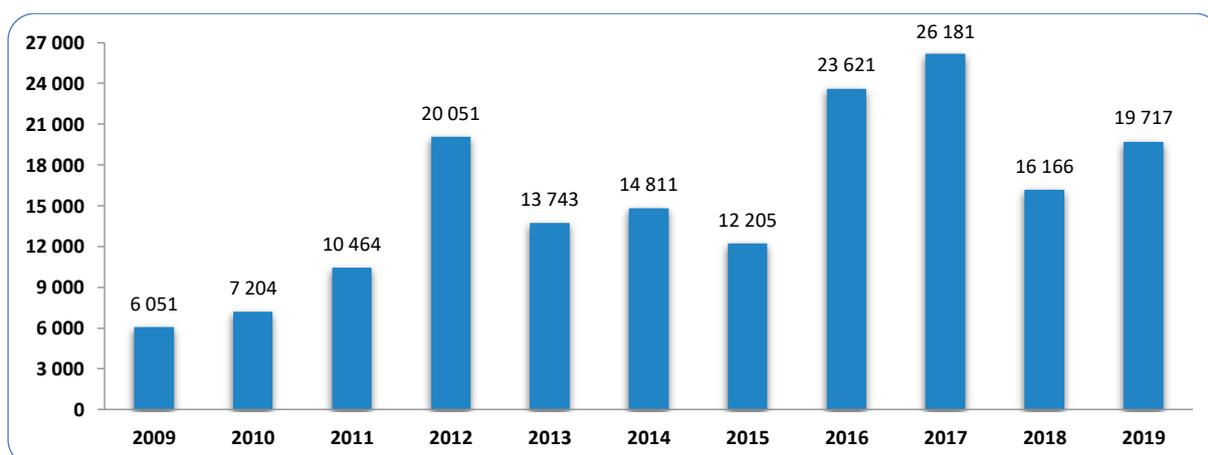
Año	Creación de partidas presupuestarias efectuadas a nivel de las AREF
2016	11.000
2017	24.000
2018	20.000
2019	15.000
Total	70.000

En términos de creación de partidas presupuestarias durante el período 2009-2019, se dio prioridad a los departamentos sociales y de seguridad. De hecho, el 71% de los puestos creados se asignaron a los departamentos de Educación y Enseñanza Superior, Interior y Salud.

✓ *Eliminación de partidas presupuestarias*

Las jubilaciones son el factor principal en la eliminación de las partidas presupuestarias. El siguiente gráfico muestra la evolución de las partidas presupuestarias eliminadas producidas durante la última década:

Evolución de la eliminación de partidas presupuestarias para el período 2009-2019



Las eliminaciones de partidas presupuestarias por departamento son las siguientes:

- El 60% de las partidas presupuestarias eliminadas durante este período corresponden al departamento de Educación Nacional y Enseñanza Superior;
- El 12% y el 11% de las eliminaciones se registraron respectivamente a nivel de los departamentos de Interior y Salud, 3% a nivel del Ministerio de Economía y Finanzas y 14% en los otros departamentos ministeriales.

3. Concurso de acceso a la función pública

✓ *Concurso de contratación*

En el marco de la implementación de las disposiciones del artículo 31 de la Constitución relativas al principio de igualdad de las ciudadanas y ciudadanos para el acceso a los empleos públicos según el mérito, y en aplicación del artículo 22 del Estatuto General de la Función Pública instituyendo el concurso como una regla general de acceso a la función pública,

los departamentos ministeriales procedieron desde 2012 a la organización de 1.759 concursos para proveer 109.981 puestos presupuestarios, o sea casi 63 puestos abiertos en promedio por concurso.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Primer semestre 2019	Total
Número de concursos organizados	309	316	319	159	214	140	168	134	1.759
Número de puestos vacantes	18.505	16.911	15.850	9.259	20.387	10.075	14.798	4.196	109.981
Número promedio de puestos ofrecidos por concurso	60	54	50	58	95	72	88	31	63

✓ *Concurso especial unificado para la contratación de personas con discapacidad*

Cabe señalar que un concurso unificado de contratación en la función pública, todos los sectores, se organizó en beneficio de las personas con discapacidad, bajo la tutela del Sr. Jefe de Gobierno y bajo la supervisión de Ministerio encargado de la Función Pública el 23 de diciembre de 2018.

Este concurso, el primero de su género, fue abierto exclusivamente a las personas reconocidas oficialmente como discapacitadas y titulares de una licenciatura o un diploma equivalente, independientemente de su especialidad, para proveer 50 puestos de administrador de tercer grado.

La plantilla de candidatos que solicitaron este concurso fue de 1.012 personas, se seleccionaron 50 candidatos, de los cuales el 18% eran de sexo femenino.

