

1ª PARTE: MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN, GARANTÍA DE RENDIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO

La Administración pública es un actor importante en el Nuevo Modelo de Desarrollo iniciado por Marruecos. A este respecto, el Gobierno está comprometido a aplicar una estrategia de reforma de la administración.

Por otra parte, se reconoce que el seguimiento de esta reforma debería basarse en una visión renovada de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y en la preservación de un clima social pacífico.

I. DIÁLOGO SOCIAL: INSTRUMENTO DE COMPROMISO Y APOYO DE LA VIGILANCIA SOCIAL

El diálogo social es una herramienta esencial de promoción de una democracia participativa y de consolidación del Estado social. A este respecto, la voluntad de instaurar un clima de concertación y de perpetuar una paz social, a pesar de una coyuntura económica tensa, presidió la celebración en abril de 2022 de un acuerdo entre el Gobierno, la CGEM y las centrales sindicales más representativas.

El acuerdo firmado se articula en torno a los siguientes aspectos:

1. Institucionalización del diálogo social

2. Aplicación de medidas en el sector público

El Gobierno se compromete a aplicar las siguientes medidas importantes:

- 2.1. Mejora del poder adquisitivo de los funcionarios
- 2.2. Refuerzo de la protección del funcionario contra los riesgos y enfermedades profesionales
- 2.3. Conciliación entre vida profesional y vida privada
- 2.4. Revisión de determinadas disposiciones legales y reglamentarias
- 2.5. Reforma del sistema de pensiones

3. Aplicación de medidas para el sector privado

Las principales medidas aportadas por el acuerdo del diálogo social mencionado en favor de los asalariados del sector privado son las siguientes:

- El aumento del 10% del SMIG para los asalariados de la industria, del comercio y de las profesiones liberales en dos tramos (5% a partir del 1 de septiembre de 2022 y 5% a partir del 1 de septiembre de 2023), el primer tramo para el sector turístico será del 5% a partir del 1 de enero de 2023;

La uniformización progresiva del SMIG y del SMAG mediante el aumento del SMAG en un 10% a partir del 1 de septiembre de 2022 y en un 5% a partir del 1 de septiembre de 2023;

- La revalorización del 5% de la pensión de vejez con efecto retroactivo desde enero de 2020 y reducción del umbral del número de días cotizados exigidos para tener derecho a esta pensión de 3.240 días a 1.320 días. Estas medidas fueron adoptadas por el Consejo de Administración de la CNSS, celebrado el 9 de septiembre de 2022.

II. LA PROTECCIÓN SOCIAL: PARA REFORZAR LOS DERECHOS SOCIALES

1. Política pública de protección social

La construcción de una política pública de protección social reviste especial importancia para el Gobierno. Se lleva a cabo de conformidad con la visión real basada en cuatro componentes:

- La generalización de la cobertura médica obligatoria (AMO);
- La generalización de los subsidios familiares;
- La ampliación de la base de afiliados al régimen de pensiones;
- La generalización de la Indemnización por Pérdida de Empleo (IPE).

El coste global anual de esta reforma se estima en 51MMDHs al año con un despliegue escalonado a lo largo de 5 años a partir de 2021. El phasing (la fase) establecido previó la generalización de la AMO durante los años 2021-2022. En los años 2023-2024 debería hacerse hincapié en la generalización de las prestaciones familiares. La ampliación de la base de afiliados al régimen de pensiones y la generalización del IPE entrarán en vigor en el año 2025.

2. Reforma del sistema de salud

Constituye un eje estratégico en la construcción de la política de protección social iniciada por Marruecos. El Gobierno se esfuerza por reforzar el marco reglamentario en relación con la protección social mediante la presentación de un proyecto de ley marco para reformar el sistema de salud a fin de armonizarlo con la ley marco 09-21, e instalar un sistema de salud que garantice las misiones que se le atribuyen en particular:

- La continuidad del servicio público sanitario;
- El acceso equitativo a la atención sanitaria en todas las regiones;
- Una política farmacéutica que combine calidad y accesibilidad;
- Refuerzo de los indicadores de salud.

