

INFORME SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS

1ª parte: LOGRAR LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, UN DESAFÍO CONSTANTE

El Gobierno tiene un interés indefectible en la construcción de una administración pública moderna, eficaz, transparente y coherente con los desafíos actuales y futuros. Por lo tanto, ha suscrito las recomendaciones reales dictadas en este sentido y confirmadas por las críticas pertinentes emitidas con respecto a determinadas desviaciones del servicio público. Hacer nacer una administración que esté al servicio del ciudadano, que esté anclada en un entorno objeto de continuas mutaciones e incluso de grandes transformaciones e implicada sin decadencia en la dinámica de desarrollo iniciada por Marruecos sigue siendo, por tanto, un desafío que hay que afrontar. Huelga decir que más allá del debate sobre la reforma de la administración, la simplificación de los procedimientos y los planes de reforma, la toma de conciencia colectiva del papel de la función pública como vector de desarrollo sigue siendo la piedra angular de la transformación de la administración pública.

I. La Administración en la era de la COVID-19, de la resiliencia a la recuperación

1. Consolidación del esfuerzo regulador y de gestión

En este contexto inédito impuesto por la pandemia, la Administración Pública ha sabido adoptar medidas para regular su funcionamiento y conciliar los imperativos de la continuidad del servicio público, la salud de los funcionarios y la de los ciudadanos. De hecho, se han instaurado medidas de carácter preventivo a través de un dispositivo reglamentario (circulares n°1/2020 de 16 de marzo de 2020 y n°2 de 1 de abril de 2020 del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración).

La circular del Ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración, n°2020/4, de 22 de mayo de 2020, relativa a las medidas y procedimientos de reanudación del trabajo en los establecimientos públicos, Por su parte, ha enmarcado el funcionamiento del servicio público en período posterior al estado de emergencia y ha presentado un buen número de prácticas que deben desarrollar el agente público y el usuario.

Además, el teletrabajo y las videoconferencias se han desarrollado como alternativas al trabajo presencial.

2. Procesamiento de nómina para servidores públicos en el contexto de la pandemia

Habida cuenta del estado de emergencia sanitaria proclamado y de la adopción de medidas de acompañamiento, se han destinado recursos en materia de digitalización de los procedimientos para garantizar el tratamiento de la nómina de los funcionarios del Estado, las Colectividades Territoriales y otros organismos públicos. Se prestó especial atención a:

- La confección de extremo a extremo de la nómina de más de un millón de funcionarios para los meses de abril a junio de 2020 en modo de teletrabajo;
- La contribución a la lucha contra los efectos socioeconómicos de la pandemia: Tras el impulso de solidaridad iniciado por la Alta Solicitud Real para la lucha contra los efectos socioeconómicos de la pandemia,
- Digitalización de los procedimientos administrativos; 2 proyectos han sido finalizados:

II. La reforma de la Administración, del Plan Nacional de Reforma de la Administración (PNRA) al Nuevo Modelo de Desarrollo

1. Plan Nacional de Reforma de la Administración 2018-2021, cambios por confirmar

La armonización de la reforma de la administración con la dinámica de desarrollo esbozada por el Gobierno fue un reto fundamental para el PNRA 2018-2021, que se centró en la implementación de transformaciones estructurales multidimensionales de orden organizativo, gerencial, digital y ético. Inicialmente, el montaje y la ejecución del banco de proyectos programados en el marco de este plan debían escalonarse entre junio de 2018 y finales de 2021. A este respecto, se han ejecutado proyectos de gran envergadura, en particular la Ley relativa al derecho de acceso a la información, la Carta sobre los servicios públicos y la Carta Nacional de Desconcentración Administrativa.

