

1ª parte: LA GESTIÓN DEL CAMBIO, UN GRAN DESAFÍO EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La reforma de la administración es una preocupación constante del Gobierno. Se inscribe legítimamente en el centro de los planes estratégicos iniciados para permitir al servicio público optimizarse, insertarse en una ambiciosa dinámica de desarrollo y, sobre todo, evitar toda forma de etiquetamiento que pueda alterar las relaciones entre la Administración, ciudadanos y empresas. A este respecto, el Plan Nacional de Reforma de la Administración 2018-2021 ha podido dar respuesta a muchas de estas preocupaciones y se ha convertido en una verdadera hoja de ruta para las reformas estructurales de la Administración en lugar de las reformas de pequeña escala realizadas anteriormente.

Al mismo tiempo, la Administración, al igual que otros sectores de actividad, tuvo que soportar, al igual que otros sectores de actividad, los horrores de la pandemia COVID-19 y la consiguiente crisis sanitaria, y tuvo que demostrar su capacidad de resistencia con los principios rectores de reinventarse, renovarse y adaptarse. Con este espíritu, el Gobierno ha previsto medidas organizativas para garantizar, al mismo tiempo, el buen funcionamiento del servicio público y la salud y la seguridad de los funcionarios y los ciudadanos.

I. LA ADMINISTRACIÓN A LA EVIDENCIA DE COVID-19: Plan de Contingencia

Paralelamente a las obras estructurales emprendidas en el marco del Plan Nacional de Reforma de la Administración, el advenimiento de la pandemia COVID-19 ha influido fuertemente en la marcha de la Administración pública y le ha obligado a repensar su filosofía de trabajo, introducir nuevos modos de organización y de gestión que combinan la flexibilidad, la reactividad y la mutabilidad.

1. Dispositivo reglamentario relativo a la prevención y organización

El Gobierno ha establecido un paquete reglamentario evolutivo que regula el funcionamiento de la administración pública en tiempos de crisis sanitaria. Este dispositivo abarca el aspecto de la prevención, pero también aspectos organizativos. Cabe citar a este respecto:

- **La circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración nº 1/2020 del 16 de marzo de 2020** que establece las medidas preventivas que deben observarse en el marco de la lucha contra COVID-19 a nivel de las administraciones públicas, de las colectividades locales y de los establecimientos y empresas públicas ;
- **La circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración nº 2/2020, del 1 de abril de 2020**, relativa a la digitalización de la correspondencia administrativa: la aplicación de esta circular aspira a contener la propagación del virus mediante la liberación de los intercambios de papel y la limitación del contacto directo entre administraciones y entre éstas y el administrado

2. Continuidad y adaptabilidad de la administración pública: Teletrabajo

El Gobierno ha previsto una serie de disposiciones que permiten a la administración pública adaptarse a las limitaciones impuestas por esta crisis sanitaria.

- **Circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración nº 3/2020 del 15 de abril de 2020 sobre el teletrabajo en las Administraciones Públicas**

Habida cuenta del principio de la continuidad del servicio público, el teletrabajo se ha erigido en una opción ineludible para garantizar el funcionamiento del aparato administrativo.

La circular nº 3/2020 reforzó esta opción como modalidad de organización del trabajo junto con nuevas

formas de prácticas de gestión. A tal efecto, se ha elaborado una guía metodológica que enmarca el teletrabajo de las administraciones públicas y se ha articulado en 6 ejes que explicitan las medidas y los procedimientos que deben prever las administraciones públicas para instaurar este modo de organización del trabajo, así como las obligaciones técnicas o éticas, a las que deben ajustarse tanto la administración como los funcionarios.

La videoconferencia, corolario del teletrabajo, también ha permitido en este período de crisis sanitaria organizar, entre otras cosas, reuniones relacionadas con la actividad de la Administración y asegurar el contacto profesional dentro de un mismo departamento, entre departamentos y entre departamentos y socios locales o extranjeros.

Paralelamente a estos mecanismos, el Gobierno ha emprendido otras medidas para gestionar la fase posterior a la crisis sanitaria. Estas medidas se reflejan en el siguiente mecanismo de reglamentación y organización:

- **Circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración nº 4/2020, del 22 de mayo de 2020**, relativa a las medidas preventivas que deben observarse en los servicios públicos tras el estado de emergencia sanitaria.
- **Una guía** práctica que regula el período posterior a la emergencia sanitaria en las Administraciones y que enuncia las medidas de precaución que deben adoptar la Administración, el funcionario y el ciudadano solicitante de un servicio.

II. ACELERACIÓN DE LAS OBRAS ESTRUCTURANTES

A pesar del espectro de la pandemia COVID-19, que impulsó al Gobierno a dar prioridad a sus acciones y programas, los proyectos de reforma estructural de la Administración han seguido cobrando impulso.