III. EJES ESTRUCTURALES DE REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN

El proyecto de digitalización del año 2022 se centró en los siguientes aspectos:

1.1. Accesibilidad a las prestaciones públicas: simplificación de los procedimientos y trámites administrativos

1.2. Acompañamiento de los proyectos de digitalización de las Administraciones

1.3. Refuerzo de la dimensión digital

Se trata esencialmente del programa «E-tamkeen» (2018-2022), con un apoyo belga de 3,5 millones de euros, centrado en el refuerzo de las competencias digitales de los funcionarios a nivel central y local. Esta labor se ha dirigido a 1.400 funcionarios.

1.4. Desarrollo de proyectos transversales

1.5. Estrategia de transformación digital para 2030: esta estrategia se centra en varios objetivos e indicadores, en particular:

- La digitalización del 100% de los servicios públicos;
- La conexión del 100% de las entidades afectadas por los itinerarios ciudadanos y empresas al «One Stop

Shop» (Interfaz única de los servicios públicos);

- El uso del servicio en la nube para el 70% de las Administraciones;
- El uso generalizado (100%) de la firma electrónica por las Administraciones y Establecimientos públicos.

2. La desconcentración administrativa

A este respecto, deberían promulgarse proyectos de decretos en relación con la delegación de poderes y de firma, los principios y normas de organización de las administraciones del Estado, las condiciones y modalidades de nombramiento de los jefes de división y de los jefes de servicios en las Administraciones.

3. Consolidación de los mecanismos de buena gobernanza: Carta de los servicios públicos

La finalización de la Ley 54-19 sobre la Carta de los Servicios Públicos fue una medida emblemática que puso de manifiesto la voluntad del Gobierno de reforzar los principios de buena gobernanza, tal como se estipula en el artículo 157 de la Constitución. Promulgada en 2021, esta ley aborda los contornos éticos y organizativos que deben jalonar la acción del aparato administrativo en su relación con los usuarios.

4. El Derecho de Acceso a la Información (DAI)

En el marco de la aplicación del DAI, cabe destacar varios logros:

- El trabajo de actualización y desarrollo del portal nacional de acceso a la información;
- Un informe, presentado al Jefe de Gobierno y al Presidente de la CDAI, en el que se haga balance de la aplicación del DAI, a nivel de los departamentos y de los establecimientos públicos.

5. Desarrollo y mejora de los servicios administrativos

El programa de mejora de la acogida se mantiene mediante el desarrollo del marco reglamentario correspondiente y la ampliación de sus logros a cuatro nuevos centros piloto.

6. Uso del idioma Amazigh en la administración pública

Al mismo tiempo, en 2022 el Gobierno asignó una dotación de 200 millones de dólares de los Estados Unidos a la formalización de la lengua Amazighe con la ambición de aumentar este esfuerzo financiero a 1.000 millones de dólares de los Estados Unidos para 2025.

El Gobierno prevé también dotar a los departamentos ministeriales de agentes encargados de la acogida y la orientación de los usuarios amazighofonos. A este respecto, un apéndice al acuerdo de cooperación entre el Ministerio de Justicia y el Instituto Real de la Cultura Amazighe (IRCAM) se firmó en relación con la integración del amazigh en el sistema judicial para facilitar la acogida y la orientación de los justiciables amazighofonos.

7. Consagración del enfoque de género en la Función Pública

El Gobierno promueve activamente la igualdad de género en la administración pública. Con este fin, está previsto lanzar de manera efectiva los trabajos del Observatorio de Género de la Función Pública (OGFP) y desarrollar unidades de formación en internet en el ámbito de la igualdad entre los sexos.

8. Fortalecimiento de los códigos de ética en la administración pública

Este trabajo requiere un esfuerzo coherente en los dos ejes siguientes:

8.1. Transparencia de la acción pública: el Gobierno abierto

8.2 Lucha contra la corrupción: los logros en la lucha contra la corrupción deberían consolidarse mediante los siguientes proyectos de ley:

- Proyecto de ley sobre la declaración del patrimonio y la lucha contra toda forma de enriquecimiento ilícito;
- Proyecto de ley para prevenir y combatir los conflictos de intereses;
- Proyecto de ley sobre la protección de los funcionarios que denuncien actos de corrupción;
- Proyecto de decreto sobre la carta de los valores y la ética del funcionario en las administraciones públicas, las colectividades territoriales y los establecimientos públicos.