2. La reforma de la Administración bajo el prisma del Nuevo Modelo de Desarrollo

La comisión denominada «Comisión Especial sobre el Modelo de Desarrollo (CSMD)» presentó a su majestad un informe general con fecha de 25 de mayo de 2021 en el que hace un análisis detallado de ámbitos como la salud, la agricultura, la energía y el desarrollo industrial, pero también revela las dificultades de la administración pública para desarrollar servicios accesibles y de calidad. El diagnóstico de múltiples fuentes reveló un marcado déficit en la cultura del desempeño y el liderazgo, el recurso pronunciado a la pericia externa y la instalación de ciertas percepciones ciudadanas negativas con respecto al servicio público. El informe se hace eco de las aspiraciones del ciudadano de una mayor transparencia de la administración y de una mejor calidad del servicio público, aprovechando la digitalización. Insiste también en la necesidad de reforzar el atractivo de la Alta Administración Pública nacional y local, de identificar viveros de competencias y de mejorar el rendimiento y la eficacia del aparato administrativo.

III. LAS OBRAS PRIORITARIAS DE REFORMA, OPCIONES ESTRATÉGICAS QUE DEBEN MANTENERSE

La Administración Pública, en su calidad de actor de desarrollo, participa activamente en la ejecución de sus planes de reforma prioritarios, a la vez que les aporta los reajustes que impone la coyuntura.

1. La simplificación de los procedimientos administrativos «Idarati» o el gran avance

La voluntad de dar un impulso a la simplificación de los procedimientos se reflejó en la Ley nº55-19, relativa a la simplificación de los procedimientos y de las formalidades administrativas; dispositivo que ha permitido consolidar y consolidar los principios que deben regir la relación de la Administración con el ciudadano, en particular la confianza, la transparencia, la proximidad, la mejora continua de los servicios públicos y la armonización del acto administrativo con los documentos exigibles. Así, y con fecha de 21 de junio de 2021, se han suprimido 800 actos administrativos sin fundamento reglamentario.

El lanzamiento oficial del portal nacional de trámites y procedimientos administrativos www.idarati.ma el 21 de abril de 2021 fue también una de las principales variaciones de la ley mencionada.

En virtud de la Ley se ha concedido a las administraciones públicas un plazo de cinco años, a partir de su entrada en vigor, para digitalizar los procedimientos y formalidades relativos a la tramitación y expedición de los actos administrativos de su ámbito de competencia.

2. La desconcentración administrativa, un ritmo que debe reforzarse

Se han realizado esfuerzos para la aplicación de la Carta Nacional de la desconcentración administrativa (Decreto nº2.17.618 de 26 de diciembre de 2018) y de la hoja de ruta correspondiente (Circular del Jefe de Gobierno nº17/2020 de 27 de octubre de 2020). A este respecto, sigue siendo necesario revisar los textos legislativos y reglamentarios que acompañan la aplicación de dicha Carta, como se indica en el informe anual sobre los resultados de los trabajos de la Comisión interministerial de desconcentración administrativa. Estos textos se refieren esencialmente a las normas de organización de los departamentos

ministeriales, de los servicios desconcentrados, de las representaciones administrativas comunes a nivel territorial, y los procedimientos relativos al nombramiento en la administración pública y en los puestos de responsabilidad, así como al sistema de gestión de los recursos humanos (contratación regional, movilidad, ascensos, formación continua...). El establecimiento de una base reglamentaria para las cuestiones relativas a la delegación y a los mecanismos de gobernanza y seguimiento también está en el orden del día.

3. La Alta función pública, un verdadero instrumento de apoyo a los proyectos

La reestructuración de la alta función pública superior es inseparable del proyecto de reforma global de la administración. El objetivo es utilizar conocimientos especializados de alto nivel capaces de gestionar los servicios públicos con instrumentos de gestión modernos y eficaces, basados en criterios objetivos de mérito, profesionalidad y rendición de cuentas.

Esto refleja las recomendaciones de Reales al Gobierno de poner a esta categoría de la Función pública en consonancia con las grandes reformas emprendidas, en todos los ámbitos, por nuestro país.