1. Reforma de los criterios y procedimientos para el nombramiento de funciones superiores

El Gobierno, orientado por las altas directivas de Su Majestad el Rey con ocasión de la apertura de la primera sesión del quinto año legislativo de la décima legislatura para iniciar una revisión profunda de los criterios y procedimientos de nombramiento a los puestos superiores adoptará las medidas necesarias para concretar las Reales Instrucciones con el fin de garantizar el respeto de los principios constitucionales, en particular los relativos a la igualdad de oportunidades, el mérito, la competencia, la transparencia, la buena gobernanza y la correlación entre la responsabilidad y la rendición de cuentas.

2. Desconcentración administrativa

El Gobierno se esfuerza por reforzar la base reglamentaria relativa a la desconcentración administrativa orientándose hacia la revisión de las normas de organización de los departamentos ministeriales y de los servicios descentralizados del Estado y hacia el marco reglamentario de la delegación de poderes y de la firma.

En el mismo sentido, el eje de Recursos Humanos ha recibido especial atención y se ha incluido acertadamente en la hoja de ruta para la aplicación del proyecto de desconcentración administrativa. A este fin, cabe mencionar la aprobación del procedimiento que modifica y completa la ley orgánica nº 02-12 relativa al nombramiento de funciones superiores para prever la función de "Jefes de representaciones administrativas regionales sectoriales o comunes".

Por otra parte, en el marco de la programación y la transferencia de las decisiones de gestión de los recursos humanos a los servicios descentralizados, se han creado comisiones técnicas, compuestas por representantes de la autoridad encargada de la reforma de la administración, de la Tesorería General del Reino y de la Dirección de Presupuesto, con la misión principal de determinar los textos reglamentarios que deben modificarse y la preparación de proyectos de enmiendas correspondientes.

3. Simplificación de los procedimientos administrativos

El Gobierno vela por que se establezcan procedimientos que permitan una mayor flexibilidad en el acceso de los ciudadanos a las prestaciones públicas. En esta perspectiva, se publica el decreto nº 1-20-06, del 6 de marzo de 2020, por el que se promulga la Ley nº 55-19 relativa a la simplificación de los procedimientos y de las formalidades administrativas. A tal efecto, el 21 de septiembre de 2020 se publicó el Decreto nº 2.20.660, relativo a la aplicación de determinadas disposiciones de dicha Ley, en el que se establece que el modelo del registro de actos administrativos, así como el modelo del recibo de presentación de las solicitudes de estos actos, están fijados por un Decreto conjunto de la autoridad encargada del Interior y la autoridad encargada de la Reforma de la Administración.

4. Carta de Servicios Públicos

El Gobierno sigue demostrando su compromiso de dar plena forma al proyecto de la Carta de los Servicios Públicos, que propone un marco de buena gobernanza al que debería ajustarse la administración pública. A este respecto, cabe señalar que el proyecto de ley nº 54-19 sobre la carta de los servicios públicos recibió la aprobación de la Cámara de Representantes el 11 de febrero de 2020.

5. Programa de mejora de la acogida

Se inserta en la óptica de un conocimiento fino del funcionamiento del aparato administrativo y de su relación con el ciudadano, y la exploración de diferentes pistas que convergen hacia el fortalecimiento de las interacciones agentes públicos/administrados. A este respecto, el Gobierno ha desplegado para el año 2020 instrumentos de mejora de la acogida en nuevos emplazamientos piloto, en particular en tres emplazamientos del hospital provincial de El Jadida, el Centro de Matriculación de Vehículos de Rabat y la sede principal del ministerio público en Rabat.

III. FORTALECIMIENTO DE LA BASE DE LA BUENA GOBERNANZA: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN

Los esfuerzos realizados a este respecto se articulan en torno a los siguientes aspectos:

1. Nivel organizacional

En el marco de la preparación de los trabajos de la tercera reunión de la Comisión Nacional Anticorrupción, la autoridad encargada de la Reforma de la Administración, como órgano que asegura la secretaría permanente de dicha Comisión, ha adoptado las siguientes medidas:

- Realización del informe si en el que se presentan los logros de la estrategia nacional de lucha contra la corrupción para el año 2019;
- Presentación del programa de acción prospectiva (proyectos prioritarios) que se llevará a cabo para el año 2020 ;
- Actualización de la cartera de proyectos de la estrategia nacional de lucha contra la corrupción preparada sobre la base de la hoja marco presentada por el Presidente de la Autoridad Nacional para la Probidad, la Prevención y la Lucha contra la Corrupción en consulta con los coordinadores de los programas de la estrategia y los representantes de los departamentos interesados.

2. Nivel institucional y reglamentario: fortalecimiento del papel de la Instancia Nacional de Probidad, Prevención y Lucha contra la Corrupción (INPPLC)

A este respecto, se preparó el proyecto de ley nº 46-19 destinado a dotar al INPPLC de un marco de acción coherente con el papel central que debe desempeñar en la lucha contra la corrupción.

Cabe recordar que este proyecto de ley está siendo estudiado y aprobado por el Parlamento después de haber sido aprobado por el Consejo de Gobierno el 11 de junio de 2020.