2ª PARTE: RECURSOS HUMANOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MARROQUÍ

I. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DEL PERSONAL CIVIL DEL REGISTRO DURANTE EL PERÍODO 2012-2022

1. Efectivo y población

La población marroquí ha registrado, durante el último decenio, una tasa de crecimiento demográfico global del 11,2%, pasando de 32,98 millones de habitantes en 2012 a 36,67 millones en 2022, es decir, una población suplementaria de 3,7 millones de personas. Esta evolución se observó principalmente en el medio urbano, con 4,1 millones de habitantes frente a -0,4 millones en el medio rural.

En 2022, la administración pública marroquí cuenta con 565.429 funcionarios civiles, es decir, una tasa de administración de 15,4, que representa cerca de 15 funcionarios civiles por 1.000 personas, y unos 46 funcionarios civiles por 1.000 habitantes de la población activa.

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

2.1. Creación de partidas presupuestarias

En el marco de la Ley de presupuestos para el año 2022, el Gobierno ha creado 26.860 partidas presupuestarias para los diferentes ministerios e instituciones.

Por otra parte, en la última década se han creado 257.110 puestos presupuestarios, a los que se suman 119.000 puestos creados en las Academias Regionales de Educación y Formación (AREF) para la contratación de docentes.

2.2. Eliminación de partidas presupuestarias

Las jubilaciones constituyen el principal factor de supresión de las partidas presupuestarias. En efecto, representan en promedio el 77% de los puestos suprimidos durante la última década.

3. Acceso a la función pública

3.1. Concurso de contratación

La política de contratación en la función pública marroquí se inscribe en el marco de la aplicación de las disposiciones del artículo 31 de la Constitución relativas al principio de igualdad de las ciudadanas y ciudadanos para acceder a los empleos públicos según el mérito y, por otra parte, en la aplicación del artículo 22 del Estatuto General de la Función Pública que instituye el concurso como regla general de acceso a la Función Pública.

Así, los departamentos ministeriales procedieron desde el año 2012 hasta el primer semestre de 2022 al anuncio de 2.773 concursos para cubrir 127.321 puestos presupuestarios, es decir, cerca de 46 puestos abiertos en promedio por concurso.

3.2. 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, que establece las condiciones y modalidades de contratación en las administraciones públicas. Este método de contratación permite a los diferentes departamentos satisfacer sus necesidades de competencias y conocimientos en los diferentes ámbitos, en particular para la supervisión y el seguimiento de la ejecución de los grandes proyectos y proyectos estructurantes.

En este sentido, se han abierto 64 convocatorias para la contratación de 98 expertos, desde el año 2018 hasta el primer semestre del año 2022.

4. Nombramientos para empleos superiores y para puestos de responsabilidad

4.1. Nombramientos para empleos superiores

El Consejo de Gobierno ha aprobado, en aplicación del artículo 92 de la Constitución, 1.403 nombramientos para puestos superiores, desde la entrada en vigor de la Ley orgánica Nº 02-12, de 17 de julio de 2012, relativa al nombramiento de altos cargos hasta el final del primer semestre del año 2022.

Así, el puesto de Director sigue siendo el empleo superior más deliberado en el Consejo de Gobierno con un porcentaje del 73%, seguido del empleo del Rector de facultad con una participación superior al 11%.

El número de mujeres nombradas por decreto para ocupar puestos superiores, tras deliberar en el Consejo de Gobierno, asciende a 182 nombramientos desde la entrada en vigor de la Ley n. 02-12 antes citada hasta el final del primer semestre del año 2022, una tasa de feminización de casi el 13%;

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 nº 2-11-681, 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, el acceso a los puestos de jefes de división y jefes de servicios y algunos empleos similares, se someterá a un procedimiento de convocatoria abierta a los candidatos que cumplan determinadas condiciones de antigüedad, competencia, formación y mérito....

Así, los departamentos ministeriales han procedido desde el año 2012 y hasta el final del primer semestre de 2022 al anuncio de 12.745 convocatorias para cubrir 9.807 puestos de jefe de servicio y asimilado y 2.918 puestos de jefe de división y asimilado.

Por otra parte, cabe señalar que, a pesar del aumento bastante significativo del acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad (Servicios y Divisiones), que se traduce en el aumento de la tasa de representatividad femenina del 16% en 2012 al 23,5% en 2019 (Fuente: HCP) esta evolución está aún lejos de favorecer una integración plena de las mujeres como actores clave en el proceso de desarrollo económico y social de nuestro país.