4. La digitalización, eslabón clave de la dinámica de desarrollo de la Administración pública

La digitalización de las funciones administrativas interpela al máximo grado al Gobierno, ya que mejora sustancialmente la calidad del servicio público y el informe de la Administración con el usuario. Esta elección estratégica confirió a la Agencia de Desarrollo Digital (ADD) un papel central en la construcción de una estrategia digital coherente a la atención del Estado.

En este marco, el Gobierno adoptó una hoja de ruta mediante la publicación de un «Memorándum de orientaciones generales para el desarrollo digital en Marruecos en el horizonte 2025», que traduce la voluntad de acelerar la obra de transformación digital para responder a los retos sociales económicos que enfrenta nuestro país.

5. La valorización de los recursos humanos

Este proyecto de envergadura abarca dos aspectos importantes:

5.1. El Estatuto General de la Función Pública (EGFP)

La reflexión sobre un nuevo proyecto de Estatuto General de la Función Pública (EGFP) que sea inclusivo y apoye todos los aspectos que giran en torno a la Función Pública de conformidad con las disposiciones constitucionales y los nuevos imperativos de gestión, es de vital importancia constante.

5.2. El refuerzo de la sinergia RH entre las administraciones: SIRH-AP (Sistema de Información de Recursos Humanos)

Este sistema, lanzado el 25 de marzo de 2021 por el departamento de Reforma de la Administración, tiene por objeto dotar a los departamentos ministeriales de un sistema de información común y compartido de datos y modernizar los instrumentos de gestión de los recursos humanos y de refuerzo de las competencias. A este respecto, se celebraron talleres del 5 de mayo de 2021 al 14 de junio del mismo año, en beneficio de los gestores de RRHH de 4 departamentos piloto, para acordar, entre otros, los siguientes puntos:

- La determinación de las necesidades funcionales de los futuros usuarios del sistema, teniendo en cuenta las especificidades de los departamentos;
- Los derechos de acceso;
- Los protocolos de intercambio y control de datos.

IV. LOS DESAFÍOS ÉTICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA CONSOLIDACIÓN DE LA GOBERNANZA

La moralización de la función pública es una palanca importante en la construcción del Estado de Derecho

y la restauración de la confianza entre las instituciones del Estado y el ciudadano. Esta obra se articula en torno a dos ejes clave:

1. La lucha contra la corrupción

Para dar impulso a esta dinámica, en mayo de 2021 se promulgó la Ley nº 46-19 relativa a la Instancia Nacional de Probidad, Prevención y Lucha contra la Corrupción (INPPLC). Esta ley establece, entre otras cosas, las prerrogativas de dicha instancia en materia de propuesta de orientaciones a la atención del Gobierno sobre la lucha contra la corrupción y de ampliación del ámbito de acción de los comisionados de la instancia encargada de la investigación y de la averiguación.

2. El Gobierno Abierto

El Gobierno se esfuerza por dar credibilidad a su acción ante el ciudadano y el inversor y por dar muestras de transparencia frente a los socios extranjeros. Vela también por inscribir su acción en la línea de los compromisos de Marruecos en materia del Gobierno Abierto centrados en la transparencia presupuestaria, el acceso a la información, la lucha contra la corrupción y la comunicación/sensibilización.

Además, en el informe de autoevaluación del Plan de Acción Nacional del Gobierno Abierto para el período 2018-2020, se especificó que la tasa de avance de la aplicación del Plan de Acción Nacional 2018-2020 era del 84% a finales de 2020.

2ª PARTE: RECURSOS HUMANOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MARROQUÍ

I. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DEL PERSONAL CIVIL DEL ESTADO DURANTE EL PERÍODO 2011-2021

1. Población y número de personal civil del Estado

Marruecos ha registrado en el espacio de una década variaciones demográficas significativas, con una población que mantiene su tendencia alcista pasando de 32,58 millones de habitantes en 2011 a 36,31 millones de habitantes en 2021, con un incremento medio de 373.000 habitantes anuales.