3. Aplicación de la Ley sobre el derecho de acceso a la información

Esta obra consagra un principio importante de la buena gobernanza y refuerza de manera significativa la transparencia de la Administración y refuerza los compromisos de Marruecos en la Asociación para el Gobierno Abierto (Open Government Partnership). A este respecto, se han llevado a cabo acciones de envergadura, en particular:

- El lanzamiento del portal electrónico «Chafafiya.ma» el 12 de marzo de 2020, que ofrece a los ciudadanos la posibilidad de acceder a la información de conformidad con la Ley 31-13 relativa al derecho de acceso a la información;
- La publicación de la circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración n° 05/2020, de 17 de junio de 2020, relativa a la aplicación del derecho de acceso a la información;
- La creación de la red del derecho de acceso a la información con fecha de 17 de junio de 2020;
- La publicación de una guía sobre la Ley 31-13 relativa al derecho de acceso a la información con fecha de 17 de junio de 2020;

IV. FINANCIACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL FONDO DE MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (FOMAP)

Por las atribuciones que se le asignan, el FOMAP manifiesta su apoyo a los proyectos de reforma de la Administración Pública, tanto de alcance horizontal como sectorial. En cuanto a los proyectos de alcance horizontal, el FOMAP ha financiado los siguientes proyectos:

- Las últimas fases del proyecto de identificación de las necesidades en términos de aplicaciones de gestión sujetas a la mutualización entre las administraciones públicas;
- la Asistencia a la Dirección de Obras (AMO) de las Administraciones para el apoyo a la adopción de soluciones digitales para la simplificación de los procedimientos administrativos.

En el plano sectorial, el FOMAP ha pagado su parte de la financiación de los cuatro proyectos siguientes:

- El apoyo y el acompañamiento de 40 comunas en el fortalecimiento de la auditoría interna (Ministerio del Interior: Dirección General de Comunidades Locales) con una dotación de 947.499 DH;
- La mejora de la acogida en 10 comunas en el marco del proyecto «comunas ciudadanas» dedicado a la promoción de la gestión de proximidad en los municipios (Ministerio del Interior) con una dotación de 89.460 DH;
- El sistema de gestión de las evaluaciones del impacto ambiental del Ministerio de Energía, Minas y Medio Ambiente (528.000 DH);
- El sistema de gestión electrónica de documentos del Ministerio de Energía, Minas y Medio Ambiente (600.000 DH).

2ª PARTE: RECURSOS HUMANOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MARROQUÍ

I. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DEL PERSONAL CIVIL DURANTE EL PERÍODO 2010-2020

1. Plantilla y población

La población marroquí ha registrado en la última década una tasa de crecimiento demográfico global del 11,71%, pasando de 32,18 millones de habitantes en 2010 a 35,95 millones en 2020, lo que representa

una población adicional de 3,8 millones de personas. Esta evolución se ha observado principalmente en el medio urbano, con 4,1 millones de habitantes frente a 0,3 millones en el medio rural.

Por lo que se refiere a la tasa de crecimiento demográfico anual, durante el período mencionado se registró una ligera disminución de aproximadamente 0,22 puntos porcentuales, pasando del 1,25% en 2010 a alrededor del 1,03% en 2020, registrando así una tasa media de crecimiento anual del 1,11%, una tasa que se mantiene próxima a la tasa de crecimiento de la población mundial (1,2%).

Por otra parte, y según las proyecciones realizadas por el Alto Comisionado para el Plan (HCP), la tasa de crecimiento demográfico continuará su tendencia a la baja, llegando al 0,3% para el año 2050.

Durante el período 2010-2020, la población activa aumentó en promedio 80.500 activos adicionales al año, de los 11,44 millones de activos registrados en 2010, lo que representa una evolución media del 0,68% al año.

Por otra parte, el mercado laboral de Marruecos se caracteriza por una contribución significativa del Estado como empleador público y con vistas, por una parte, a la dinamización del mercado laboral mediante la creación de partidas presupuestarias y, por otra, a responder a las necesidades de la administración en materia de recursos humanos necesarios para mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos y agentes económicos.

En 2020, la función pública marroquí cuenta con 568.149 funcionarios civiles, lo que representa una tasa de administración de 15,8, que representa cerca de 16 empleados civiles por cada 1.000 personas, y alrededor de 46 funcionarios por cada 1.000 habitantes de la población activa.

En el período 2010-2020, la tasa de cobertura de los funcionarios en relación con la población, por una parte, y con la población activa, por otra, se eleva respectivamente al 1,68% y al 4,86%, con una tendencia a la baja a partir de 2016.

La plantilla de personal civil del Estado ha crecido globalmente un 1,37% entre 2010 y 2020, pasando de 560.497 en 2010 a 568.149 en 2020, lo que representa una tasa media de crecimiento anual del 0,14%.

Sin embargo, la plantilla de los funcionarios civiles del Estado ha experimentado un cierto retroceso desde el año 2016, debido al efecto combinado del lanzamiento de la operación de contratación de docentes a nivel de las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF) y también jubilaciones masivas por límite de edad o anticipación del personal del Ministerio de Educación Nacional.