II. ESTADO ACTUAL DEL NÚMERO DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

La repartición 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. Repartición por departamento

La función pública cuenta en 2022 con una plantilla de 565.429 funcionarios civiles, de los cuales aproximadamente el 91% se concentran en 7 departamentos ministeriales:

En efecto, el Ministerio de Educación Nacional, Preescolar y Deportes, así como el Ministerio de Educación Superior, Investigación Científica e Innovación agrupan casi la mitad del personal civil del Estado (43,3%), seguido de los departamentos del Interior (27,6%), Sanidad y Protección Social (10,8%), Justicia (3,5%), Economía y Finanzas (3,3%) y Administración Penitenciaria (2,3%). Los demás departamentos ministeriales juntos emplean al 9,2% de los funcionarios civiles.

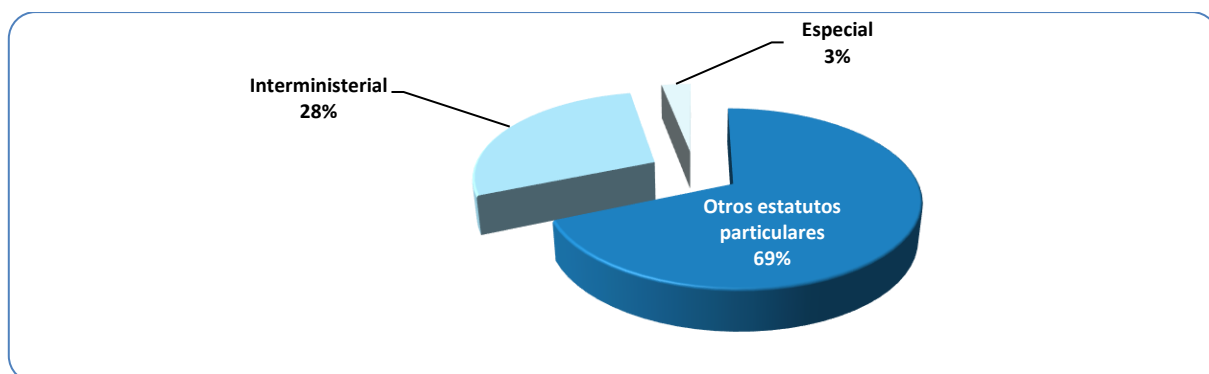
2. Clasificación por grupos de escalas

La estructura del personal civil del Estado por grupos de escalas se caracteriza por:

- Una mejora neta de la tasa de dirección en la administración pública, con una tasa del 66,5% en 2022 frente al 58,7% en 2012. 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 cuadros superiores;
- El personal de dirección (escalas 7 a 9) y de ejecución (escala 6 y categorías similares) alcanzó respectivamente el 18,9% y el 14,6% en 2022.

3. Repartición por estatutos

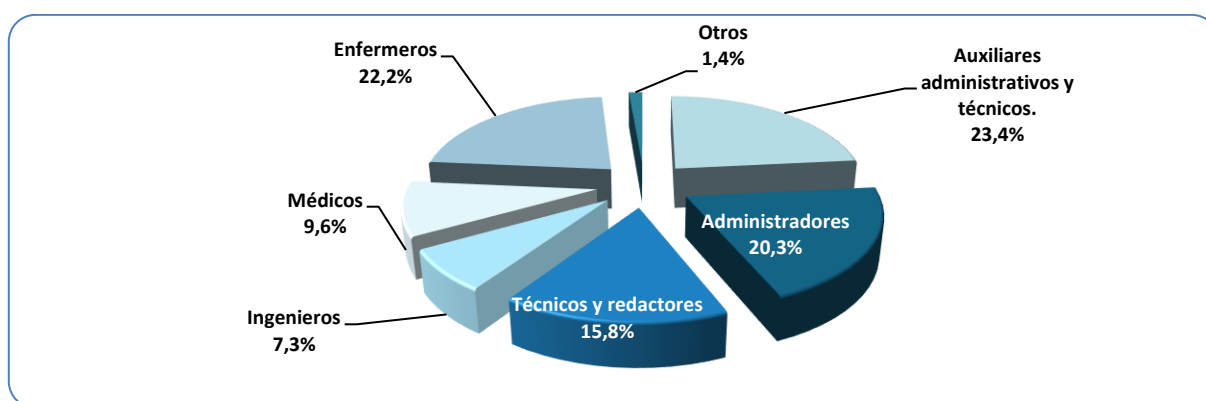
Los estatutos que rigen el personal civil del Estado se agrupan globalmente en tres grandes categorías: los estatutos interministeriales, los demás estatutos particulares y los estatutos especiales. La distribución por tipo de estatuto es la siguiente:



3.1. Estatutos interministeriales

El personal interministerial que agrupa, entre otros cuerpos, a los administradores, los ingenieros, los médicos, los enfermeros, los técnicos, los redactores, los auxiliares administrativos y los auxiliares técnicos representa el 28%.