Por otra parte, la evolución de la población activa entre 2011 y 2021 se tradujo en un crecimiento medio de unos 75.100 activos adicionales al año de los 11,54 millones de activos constatados en 2011, para llegar a 12,29 millones de personas en 2021, o una tasa de crecimiento anual medio del 0,63%. Este crecimiento es esencialmente urbano, con una tasa del 2,11% anual frente a una disminución observada de la población rural del 1,29% anual.

A este respecto, la función pública marroquí cuenta en 2021 con 570.769 funcionarios civiles, es decir, una tasa de administración de 15,7 que representa cerca de 16 empleados civiles por 1.000 habitantes y más de 46 funcionarios civiles por 1.000 habitantes de la población activa.

A tal efecto, el personal civil del Estado pasó de 566.718 en 2011 a 570.769 en 2021, registrando así una progresión del 0,71%, con una tasa de crecimiento anual media del 0,07%.

2. Evolución de las creaciones y eliminaciones de las partidas presupuestarias

La evolución del número de funcionarios civiles del Estado es el resultado de movimientos de entradas y salidas, en este caso las operaciones de creación y eliminación de partidas presupuestarias, principalmente como consecuencia de la jubilación por límite de edad.

2.1. Creación de partidas presupuestarias

La acción del servicio público depende en gran medida de los recursos humanos que se encargan de su gestión. Para ello, el Gobierno, en el marco de cada ley de finanzas, está creando partidas presupuestarias para dotar a las administraciones de las competencias necesarias para garantizar unos servicios públicos eficaces y de calidad. Huelga decir que las limitaciones presupuestarias pesan sobre este proceso e imponen la limitación de las creaciones a las necesidades reales de la administración.

En este sentido, el Gobierno procedió, en el marco de la ley de presupuestos para el año 2021, a la creación de 21.256 partidas presupuestarias (incluidos 300 puestos que corresponden al Jefe del Gobierno de repartir entre los diferentes departamentos ministeriales o instituciones y que comprenden 200 puestos dedicados a las personas con discapacidad).

A título retrospectivo, cabe señalar que para el decenio 2011-2021 se han creado 249.052 partidas presupuestarias, a los que se añaden 102.000 puestos creados para la contratación de profesores en las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF).

2.2. Eliminación de partidas presupuestarias

Las jubilaciones generan el 78% de los puestos eliminados durante el decenio 2011-2021 y constituyen, por lo tanto, el principal factor de supresión de las partidas presupuestarias.

3. Acceso a la función pública

3.1. Concurso de contratación

La política de contratación en la función pública marroquí está fuertemente impregnada de las disposiciones del artículo 31 de la Constitución que consagran el principio de igualdad de las ciudadanas y ciudadanos para el acceso a los empleos públicos según el mérito; y se ajusta a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto General de la Función Pública por el que se instituye el concurso como regla general de acceso a la Función Pública.

Así, los departamentos ministeriales han procedido desde el año 2012 hasta el final del primer semestre de 2021 al anuncio de 2.390 concursos para cubrir 110.556 puestos presupuestarios, lo que representa una media de más de 46 puestos abiertos por concurso.

Huelga decir que la celebración de los concursos se vio en gran medida comprometida por el advenimiento de la pandemia de Covid-19 y presionó a la administración pública para que tuviera en cuenta las medidas preventivas adoptadas para frenar la propagación del virus y acatar la decisión relativa a la prohibición de todas las reuniones públicas en las que participaran más de 50 personas, privilegiando así la salud de los ciudadanos.

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

A este respecto, cabe señalar que se han organizado tres concursos unificados de contratación en la función pública, en todos los sectores, en beneficio de las personas con discapacidad, bajo la tutela del Jefe de Gobierno y bajo la supervisión del Ministerio de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración.