2. Evolución de las 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 partidas presupuestarias como consecuencia, en particular, de la jubilación por límite de edad.

2.1. Creación de partidas presupuestarias

El Gobierno creó 23.312 puestos con cargo al Presupuesto General para el año presupuestario 2020, de los cuales 250 corresponden a la distribución por el Jefe de Gobierno entre los diferentes departamentos ministeriales o instituciones, 200 puestos para personas con discapacidad.

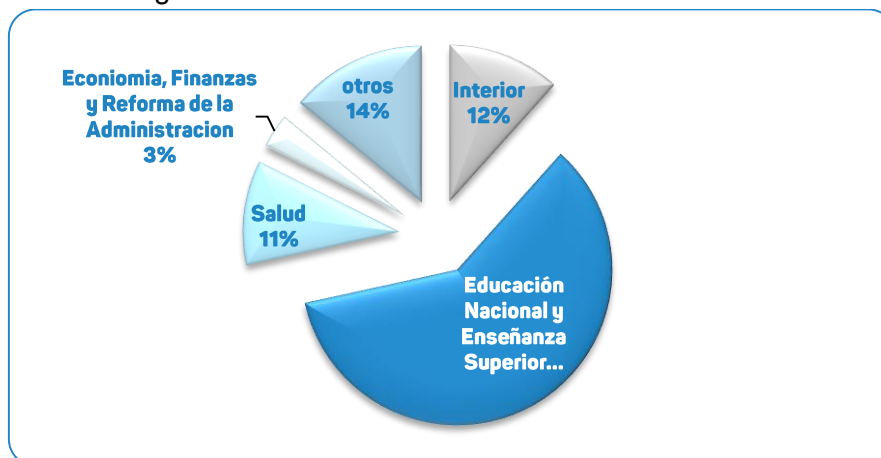
Por otra parte, en el último decenio se crearon 251.616 partidas presupuestarias, a las que se añaden 85.000 puestos creados a nivel de las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF) para la contratación de maestros.

Se dio prioridad a los departamentos sociales y de seguridad. En efecto, el 70% de los puestos creados se asignaron a los Departamentos de Educación y Enseñanza Superior, Interior y Salud.

2.2. Eliminación de partidas presupuestarias

Las jubilaciones son el principal factor que contribuye a la eliminación de partidas presupuestarias. En efecto, representan en promedio el 78% de las partidas eliminadas en la última década.

La evolución de la eliminación de partidas presupuestarias y su distribución por departamentos durante el período 2010-2020 es la siguiente:



3. Acceso a la función pública

3.1. Concurso de contratación

Desde 2012, los departamentos ministeriales procedieron a la organización de 1.992 concursos para cubrir 92.703 puestos presupuestarios, es decir, más de 47 puestos abiertos en promedio por concurso. En el marco de las medidas preventivas adoptadas para hacer frente a la situación excepcional vinculada al riesgo de propagación del Covid-19, se decidió aplazar 62 concursos para cubrir 1.454 puestos vacantes. Así, en el primer semestre de 2020 sólo se registraron 17 concursos para cubrir 2.089 puestos, distribuidos de la siguiente manera:

- El Ministerio de Salud organizó 6 concursos para cubrir 1.151 puestos;
- El Ministerio del Interior organizó 3 concursos para cubrir 181 puestos;
- Las otras administraciones comparten los 8 concursos restantes para cubrir 757 puestos;

3.2. Concurso especial unificado para la contratación de personas con discapacidad

Cabe señalar que, el 23 de diciembre de 2018, se abrió un concurso unificado de contratación en la función pública, el primero de su género, en todos los sectores, exclusivamente a las personas reconocidas oficialmente como discapacitadas y titulares de una licenciatura o diploma equivalente, cualquiera que sea la especialidad, para cubrir 50 puestos de administrador de 3º grado.

Esta operación se repitió el 15 de diciembre de 2019 para cubrir los 200 puestos reservados por la ley de finanzas de este año, distribuidos de la siguiente manera:

Grado	Escala	Número de puestos
Administrador 3º grado	Escala 10	120

Administrador de 2º grado	Escala 11	40
Técnico de 3º grado	Escala 9	40

Conviene igualmente señalar que se han reservado 200 partidas presupuestarias para reiterar esta operación en el año 2020, fuera de la cuota del 7% de las partidas presupuestarias dedicadas a esta categoría en los concursos del sector público.

3.3. Contratación de expertos

Con el fin de completar y reforzar el arsenal jurídico y reglamentario que permite a las diferentes administraciones recurrir, en caso de necesidad, a la contratación de expertos mediante contrato, tal como se estipula en el Decreto n° 2.15.770, del 9 de agosto de 2016, por el que se fijan las condiciones y modalidades de contratación en las administraciones públicas, el Gobierno adoptó en 2017 los dos decretos siguientes:

- Decreto del Jefe de Gobierno n° 3.95.17 del 4 de agosto de 2017, por la que se fijan los sueldos mensuales a tanto alzado y los importes de indemnizaciones por desplazamiento en beneficio de los expertos y agentes contratados por las administraciones públicas;
- Decreto conjunto del Ministro de Economía y Finanzas y del Ministro Delegado ante el Jefe de Gobierno encargado de la Reforma de la Administración y de la Función Pública n° 1761.17 de 10 de julio de 2017, por el que se fijan los modelos de contrato para la contratación de expertos y agentes en las administraciones públicas.