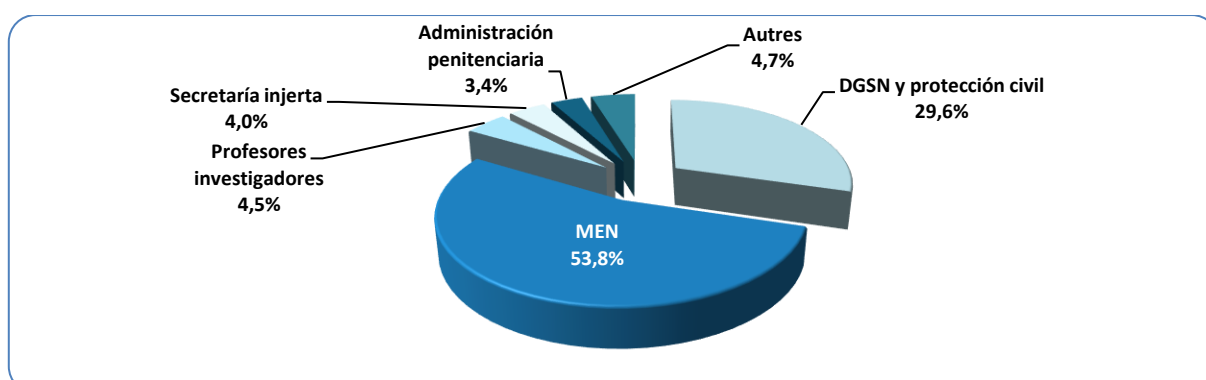
El análisis de la estructura del personal interministerial, de 156.081 funcionarios, es el siguiente:



3.2. Estatutos particulares

El personal regulado por los estatutos particulares (distinto del interministerial) asciende a 378.626, lo que representa el 69% del personal civil.

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.



3.3. Estatutos especiales

El personal que depende de los estatutos especiales que rigen los cuerpos de magistrados del orden judicial, los magistrados de las jurisdicciones financieras, 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 tramos de edad

La estructura de los funcionarios según los tramos de edad permite, por una parte, disponer de una visibilidad en términos de previsiones de jubilaciones, y que estudie programas adecuados de capacitación y contratación para preparar la sucesión en los cargos y satisfacer las necesidades de recursos humanos de las administraciones.

La distribución del personal civil por grupos de edad para el año 2022 presenta las siguientes características principales:

- Los funcionarios jóvenes menores de 35 años constituyen cerca del 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 respectivamente el 42,1% y el 37,1% del conjunto de los funcionarios civiles del Estado en 2022.

5. Distribución de las jubilaciones previstas para el período 2022-2025

Las previsiones, realizadas por la Caja Marroquí de Pensiones, señalan que unos 43.921 funcionarios civiles se jubilarán por límite de edad entre 2022 y 2025, como sigue:

- A nivel del Departamento de Educación Nacional y de Enseñanza Superior, se prevén 22.137 salidas, es decir, el 9% del personal actual de ambos departamentos;
- En el Interior, la Salud y la Protección Social, la Economía y las Finanzas y la Justicia, las salidas alcanzarían respectivamente 4.807, 5.079, 1.254 y 1.500, es decir, 3,1%, 8,3%, 6% y 7,7%, respectivamente 6% del personal civil de cada departamento.

6. Distribución por género

A pesar de las reformas estratégicas emprendidas por el Gobierno con el apoyo de las organizaciones de las Naciones Unidas para institucionalizar la igualdad entre los géneros, el nivel actual de participación de la mujer en el mercado laboral sigue siendo, en la mayoría de los casos, muy inferior a la del hombre.

En este sentido, la tasa de feminización en la administración en el año 2022 es del 35,6%, frente al 64,4% para los hombres.

7. Distribución por región

Habida cuenta de la importancia de los recursos humanos que deben movilizarse a nivel de las diferentes regiones del Reino para el éxito de este taller estratégico, 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.