- El primer concurso unificado de este tipo se abrió el 23 de diciembre de 2018 exclusivamente a las personas con discapacidad titulares de una licencia o de un diploma equivalente, cualquiera que sea la especialidad, para cubrir 50 puestos de administrador de tercer grado;
- El segundo concurso se abrió el 15 de diciembre de 2019 para cubrir 200 puestos presupuestarios, entre ellos 120 puestos de administrador de tercer grado, 40 puestos de administrador de segundo grado y 40 puestos de técnico de tercer grado;
- El tercer concurso unificado se abrió el 22 de febrero de 2021 para la contratación de 320 puestos de administrador de tercer grado, 40 puestos de administrador de segundo grado, 20 puestos de técnico de tercer grado y 20 puestos de técnico de cuarto grado, es decir, un total de 400 puestos presupuestarios, acumulados de los años 2020 y 2021, repartidos entre 15 departamentos ministeriales.

Cabe recordar que esta tercera edición del concurso unificado para personas con discapacidad se celebró, en circunstancias excepcionales, debido a la situación epidemiológica de nuestro país. En efecto, se recurrió a la digitalización de las diferentes etapas de los concursos y las pruebas se realizaron en videoconferencia, con la participación de 1.716 candidatos y candidatas repartidos entre treinta centros de las diferentes regiones del Reino.

3.3. Contratación de expertos

Las contrataciones de expertos se efectúan mediante contrato de conformidad con el Decreto nº 2-15-770, de 9 de agosto de 2016, por el que se establecen las condiciones y modalidades de contratación en las administraciones públicas.

En este sentido, se han abierto 46 convocatorias de candidaturas para la contratación de 73 expertos, desde el año 2018 hasta el final del primer semestre de 2021

4. Nombramientos para empleos superiores y para puestos de responsabilidad

4.1. Nombramientos para empleos superiores

Por otra parte, el foro nacional de la alta función pública, celebrado en Skhirate en 2018 y marcado por el llamamiento de Su Majestad el Rey

Recomendó la revisión de los procedimientos de nombramiento para los puestos de categoría superior a fin de garantizar el mérito, el atractivo y la rendición de cuentas.

En este sentido, desde la entrada en vigor de la citada ley y hasta finales del mes de junio del año 2021 se han aprobado 1.319 nombramientos para puestos superiores.

4.2. Nombramientos para los puestos de jefe de división y jefe de servicio en las administraciones públicas

Desde la entrada en vigor del Decreto nº2-11-681, de 25 de noviembre de 2011, por el que se establecen las modalidades de nombramiento de los jefes de división y de servicios en las administraciones públicas, y hasta el primer semestre del año 2021, 1.999 convocatorias de candidaturas para cubrir 11.739 puestos de responsabilidad a nivel de las diferentes administraciones públicas y se reparten entre 9.017 puestos de jefe de servicio y asimilado y 2.722 puestos de jefe de división y asimilado, a saber:

II. ESTADO ACTUAL DEL NÚMERO DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

El análisis de la dotación presupuestaria de 2021, a nivel de su estructura por género, estatutos, escalas y grupos de edad, así como a nivel sectorial y espacial, revela una disparidad en la distribución del capital humano en la función pública.

1. Distribución por departamento

La función pública cuenta en 2021 con una plantilla de 570.769 funcionarios civiles, con una marcada concentración (más del 90%) en 6 departamentos ministeriales.

En efecto, el Departamento de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica concentra casi la mitad del personal civil del Estado (44,7%), seguido de los departamentos del Interior (26,7%), de Salud (10,4%) de la Justicia (3,4%), de la Economía, Finanzas y la Reforma de la Administración (3,3%) y de la Administración Penitenciaria (2,2%). Los demás departamentos ministeriales juntos emplean al 9,3% de los funcionarios civiles.

2. Clasificación por grupos de escalas

El análisis de la distribución de los efectivos presupuestarios por grupos de escala permite apreciar la tasa de personal directivo en la administración pública en relación con las tasas de personal de control y de ejecución.