Conviene igualmente señalar que se han reservado 200 partidas presupuestarias para repetir esta operación en el marco de la Ley de Finanzas 2019, excluida la cuota del 7% de las partidas presupuestarias dedicadas a esta categoría en los concursos del sector público.

✓ *Contratación de expertos*

El decreto n.º 2.15.770 del 9 de agosto de 2016 relativo a las condiciones y modalidades de contratación mediante contratos en las administraciones públicas, así como los reglamentos de aplicación de este decreto tienen como objetivo permitir que las administraciones públicas cumplan con sus necesidades de habilidades y experiencias en los diversos ámbitos, particularmente en el marco de las grandes obras y proyectos estructurantes.

A este respecto, se abrieron 20 convocatorias de candidaturas para contratar a 28 expertos desde el año 2018 hasta el primer semestre de 2019.

4. Nombramientos para empleos superiores

Desde la entrada en vigor de la Ley n.º 02.12 del 17 de julio de 2012, sobre el nombramiento para funciones superiores y hasta la fecha del 16 de junio de 2019, el Consejo de Gobierno aprobó 1.071 nombramientos para empleos superiores de conformidad con el artículo 92 de la Constitución, de los cuales 122 se referían a mujeres.

II. ESTADO ACTUAL DE LAS PLANTILLAS DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

La función pública marroquí dispone en 2019 de una plantilla civil de 564.549 funcionarios en 2019. El análisis de la estructura de esta plantilla y su evolución permite apreciar el capital humano del cual dispone la administración pública.

1. Distribución por departamento

El análisis de la distribución, por departamento, de la plantilla civil del personal del Estado, para el año 2019, muestra que más del 90% de los funcionarios civiles de los cuales dispone la función pública marroquí se concentran al nivel de 6 departamentos ministeriales:

En efecto, el departamento de Educación Nacional y Enseñanza Superior reúne a casi la mitad de la plantilla del Estado (48,6%), seguido por los departamentos del Interior (23,6%), Salud (9,5%), Justicia (3,5%), Economía y Finanzas (3,3%) y Administración Penitenciaria (2,1%). Los demás departamentos ministeriales combinados emplean al 9,4% de los funcionarios civiles.

2. Clasificación por grupos de escalas

La distribución de la plantilla civil del Estado por grupo de escalas en 2019 es ilustrada por la siguiente tabla:

Grupo de escalas	Plantilla 2019	Parte en %
Escalas <= 6	108 900	19,3%
Escalas de 7 a 9	87 658	15,5%
Escalas de 10 y más	367 991	65,2%
Total	564 549	100%

3. Distribución por estatuto

El personal civil de la función pública se rige por tres tipos principales de estatutos, a saber: los estatutos interministeriales, los demás estatutos particulares y estatutos especiales. La distribución del personal civil según esta tipología se traduce por proporciones respectivas de 28%, 69% y 3%.

4. Distribución por grupos de edad

El análisis de la pirámide de edades permite, por un lado, disponer de una visibilidad en términos de previsiones de jubilaciones y, por otro lado, seguir la evolución del repertorio de empleos y competencias dentro de la Administración.

La estructura de las plantillas del personal civil por grupo de edad, para el año 2019, se caracteriza por lo siguiente:

- Los jóvenes funcionarios menores de 35 años constituyen casi el 25,7% de la plantilla total de los funcionarios civiles del Estado;
- Los funcionarios pertenecientes a los grupos de edad [35.50] y 50 años y más constituyen respectivamente el 40,5% y el 33,8%.

5. Distribución de jubilaciones previstas para el período 2019-2024

Las jubilaciones por límite de edad, previstas para los próximos 6 años, alcanzarían una plantilla total de 69.360 funcionarios, o sea un promedio de 11.560 jubilaciones por año.

6. Distribución por género

Aunque la mujer marroquí se benefició de varias reformas institucionales y sociales durante los últimos años, garantizándole derechos cada vez más amplios y promoviendo su contribución al desarrollo del país, el nivel de participación de la mujer en el mercado laboral permanece, en la mayoría de los casos, significativamente inferior que el del hombre. De hecho, según las últimas cifras del HCP, la tasa de participación de la población femenina alcanzó el 22,2% frente al 70,9% para los hombres.

Para el empleo público, la tasa actual de feminización en la administración es del 34,8% frente al 65,2% para los hombres.

7. Distribución por región

La regionalización avanzada adoptada por Marruecos, y que constituye una opción estratégica para establecer un nuevo modo de gobernanza territorial con el objetivo de una buena gestión descentralizada de los servicios administrativos, sigue dependiendo de los recursos humanos y materiales movilizados a nivel de las diversas regiones del Reino.