Actualmente, la estructura del personal civil del Estado por regiones muestra que cerca del 68% 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, lo que revela grandes disparidades entre las regiones en materia de recursos humanos.

3ª PARTE: GASTOS DE PERSONAL

Los gastos de personal representan una parte importante de los gastos de las administraciones públicas, con cerca del 37% del presupuesto general, de ahí la importancia y el reto de controlar la evolución de la masa salarial, velando al mismo tiempo por garantizar un cierto equilibrio entre la asignación de los medios humanos y materiales necesarios para el buen funcionamiento de los servicios públicos destinados a satisfacer necesidades cada vez mayores crecientes y diversificados expresados por los diferentes agentes económicos y sociales, y, por otra, reforzar aún más los márgenes presupuestarios necesarios para estimular la inversión pública como palanca fundamental del desarrollo económico y social de nuestro país.

I. EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL DURANTE EL PERÍODO 2012-2022

Los gastos de personal del Estado pasaron de 107,69 MMD en 2012 a 147,53 MMD en 2022, es decir, una evolución global del 35,15% y una evolución media anual del 3,2%.

En los últimos diez años se pueden distinguir dos fases:

- **2012-2018** : Durante este período se registró una desaceleración del crecimiento de los gastos de personal y la tasa de evolución de estos gastos se estabilizó en torno a un promedio anual del 2%. Esta tendencia se debe en parte al efecto combinado de las supresiones de las partidas presupuestarias tras la jubilación y de las medidas adoptadas por el Gobierno para controlar la evolución de los gastos de personal.
- **2019-2022** : un fuerte crecimiento de los gastos de personal, es decir, un 5% de media anual, resultante esencialmente de la ejecución de las decisiones relativas a las revisiones salariales adoptadas en el marco del diálogo social en favor del personal del Estado.

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

Este indicador registró en 2022 una disminución con respecto a años anteriores para estabilizarse en alrededor del 10,8%. El coeficiente medio para los diez últimos años (2012-2022) es de cerca del 11,46%.

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

En 2022, la relación MS/BG es del 35,15%. En el período 2012-2022, la masa salarial registró en promedio el 36,83% de los gastos del Presupuesto General.

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 60,51%.

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

En el período 2012-2022, esta relación registró una media anual del 50,15%, mientras que en 2022 esta proporción era del 57,80%.

II. GASTOS DE PERSONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA EL AÑO 2022

1. Gastos de personal civil por departamentos

Cerca del 90% de los gastos de personal civil del Estado se concentran en siete departamentos, a saber, el de Educación Nacional, Preescolar y Deportes con el 38,08%, seguido del Interior con el 21,61%, los Ministerios de Salud y Protección Social, de Educación Superior, Investigación Científica e Innovación, Justicia, Economía y Finanzas, Asuntos Exteriores, con 11,08%, 8,10%, 4,91%, 3,10% y 2,51% respectivamente. Los demás departamentos absorben el 10,61% de los créditos de personal.

2. Gastos de personal civil por región

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

- 77,1% de los gastos de personal se concentran en las regiones de Rabat-Salé-Kenitra, Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Alhucemas, Marrakech-Safi y Souss-Massa;
- La región de Rabat-Salé-Kenitra se beneficia de cerca del 19,8% de los gastos de personal. Esta concentración se debe principalmente a la consolidación de las administraciones centrales en la ciudad de

Rabat.

Por otra parte, hay que reconocer la falta de correlación entre la distribución de los gastos de personal por región y la contribución al PIB. En efecto:

- A nivel de la región de Casablanca-Settat, polo económico de primer orden, donde la parte del PIB es más elevada (31,8%) y que cuenta con una población importante, los gastos de personal sólo representan el 17,2%.
- Las cuatro regiones de Casablanca-Settat, Fez-Meknes, Tánger-Tetuán-Alhucemas y Marrakech-Safi contribuyeron con un 59,63% a la producción de la riqueza nacional, acaparando el 50,3% de los gastos de personal, mientras que las otras ocho regiones absorben el 49,7% de esta masa salarial, pero sólo contribuye con un 40,37% al producto interior bruto.