Así, la estructura del personal civil del Estado por grupos de escalas muestra una clara mejora del nivel

de dirección en la administración pública, con una tasa del 66,7% en 2021 frente al 56,3% en 2011. Esta evolución es especialmente atribuible a los ascensos de grado y a la contratación masiva de personal directivo en los últimos años;

3. Distribución por estatutos

Los estatutos que rigen el personal civil del Estado se han armonizado y fusionado para optimizar y racionalizar la gestión de los recursos humanos en la administración pública mediante la uniformización de los procedimientos y la reducción del número de estatutos, de cuadros y grados. Así pues, se ha llegado a tres grandes categorías de estatutos: los estatutos interministeriales, los otros estatutos particulares y los estatutos especiales que regulan respectivamente el 29, el 68% y el 3% del conjunto del personal civil del Estado.

4. Distribución por grupos de edad

La estructura de los funcionarios según los grupos de edad permite así a los gestores de recursos humanos disponer de una visibilidad en términos de previsiones de jubilaciones, prever programas adaptados, transferencia de competencias y estrategias de contratación para satisfacer las necesidades de recursos humanos de las administraciones.

La distribución del personal civil por grupos de edad para el año 2021 presenta las siguientes características principales:

- Los funcionarios jóvenes menores de 35 años constituyen el 20,8% del total de funcionarios civiles del Estado;
- Los funcionarios pertenecientes a los grupos de edad [35,50[y 50 años o más constituyen el 42,1% y el 37,1%, respectivamente.

5. Previsión de jubilaciones por límite de edad para el período 2021-2025

Tras las reformas paramétricas del sistema de jubilación, en particular el componente relativo al aumento de la edad de jubilación de 60 años a 63 años, a razón de 6 meses al año, la Caja Marroquí de Pensiones prevé para los próximos 5 años, la jubilación por límite de edad de 55.663 funcionarios, como sigue:

Año	Plantilla	Plantilla acumulada
2021	11.742	-
2022	10.819	22.561
2023	9.345	31.906
2024	11.903	43.809
2025	11.854	55.663

6. Distribución por género

A nivel nacional, la Constitución de 2011 instituyó el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, en particular en su artículo 19, que establece que «el Estado trabajará en favor de la paridad entre hombres y mujeres...» y anunciando el establecimiento de una autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación.

Con el mismo objetivo, Marruecos se esfuerza por dar al enfoque de género una base claramente definida en sus decisiones presupuestarias y ello a través de la Presupuestación sensible al género.

Sin embargo, a pesar de estos avances, junto con las estrategias del Gobierno, con el apoyo de los

organismos de las Naciones Unidas, el nivel de integración de las mujeres en el mercado de trabajo no está todavía a la altura de las aspiraciones en términos de tasa de representatividad femenina y de tasa de acceso a los puestos de decisión.

Esta tendencia se confirma por la tasa actual de feminización en la administración pública, que es sólo del 35,6%, frente al 64,4% en el caso de los hombres.

7. Distribución por región

La distribución actual de los funcionarios civiles del Estado por regiones pone de manifiesto las siguientes disparidades:

- Cerca del 68% del personal civil del Estado se concentra en cinco regiones: Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Marrakech-Safi y Tánger-Tetuán-Alhucemas;
- Las otras siete regiones del Reino reciben casi el 32% del total de esos funcionarios.

3ª PARTE: GASTOS DE PERSONAL

Los gastos de personal constituyen un componente importante de la estructura del gasto público, habida cuenta de las cuantiosas sumas que movilizan, y lógicamente suscitan un interés particular por parte del Gobierno en materia de presupuestación, de racionalización y control en un contexto marcado por la escasez de recursos.

Por otra parte, huelga decir que los años 2020 y 2021 estuvieron marcados, al igual que otros países del mundo, por una coyuntura difícil provocada por la pandemia de la COVID-19 y sus múltiples repercusiones sanitarias, económicas y sociales.