Así, desde 2018 hasta el primer semestre de 2020, se han abierto 36 convocatorias de candidaturas para contratar a 58 expertos en las administraciones públicas.

4. Nombramientos para empleos superiores y para puestos de responsabilidad

4.1. Nombramientos para empleos superiores

El Consejo de Gobierno aprobó, de conformidad con el artículo 92 de la Constitución, 1.160 nombramientos para empleos superiores, y ello desde la entrada en vigor de la Ley n° 02.12 del 17 de julio de 2012, relativa al nombramiento para los empleos superiores hasta el final del primer semestre de 2020.

Así, el puesto de Director sigue siendo el empleo superior más deliberado en el consejo de gobierno con un porcentaje de 71%, seguido del empleo del Decano de facultad con un porcentaje de 11%.

El número de mujeres nombradas, por decreto, para ocupar puestos superiores, tras deliberación en el Consejo de Gobierno, asciende a 137 en el período 2012-2020, lo que representa una tasa de feminización del 11,8%;

Estos nombramientos de mujeres para puestos de responsabilidad se distribuyen por departamento de la siguiente manera:

- 35 mujeres han sido nombradas en el Departamento de Ordenación del Territorio, Urbanismo, Vivienda y Política de la ciudad, lo que representa una tasa de feminización en el Departamento de más del 30%, que es la tasa más alta registrada desde el año 2012;

- El Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica y el Ministerio de Industria, Comercio y Economía Verde y Digital ocupan el segundo y el tercer lugar con 18 y 13 nombramientos de mujeres en puestos superiores respectivamente, lo que representa una tasa de feminización del 5,2% y el 26,5% respectivamente.

4.2. *Nominations Nombramientos para los puestos de Jefe de División y Jefe de Servicio en las administraciones públicas*

Desde la entrada en vigor del Decreto nº 2.11.681, del 25 de noviembre de 2011, por el que se establecen las modalidades de nombramiento de los jefes de división y jefes de servicio de las administraciones públicas, y hasta el primer semestre de 2020, 10.520 convocatorias de candidaturas fueron anunciadas a nivel de las diferentes administraciones públicas para cubrir 8.158 puestos de jefe de servicio y asimilado y 2.362 puestos de jefe de división y asimilado.

Por otra parte, la evolución de la plantilla del personal que ocupa los puestos de responsabilidad mencionados se ha caracterizado por una mejora relativa del acceso de las mujeres a esos puestos, pasando de una tasa del 16% en 2012 al 21% en el primer semestre de 2019. Sin embargo, esta representatividad femenina está por debajo de los niveles deseados de integración y participación de la mujer como actor decisivo en el proceso de desarrollo económico y social de nuestro país.

II. ESTADO ACTUAL DE LA PLANTILLA DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

La distribución del capital humano en las administraciones públicas se caracteriza por disparidades tanto a nivel sectorial y espacial como en su estructura por estatutos, escalas, género y grupos de edad.

1. Distribución por departamento

En 2020, la función pública cuenta con una plantilla de 568.149 funcionarios, más del 90% de los cuales se concentran en 6 departamentos ministeriales.

En efecto, el Departamento de Educación Nacional y de Enseñanza Superior reúne a casi la mitad de la plantilla civil del Estado (46,6%), seguido por los departamentos del Interior (25,4%), Salud (9,6%), Justicia (3,5%), Economía, Finanzas y Reforma de la Administración (3,4%) y la Administración Penitenciaria (2,2%). Los demás departamentos ministeriales combinados emplean al 9,3% de los funcionarios civiles.

2. Clasificación por grupos de escalas

El estudio de la estructura del capital humano por escalas permite apreciar el nivel de gestión en el seno de la administración pública y su relación con los niveles de control y de ejecución con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, una especie de complementariedad y equilibrio entre estas tres categorías de personal.

Así, la estructura de la plantilla del personal civil del Estado por grupos de escalas se caracteriza por una clara mejora de la tasa de gestión en el seno de la administración pública, con una tasa del 65,9% en 2020, frente al 50% en 2010. Esta evolución se debe en gran parte a los ascensos de grado y a las operaciones de contratación orientadas en los últimos años hacia los directivos y los directivos superiores.