Sin embargo, la distribución actual de los funcionarios civiles del Estado por región muestra grandes disparidades, como se indica en la siguiente tabla:

Región	Rabat-Salé-Kenitra	Casablanca-Settat	Fez-Meknes	Marrakech-Safi	Tánger-Tetuán-Al Hoceima	Souss-Massa	Beni Mellal-Khénifra	Oriental	Darâa-Tafilalet	Laâyoune-Sakia El Hamra	Guelmim-Oued Noun	Dakhla-Oued Ed-dahab	Total
Parte en %	23,4%	13,9%	11,7%	10,5%	9,9%	7,5%	6,1%	6,9%	5,3%	2,3%	1,7%	0,7%	100%

3ª PARTE: GASTOS DE PERSONAL

El gobierno sigue concretando los principios de la reforma de las finanzas públicas establecidos por la nueva Ley Orgánica n.º 130.13 relacionada con la Ley de Finanzas (LOF), particularmente en términos de gastos de personal, y ello a través de la implementación de las nuevas reglas financieras y contables relacionada con el control del equilibrio presupuestario.

Para este fin, debe recordarse que:

- El principio de limitación de las asignaciones de personal y el de la programación presupuestaria trienal de gastos entraron en vigor respectivamente desde el 1º de enero de 2017 y el 1º de enero de 2019;
- Las contribuciones del Estado para la jubilación y la previsión social se incluirán en los gastos de personal a partir del ejercicio presupuestario del año 2020.

1. Evolución de los gastos de personal durante el período 2009-2019

Entre 2009 y 2019, los gastos de personal pasaron de 74,03 MMD a 112,16 MMD, es decir, una evolución global de 51,51% durante el período, y una evolución promedio de 4,24% por año.

2. Indicadores de gastos de personal

✓ *Ratio de gastos de personal en relación con el Producto Interno Bruto (PIB)*

Durante el período de 2009-2019, los gastos de personal representaron un promedio de casi el 10,4% del PIB (sin incluir las cotizaciones patronales en virtud de la pensión y la previsión social).

✓ *Ratio de gastos de personal en relación con el Presupuesto General (BG)*

Considerados como el primer puesto del gasto público, los gastos de personal representan el 31,48% del Presupuesto General en 2019.

✓ *Ratio de gastos de personal en relación con el Presupuesto de Funcionamiento*

Durante el período de 2009-2019, los créditos afectados a los gastos de personal representan más de la mitad del presupuesto de funcionamiento con un promedio de 53,44% por año.

✓ *Ratio de gastos de personal en relación con los Ingresos Ordinarios*

Durante el período de 2009-2019, la parte de los ingresos ordinarios asignada a los gastos de personal alcanzó un promedio de 40,50% por año. En 2019, esta proporción alcanza 44,26%.

A este respecto, cabe señalar que la parte de los ingresos ordinarios asignada a los gastos de personal se mantiene elevada, y ello a expensas de una importante asignación de recursos a los gastos de inversión pública.

3. Gastos de personal de la función pública para el año 2019

1. Gastos de personal civil por departamentos

El desglose por departamento de gastos de personal del Estado para el año 2019 muestra que casi el 90% de gastos de personal civil del Estado se concentran en seis departamentos, a saber, el de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica con 49,8%, seguido por el del Interior con 19,5%, Ministerios de Salud, Justicia, Economía y Finanzas y el de los Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional, con el 10,3%, 4,8%, 2,8% y 2,6% respectivamente. Los demás departamentos absorben casi el 10%.

2. Gastos de personal civil por región

La distribución, por región, de gastos de personal civil muestra que:

Región	Rabat-Salé-Kenitra	Casablanca-Settat	Fez-Meknes	Marrakech-Safi	Tánger-Tetuán-Al Hoceima	Souss-Massa	Beni Mellal-Khénifra	Oriental	Darâa-Tafilalet	Laâyoune-Sakia El Hamra	Guelmim-Oued Noun	Dakhla-Oued Ed-dahab	Total
Parte en %	22,9%	15,8%	11,8%	10,5%	9,6%	7,4%	6,3%	6,0%	4,9%	2,4%	1,7%	0,7%	100%

- El 77,95% de los gastos de personal se concentran en las regiones de Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Al Hoceima, Marrakech-Safi y Souss-Massa;
- La región de Rabat-Salé-Kenitra, cuya contribución al PIB es del 16,3% representa casi 22,91% de los gastos de personal. Esta concentración se debe principalmente a la reagrupación de los departamentos centrales en la ciudad de Rabat;

Sin embargo, no se observa la correlación entre la distribución de los gastos de personal por región y la contribución al PIB. De hecho:

- A nivel de la región de Casablanca-Settat, polo económico de primer rango, donde la parte del PIB es la más elevada (32%) y con una población considerable, los gastos de personal representan solo 15,84%.
- Las cuatro regiones de Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Al Hoceima y Marrakech-Safi crearon el 60% de la riqueza nacional, y monopolizan el 47,68% de los gastos de personal, mientras que las demás ocho regiones absorben el 52,32% de esta masa salarial, pero solo contribuyen hasta el 40% del producto interno bruto.