En este contexto excepcional, el Gobierno ha dado muestras de reactividad y ha emprendido, bajo las orientaciones esclarecidas de Su Majestad el Rey, una serie de medidas para contener esta pandemia a nivel sanitario, y social, velando al mismo tiempo por movilizar los recursos financieros necesarios para este efecto.

I. Evolución de los gastos de personal durante el período 2011-2021

Los gastos de personal, sin contar las cotizaciones del Estado en concepto de jubilación y previsión social pasaron de 88,97 MMD en 2011 a 121,26 MMD en 2021, es decir, una evolución global del 36,28% y una progresión anual media del 3,82%.

Estos gastos ascendieron a 139,86 MMD para el año 2021, incorporando las cotizaciones patronales anteriormente indicadas.

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

Este indicador registró una tasa media de casi 10,47% entre los años 2011 y 2021, sin tener en cuenta las cotizaciones patronales por jubilación y previsión social.

A partir del año 2020 y como consecuencia de la integración de las cotizaciones del Estado en concepto de jubilación y previsión social en los gastos de personal, esta ratio alcanzó el 12,26% y el 12% respectivamente en 2020 y 2021.

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

Para el período 2011-2021, los gastos de personal representan una proporción media de aproximadamente 32,81% de los gastos del Presupuesto General. Cabe señalar que en 2021 esta proporción registró una tasa del 31,87%.

Teniendo en cuenta las cotizaciones del Estado (jubilación y previsión social), esta ratio asciende al 33,69% y al 36,76% respectivamente en 2020 y 2021.

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

Este indicador se estabilizó en torno a una tasa anual media del 52,89%.

Teniendo en cuenta las cotizaciones del Estado en concepto de jubilación y de previsión social, esta proporción asciende al 60,26% y al 62% respectivamente en 2020 y 2021.

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

En el período 2011-2021, esta ratio registró una media anual del 43,32%. No obstante, debe señalarse que en 2021 esta proporción alcanzó el 53,08%.

Teniendo en cuenta la integración de las cotizaciones del Estado para la jubilación y la previsión social, dicha tasa asciende al 51,95% y al 61,23% respectivamente en 2020 y 2021.

II. Gastos de personal de la función pública para el año 2020

1. Gastos de personal civil por departamentos

Cerca del 90% de los gastos de personal civil del Estado se concentran en seis departamentos ministeriales, a saber: el Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica con 48,74%, el Ministerio del Interior con 19,93%, los Ministerios de Salud, Justicia, Economía, Finanzas y Reforma de la Administración y Asuntos Exteriores, con 10,64%, 4,81%, 3,13% y 2,47%, respectivamente. Los demás departamentos absorben cerca del 10,28% de los créditos de personal.

2. Gastos de personal civil por región

La distribución de los gastos de personal por región indica lo siguiente:

- 77% de los gastos de personal se concentran en las regiones de Rabat-Salé-Kénitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Alhucemas, Marrakech-Safi y Souss-Massa;
- La región de Rabat-Salé-Kénitra recibe cerca del 20% de los gastos de personal civil del Estado. Esta concentración es especialmente atribuible a la consolidación de las administraciones centrales en la ciudad de Rabat.

4. Principales indicadores de los niveles salariales de la administración pública en el año 2021

4.1. Salario mensual neto promedio en la función pública

El salario mensual neto promedio en la función pública aumentó en un 15,71% entre 2011 y 2021, pasando de 7.150 DH a 8.237 DH, lo que representa un aumento anual medio del 2,15%.

4.2. Salario mensual neto promedio por departamento

El nivel del salario neto promedio varía de un departamento a otro. Así, en 2021, el salario medio neto registrado en el Departamento de Justicia asciende a 12.145 dirhams frente a 9.482; 9.279; 8.330 y 6.487 DH registrados respectivamente en los departamentos de Educación Nacional y Enseñanza Superior, Salud, Economía, Finanzas y Reforma de la Administración y del Interior.