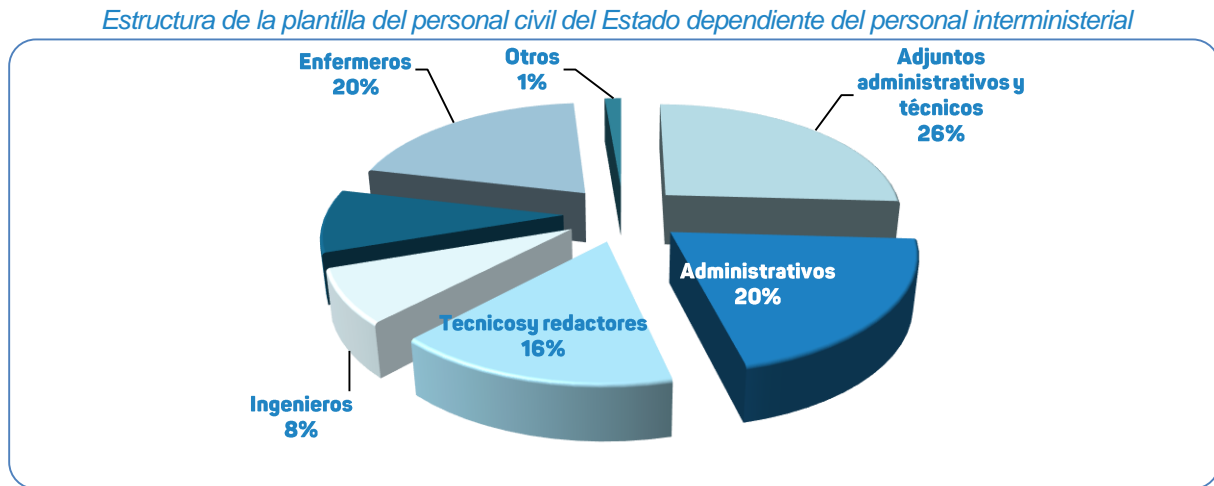
3. Distribución por estatutos

Los estatutos que rigen el personal civil del Estado se agrupan globalmente en tres grandes categorías de estatutos: los estatutos interministeriales, los otros estatutos particulares y los estatutos especiales. La distribución por tipo de estatutos es la siguiente:

3.1. Estatutos interministeriales

El personal interministerial integrado por administradores, ingenieros, médicos, enfermeros, técnicos, redactores, adjuntos administrativos y técnicos adjuntos representa el 28%.

El análisis de la estructura del personal interministerial, cuyo la plantilla es de 156.977 funcionarios, puede ser el siguiente:



3.2. Otro estatutos especiales

La plantilla del personal regido por los otros estatutos especiales representa el 69% del personal civil del Estado.

Se trata de determinadas categorías de funcionarios pertenecientes a la Justicia, el Interior, los Asuntos Exteriores y la Cooperación, la Enseñanza Superior, la Educación Nacional y la Economía y las Finanzas y la Reforma de la Administración.

Dentro de esta categoría, el personal con el estatus especial del personal MEN sigue siendo la plantilla más preponderante con una proporción del 59%, seguido del personal de seguridad con una tasa del 27%.

3.3. Estatutos especiales

El personal dependiente de los estatutos especiales que rigen los cuerpos de magistrados del poder judicial, los magistrados de los tribunales financieros, los administradores del Interior, los agentes de autoridad y los funcionarios de las dos cámaras del Parlamento representan una proporción del 3% del personal civil global.

4. Distribución por grupos de edad

La planificación del empleo y la gestión de las competencias como instrumento moderno de gestión y racionalización de los recursos humanos en las administraciones públicas se basa en un conjunto de indicadores que permiten a los administradores de recursos humanos definir de manera detallada y precisa los perfiles y las competencias necesarias buscadas por la administración.

En este sentido, la estructura de los funcionarios según los grupos de edad permite, por una parte, disponer de una visibilidad en términos de previsiones de jubilaciones, y, por otra parte, que estudie los

programas adecuados de formación y contratación para preparar la sucesión y responder a las necesidades de recursos humanos de las administraciones.

La distribución de la plantilla del personal civil por grupos de edad para el año 2020 presenta las siguientes características principales:

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

5. Distribución de las jubilaciones previstas para el período 2020-2024

Después de aproximadamente 4 años de la entrada en vigor de las reformas paramétricas del sistema de pensiones, en particular la relativa al aumento de la edad, de 60 a 63 años, a razón de 6 meses al año, las previsiones, realizadas por la Caja Marroquí de Pensiones, señalan que unos 55.488 funcionarios se jubilarán como límite de edad para los próximos cinco años, de la manera siguiente:

- A nivel del Departamento de Educación Nacional y Enseñanza Superior, se prevén 35.038 salidas para el período 2020-2024, es decir, el 13,25% de los efectivos de los dos departamentos;
- A nivel de la Salud, la Economía, las Finanzas y la Reforma de la Administración, la Justicia y el Interior, las jubilaciones alcanzarían respectivamente 5.318, 1.613, 1.847 y 5.212, es decir, el 9,62%, el 8,31%, el 9,34% y el 3,61% de la plantilla del personal civil de cada departamento.

6. Distribución por género

La participación de la mujer en el esfuerzo de desarrollo económico y social es un indicador básico para evaluar el grado de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y los programas gubernamentales; que tienen por objeto reforzar los derechos de la mujer y favorecer su contribución al desarrollo del país.

Sin embargo, el nivel actual de participación de la mujer en el mercado laboral sigue siendo, en la mayoría de los casos, muy inferior al del hombre.