3. Gastos de personal civil por escalas

La estructura de los gastos de personal civil para el año 2022 por grupos de escalas es la siguiente:

- El personal clasificado en la escala 6 y asimilados, que representa el 14,6% del personal civil global, se beneficia del 7,3% de la masa salarial bruta, genera el 1,2% del impuesto sobre la renta y participa en el 7,4% de las cotizaciones de jubilación;
- Los funcionarios clasificados en las escalas 7 a 9 representan el 18,9% del personal total, reciben el 8,5% de los salarios pagados por la Dirección de Gastos de Personal, contribuyen con el 2,4% a los ingresos del impuesto sobre la renta y pagan el 8,3% de las cotizaciones de jubilación;
- La categoría «escalas 10 y más» se refiere al 66,5% del personal civil global, absorbe el 84,2% de los gastos de personal, recauda el 96,4% del impuesto sobre la renta y paga el 84,3% de las cotizaciones en favor de la Caja Marroquí de Pensiones.

4. Principales indicadores de los niveles salariales de la fun pública en el año 2022

4.1. Salario mensual neto promedio en la función pública

Debido a la combinación de la promoción de grado y los aumentos salariales decididos por el Gobierno en beneficio de los funcionarios en el marco del diálogo social, Entre 2012 y 2022 se observó una clara mejora del salario mensual neto medio en la administración pública. En efecto, este indicador pasó de 7.200 DH en 2012 a 8.287DH en 2022, registrando así un aumento global del 15,09% en este período, lo que representa un aumento anual medio del 1,42%.

4.2. Salario mensual neto promedio por departamento

En el gráfico que figura a continuación se observa que el salario neto medio varía de un departamento a otro. Así, en 2022, el salario medio neto registrado en el Departamento de Enseñanza Superior, Investigación Científica e Innovación asciende a 14.100 dirhams frente a 12.459, 9.573, 8.989, 8.625 y 7.723DH constatados respectivamente a nivel de los departamentos de Justicia, Salud y Bienestar, Educación Nacional, Preescolar y Deportes, Economía y Finanzas e Interior.

4.3. Salario mensual neto promedio por grupos de escalas

La estructura del salario mensual neto promedio por grupos de escalas en 2022 es la siguiente:

- Personal de ejecución clasificado en la escala 6 y similares: 5.060 DH;

- Personal de maestría clasificado en las escalas 7 a 9: 6.244 DH;
- Categoría de personal directivo superior (escalas 10 y superiores): 10.448 DH.

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

Esta distribución tiene las siguientes características principales:

- El 3,2% de los funcionarios civiles del Estado perciben una remuneración mensual neta que varía entre 3.000 y 4.000 DH;
- El 26,3% de los funcionarios perciben un salario mensual neto inferior o igual a 6.000 DH;
- El 63,5% de los funcionarios civiles del Estado perciben salarios mensuales netos entre 6.000 y 14.000 DH;
- El 3,2% de los funcionarios tienen salarios netos superiores a 20.000 DH por mes..

4.5. Salario mínimo

El salario mínimo en la función pública ha experimentado revisiones importantes en los últimos años, pasando de 2.800DH en 2012 a 3.000DH en 2014, alcanzando 3.258DH en 2020 y 3.500DH en 2022, y ello a raíz de las decisiones adoptadas por el Gobierno 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 2021

Con una tasa de realización del 100,42%, en comparación con las previsiones de la Ley de Finanzas 2021, los gastos de personal realmente pagados para este año se estabilizaron en alrededor de 140,45MMDH (122MMDH pagados por la Dirección de Gastos de Personal (DDP) y 18,45MMDH pagados por los contables de las redes de la TGR) contra 133,53MMDH en 2020. A este respecto, cabe señalar que la tasa de ejecución de los gastos de personal ha mejorado considerablemente gracias a los esfuerzos realizados por los distintos ordenadores en el momento de la programación y de la ejecución de dichos gastos, con el apoyo y acompañamiento de los servicios competentes del Ministerio de Economía y Finanzas.

2. Ejecución de los gastos de personal para el año 2021 (del 1 de enero al 31 de agosto de 2022)

réalisation de 66,38% par rapport aux prévisions des dépenses de personnel au titre de l'année 2022.

La ejecución de los gastos de personal durante los primeros ocho meses del año 2022 fue de 97.900 millones de dirhams, de los cuales la Dirección de Gastos de Personal (DDP) se hizo cargo de 83.600 millones y los contables de redes de la TGR, de 14.200 millones de dh, una tasa de realización del 66,38% con respecto a las previsiones de gastos de personal para el año 2022.