3. Gastos de personal por escala

La distribución de los gastos de personal para el año 2019 por grupo de escalas se presenta como sigue:

- Los salarios de personal clasificado en escalas ≤ 6 (personal de ejecución) representan el 13,14% del total de los gastos de personal ;
- La carga salarial del personal de control (funcionarios clasificados en las escalas 7 a 9) representa el 17,97% de la masa total ;
- Los salarios destinados a los ejecutivos y altos ejecutivos del Estado (personal clasificado en escalas las 10 y más) absorben el 68,89% de la masa total. Esta alta concentración se debe principalmente a la aceleración del ritmo de promoción de categoría y a la contratación masiva de los ejecutivos durante los últimos años.

4. Principales indicadores relacionados con los niveles salariales en la función pública para el año 2019

✓ *Salario mensual neto promedio en la función pública*

El salario mensual neto promedio en la función pública aumentó en un 32,21% entre 2009 y 2019 pasando de 6.051 DH a 8.000 DH, o sea un incremento anual promedio de 2,83%.

✓ *Distribución de los funcionarios civiles del Estado por tramo salarial*

La distribución de los efectivos de funcionarios civiles del Estado por tramo salarial destaca las siguientes conclusiones:

- El 9,73% de los funcionarios civiles del Estado perciben una remuneración mensual neta que varía entre 3.000 DH (salario mínimo) y 4.000 DH ;
- Casi el 33,72% de los funcionarios se benefician de un salario mensual neto inferior o igual a 6.000 DH ;
- El 60,18% de los funcionarios civiles del Estado perciben salarios mensuales netos entre 6.000 DH y 14.000 DH;
- El 1,75% de los funcionarios disponen de salarios que superan 20.000 DH/mes.

✓ *Salario mínimo*

Tras las decisiones tomadas por el Gobierno en el marco de las diversas sesiones de diálogo social, el salario mínimo en la función pública ha sido objeto de importantes revisiones, pasando de 1.885 DH en 2009 a 2.800 DH en 2011 para alcanzar 3.000 DH en 2014 y 3.041 DH en 2019.

5. Ejecución de gastos de personal para el año 2018

Con una tasa de finalización de cerca de 98% con respecto a la Ley de Finanzas de 2018, los gastos de personal realmente concedidos este año se estabilizaron alrededor de 106 MMDH (92,4 MMDH

pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 13,6 MMDH pagados por los contadores de las redes de la TGR) contra 104,9 MMDH en 2017, o sea un aumento del 1,04%. El objetivo es lograr una tasa de finalización del 100% en los próximos años gracias, en particular, al compromiso de los diversos ordenadores y de servicios interesados del Ministerio de Economía y Finanzas para la aplicación de los diversos principios de la Ley Orgánica n.º 130.13 relativa a la Ley de Finanzas.

✓ *Componente de regularización de contrataciones, ascensos en grado y escalón*

Las regularizaciones realizadas con respecto a los ascensos en grado y escalón en 2018 alcanzaron respectivamente 1.897 MDH y 634 MDH, lo que representa aproximadamente el 59% y el 20% del importe total de regularizaciones operadas por la Dirección de Gastos de Personal bajo el mismo año y que alcanzaron un importe de 3.230 MDH, o sea el 3,5% de todos los gastos de personal atendidos por la DDP en 2018.

Las regularizaciones en 2018 para cubrir los gastos de contratación y reintegración alcanzaron 256 MDH frente a 672 MDH en relación con el año 2017, o sea un descenso del -61,9%.

✓ *Componente de deducciones reglamentarias*

Para el año 2018, las deducciones reglamentarias para el Impuesto sobre la Renta y las cotizaciones sociales alcanzaron 22,06 mil millones de dirhams, o sea respectivamente 8.526 MDH y 10.355 MDH y representan el 23,88% de los gastos de personal atendidos por la DDP.

6. Ejecución de los gastos de personal para el año 2019 (del 1 de enero al 31 de agosto de 2019)

La ejecución de los gastos de personal durante los 8 primeros meses del año 2019 fue de 73,182 mil millones de dirhams, de los cuales casi 63,581 mil millones de DH fueron atendidos por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 9,601 mil millones de DH por los contadores de las redes de la TGR, y con una tasa de finalización del 65,26% en comparación con las previsiones de los gastos de personal de la Ley de Finanzas del año 2019.