En este sentido, la tasa actual de feminización en la administración es del 34,5% frente al 65,5% para los hombres.

7. Distribución por región

El Gobierno presta especial atención a la aplicación del proceso de desconcentración administrativa con el fin de aportar el apoyo necesario para el éxito de la regionalización avanzada, adoptada por Marruecos para la ejecución de la política general del Estado a nivel territorial.

En este contexto, y teniendo en cuenta la importancia de los recursos humanos que deben movilizarse en las diferentes regiones del Reino para el éxito de esta obra estratégica, el Gobierno estudia la preparación de los proyectos de textos reglamentarios relativos a los recursos humanos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto nº 2.17.618 sobre la Carta Nacional de Desconcentración Administrativa.

Sin embargo, la distribución actual de los funcionarios civiles del Estado por región revela grandes disparidades: cerca del 70% del personal civil del Estado se concentra en cinco regiones, a saber: Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Marrakech-Safi y Tánger-Tetuán-Alhucemas.

3ª PARTE: GASTOS DE PERSONAL

Ante una coyuntura difícil y sin precedentes debida a la propagación del coronavirus a escala internacional, regional y nacional, el Gobierno, bajo la dirección ilustrada de Su Majestad el Rey Mohammed VI, una serie de medidas para contener esta pandemia a nivel sanitario, económico y social.

En este contexto excepcional, el Gobierno ha procedido a la elaboración de la Ley de presupuestos rectificativa 2020 para revisar y actualizar los supuestos que han presidido la elaboración de la Ley de presupuestos para el año 2020, y orientar más el esfuerzo del Estado hacia la lucha contra el coronavirus y sus consecuencias económicas y sociales.

Por lo que se refiere a los gastos de personal, la ley de finanzas rectificativa (LFR) del año 2020 se ha caracterizado por una revisión de los créditos presupuestarios inicialmente abiertos por la Ley de Finanzas 2020, de conformidad con lo dispuesto en la Circular del Jefe de Gobierno 03/2020, de 25 de marzo de 2020, por la que se establecen medidas excepcionales que deben aplicar las administraciones públicas, los entes territoriales y los organismos públicos a su personal, es decir, el aplazamiento de las operaciones de promoción y de contratación, con el fin de reorientar los medios financieros disponibles para hacer frente a los diferentes retos impuestos por la coyuntura actual.

I. Evolución de los gastos de personal durante el período 2010-2020

Los gastos de personal, sin contar las cotizaciones del Estado para la jubilación y la previsión social, pasaron de 80,27 MMD en 2010 a 117,84 MMD en 2020, lo que representa una evolución global del 46,81% y una evolución anual media del 3,91%.

Teniendo en cuenta las cotizaciones patronales antes mencionadas, los gastos de personal ascendieron a 135,93 MMD en el año 2020.

Indicadores de gastos de personal

1. Ratio de gastos de personal en relación con el Producto Interno Bruto (PIB):

Este indicador registró una tasa media de gastos de personal de cerca del 10,49% del PIB entre los años 2010 y 2020, sin contar las cotizaciones patronales a la jubilación y a la previsión social.

2. Ratio de gastos de personal en relación con el Presupuesto General (BG)

Durante el período 2010-2020, los gastos de personal representan una proporción media de alrededor del 33,39% de los gastos del Presupuesto General, con una tasa del 30% registrada en 2020, excluidas las cotizaciones patronales a la jubilación y a la previsión social. Sin embargo, esta tasa alcanza el 34,44% del presupuesto general en 2020, teniendo en cuenta las cotizaciones patronales antes mencionadas.

3. Ratio de gastos de personal en relación con el Presupuesto de Funcionamiento

Este indicador se ha estabilizado en torno a una tasa anual media del 53,67%.

4. Ratio de gastos de personal en relación con los Ingresos Ordinarios

Durante el período 2010-2020, este ratio registró una media anual del 42,55%, mientras que en 2020, esta proporción es del 55,49%, sin contar las cotizaciones patronales a la jubilación y a la previsión social, y va a alcanzar el 64%, teniendo en cuenta dichas cotizaciones.

II. Gastos de personal de la función pública para el año 2020 (Ley de Finanzas Rectificativa)

1. Gastos de personal civil por departamentos

Cerca del 90% de los gastos de personal civil del Estado se concentran en seis departamentos, a saber, el de la Educación Nacional, la Formación Profesional, la Enseñanza Superior y la Investigación Científica, con un 49,19%, seguido del Interior con un 19,38% de los Ministerios de Salud, Justicia, Economía, Finanzas y Reforma de la Administración y Asuntos Exteriores, con 11,30%, 4,80%, 2,99% y

2,41%, respectivamente. Los demás departamentos absorben el 9,93% de los créditos de personal. La concentración de los gastos de personal y de los efectivos en ciertos departamentos (Educación Nacional, Interior, Salud...) se debe a la naturaleza y a la sensibilidad de las misiones incompresibles asignadas a esos departamentos.