4.3. Salario mensual neto promedio por grupos de escalas

La estructura del salario mensual neto promedio por grupos de escalas en 2021 es la siguiente:

- Personal de ejecución clasificado en escalas ≤ 6 : 4.473 DH;
- Personal de maestría clasificado en las escalas 7 a 9: 5.662 DH;
- Categoría de personal directivo superior (escala 10 y superior): 9.850 DH.

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

Las principales características de esta distribución son las siguientes:

- 8,55 % de los funcionarios civiles del Estado perciben una remuneración mensual neta que oscila entre 3.000 y 4.000 DH;
- Cerca del 32,38% de los funcionarios reciben un salario mensual neto inferior o igual a 6.000 DH;
- El 61,04% de los funcionarios civiles del Estado perciben salarios mensuales netos entre 6.000 y 14.000 DH;
- 1,84% de los funcionarios perciben salarios netos superiores a 20.000 DH al mes.

4.5. Salario mínimo

El salario mínimo en la función pública ha experimentado en los últimos años revisiones importantes, pasando de 2.800 DH en 2011 a 3.000 DH en 2014, para alcanzar 3.362 DH en 2021, como consecuencia de las decisiones adoptadas en el marco de las diferentes sesiones del diálogo social.

III. EJECUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

1. Ejecución de los gastos de personal para el año 2020

1.1. Análisis retrospectivo de los gastos de personal

Con una tasa de realización de casi el 98,23% con respecto a las previsiones de la Ley de Presupuestos para el año fiscal 2020, los gastos de personal realmente pagados para este año se han estabilizado en torno a 133,5 MMDH (115,8 MMDH pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 17,7 MMDH pagados por los contables de las redes de la TGR) contra 127,7 MMDH en 2019. A este respecto, cabe señalar que la tasa de ejecución de los gastos de personal ha mejorado considerablemente gracias a los esfuerzos de rigor de que han hecho gala los distintos ordenadores al programar y ejecutar estos gastos, con el apoyo y acompañamiento de los servicios competentes del Ministerio de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración.

Cabe señalar que cerca del 90% de los gastos de personal ejecutados en 2020 corresponden a 5 ministerios.

1.3. Regularización de contrataciones, ascensos en grado y escalón

Las regularizaciones efectuadas en concepto de ascensos en grado y escalón en 2020 movilizaron respectivamente 1.304 MDH y 492 MDH, 40,6% y 15,3% del importe global de las regularizaciones operadas por la Dirección de Gastos de Personal que requirieron una dotación de 3.210 MDH. Esta dotación representa el 2,77% del total de los gastos de personal sufragados por la DDP en 2020.

Las regularizaciones relacionadas con las operaciones de reclutamiento y reintegración requirieron 265 MDH frente a 551 MDH en el año 2019, lo que representa una disminución del 51,9% como consecuencia del aplazamiento de algunos ascensos y concursos de contratación para el año 2020, de conformidad con lo dispuesto en la circular del Jefe de Gobierno n.º 03/2020, de 25 de marzo de 2020.

1.4. Componente de deducciones reglamentarias

En 2020, las deducciones reglamentarias del impuesto sobre la renta y de las cotizaciones sociales ascendieron a 40.508 millones de dirhams, es decir, 8.911 MDH y 31.597 MDH, respectivamente, lo que representa el 34,98% de los gastos de personal pagados por la DDP.

2. Ejecución de los gastos de personal para el año 2021 (del 1 de enero al 31 de agosto de 2021)

La ejecución de los gastos de personal durante los primeros ocho meses del año 2021 fue de 94.658 millones de dirhams, de los cuales cerca de 81.407 millones fueron atendidos por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 13.251 millones de Dh por los contables de las redes de la TGR, sea una tasa de realización del 67,7% con respecto a las previsiones de gastos de personal para el año 2021.

1. Incluye las cotizaciones del Estado en concepto de jubilación y previsión social.