2. Gastos de personal civil por región

- El 77,95% de los gastos de personal se concentran en las regiones de Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknès, Tánger-Tetuán-Al Hoceima, Marrakech-Safi y Souss-Massa;
- La región de Rabat-Salé-Kenitra recibe cerca del 22,91% de los gastos de personal. Esta concentración se debe principalmente a la concentración de las administraciones centrales en la ciudad de Rabat.

Por otra parte, no se observa correlación entre la distribución de los gastos de personal por regiones 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 (32,3%) y con una población impor, los gastos de personal sólo representan el 15,84%.
- Las cuatro regiones de Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Al Hoceima y Marrakech-Safi contribuyeron con un 59,9% en la producción de la riqueza nacional, y monopolizan del 47,68% de los gastos de personal, mientras que las otras ocho regiones absorben el 52,32% de esta masa salarial, pero sólo contribuyen con un 40,1% al producto interior bruto.

3. Dépenses de personnel par échelles

La estructura de los gastos de personal para 2020 por grupos de escalas se presenta como sigue:

- Los salarios del personal clasificado en escalas = 6 (personal de ejecución) representan el 12,96% del total de los gastos de personal pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) de la TGR;
- La carga salarial del personal de control (funcionarios clasificados en las escalas 7 a 9) representa el 19,29% de la masa total pagada por la DDP;
- 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 pagada por la DDP. 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 2020

4.1. Salario mensual neto promedio en la función pública publique

El salario mensual neto promedio en la función pública aumentó en un 24,38% entre 2010 y 2020 pasando de 6.550 DH a 8.147 DH, o sea un incremento anual promedio de 2,21%.

4.4. Distribución de los funcionarios civiles del Estado por tramo salarial

Las principales características de esta distribución son las siguientes:

- El 8,54% de los funcionarios civiles del Estado perciben una remuneración mensual neta que varía entre 3.000 DH y 4.000 DH;
- Casi el 34,06% de los funcionarios se benefician de un salario mensual neto inferior o igual a 6.000 DH ;
- El 59,47% de los funcionarios civiles del Estado perciben salarios mensuales netos entre 6.000 DH y 14.000 DH;
- El 1,84% de los funcionarios disponen de salarios que superan 20.000 DH/mes.

4.5. Salario mínimo

El salario mínimo en la función pública ha experimentado en los últimos años importantes revisiones, pasando de 1.885 DH en 2010 a 2.800 DH en 2011 para alcanzar 3.000 DH en 2014 y 3.258 DH en 2020, y ello como consecuencia de las decisiones adoptadas por el Gobierno en el marco de las diferentes sesiones del diálogo social.

III. EJECUCIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

1. Ejecución de gastos de personal para el año 2019

Con una tasa de realización de casi el 99,4% con relación a las previsiones de la Ley de Finanzas 2019, los gastos de personal realmente pagados en este año se estabilizaron en alrededor de 111,5 MMDH (97,1 MMDH pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 14,4 MMDH pagados por los contables de las redes de la TGR) contra 106,2 MMDH en 2018. A este respecto, cabe señalar que la tasa de ejecución de los gastos de personal ha mejorado considerablemente gracias a los esfuerzos desplegados por los distintos ordenadores en el momento de la programación y de la ejecución de estos gastos, con el apoyo y el acompañamiento de los servicios competentes del Ministerio de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración.

2. Ejecución de gastos de personal por departamento

Cerca del 90% de los gastos de personal realmente ejecutados en 2019 se refieren a 5 Ministerios: Educación Nacional, Formación Profesional y Enseñanza Superior, Interior, Defensa Nacional, Salud y Justicia.

3. Regularización de contrataciones, ascensos en grado y escalón

Las regularizaciones realizadas con respecto a los ascensos en grado y escalón en 2019 alcanzaron respectivamente 2.740 MDH y 500 MDH, lo que representa aproximadamente el 53% y el 10% del importe total de regularizaciones operadas por la Dirección de Gastos de Personal bajo el mismo año y que alcanzaron un importe de 5.183 MDH, o sea el 5,34% de todos los gastos de personal atendidos por la DDP en 2019.

En cuanto a las regularizaciones vinculadas a las operaciones contratación y reintegración alcanzaron 551 MDH frente a 219 MDH en relación con el año 2018, o sea un aumento del 152%.

4. Componente de deducciones reglamentarias

Para el año 2019, las deducciones reglamentarias para el Impuesto sobre la renta y las cotizaciones sociales alcanzaron 23,947 mil millones de dirhams, o sea respectivamente 8.865 MDH y 15.082 MDH y representan el 24,65% de los gastos de personal atendidos por la DDP.

5. Ejecución de los gastos de personal para el año 2020 (del 1 de enero al 31 de agosto de 2020)

La ejecución de los gastos de personal durante los 8 primeros meses del año 2020 fue de 88,870 mil millones de dirhams, de los cuales casi 76,69 mil millones de DH fueron atendidos por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 12,17 mil millones de DH por los contadores de las redes de la TGR, y con una tasa de finalización del 65,38% en comparación con las previsiones de los gastos de personal para el año 2020.