

PROJET

LOI DE FINANCES 2022

ANNEXE

**SITUATION SUR LA REMUNERATION DES AGENTS
PUBLICS AU 30 JUIN 2021 ET PERSPECTIVES 2022**

- **Exécution des salaires et des pensions au 1^{er} semestre 2021**
- **Défis de la maîtrise des effectifs**
- **Perspectives pour l'exercice budgétaire 2022**

1. Exécution de la masse salariale et des pensions au 30 juin 2021

Compte tenu du poids des salaires dans le budget de l'Etat qui s'élève à **21,6%** dans la Loi de finances 2021, la soutenabilité de la masse salariale demeure l'un des enjeux prioritaires de l'objectif de rationalisation des dépenses publiques. Elle permet d'adresser la question à la fois de la qualité des ressources humaines et des dépenses salariales sous-jacentes, nécessaires pour accompagner la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement du pays.

Malgré la persistance des contraintes socioéconomiques actuelles, les salaires et les pensions ont été régulièrement payés chaque mois dans les délais et en cohérence avec le cadrage budgétaire prévu dans la loi de finances 2021. Au cours du premier semestre 2021, le volume total des salaires versés aux agents publics s'élève à **496,8 milliards**, soit **49,2%** des crédits budgétaires prévus à cet effet. Le montant des pensions payées s'élève quant à lui à **114,5 milliards**, soit un taux d'exécution de **47,7%** des prévisions. Par rapport au premier semestre 2020, la masse salariale des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2021 connaît une légère hausse de **1,5%** essentiellement due à l'effectif des agents publics qui a progressé de **1,7%** par rapport à la même période en 2020. Par contre, la masse des pensions quant à elle, a connu au cours de la même période, une baisse de **1,3%** par rapport à celle enregistrée en 2020. Cette diminution s'explique par la baisse des effectifs de **1,7%** principalement due aux suspensions des pensions indues effectuées à l'issue de l'opération de contrôle et de sécurisation du fichier des ayants droit et des pensions d'invalidité, en novembre 2020.

– Structure des effectifs et de la masse salariale par secteur

L'effectif total des agents publics au 30 juin 2021 dans le fichier solde de l'Etat s'élève à **346 557** pour les actifs (tous corps confondus) et **157 791** pensionnés. Le secteur social emploie la plus grande partie de ces effectifs avec 54,6%. Le secteur de la défense et sécurité compte 25,7%, suivi du secteur de l'Administration générale et financière qui compte 9,4%. La structure des effectifs par secteur se présente comme suit :

Tableau 1 : Répartition des effectifs et de la masse salariale par secteur au 30 juin 2021

Secteurs	Effectifs	Masse salariale (Milliards)	Poids des masses salariales	Poids des effectifs
Infrastructure productive	7 057	8,6	1,7%	2,0%
Souveraineté et Gouvernance	14 084	25,3	5,1%	4,1%
Production et commerce	14 455	17,1	3,5%	4,2%
Administration générale et financière	32 724	27,5	5,5%	9,4%
Défense et Sécurité	88 944	122,3	24,6%	25,7%
Secteurs sociaux	189 294	296,0	59,6%	54,6%
TOTAL	346 558	496,8	100%	100%

Source : MINFI/DGB

– Structure des effectifs et de la masse salariale par sous-secteur

L'exploration des sous-secteurs d'activités permet de constater de façon plus détaillée que le sous-secteur Education détient la plus grande part avec 45,9% des effectifs de la fonction publique au Cameroun, et un poids de masse salariale qui s'élève à 51,6% au cours du premier semestre de l'année 2021.

En ce qui concerne les administrations, c'est le MINESEC qui a le plus gros effectif avec 27,1% de l'ensemble des agents publics de l'Etat, suivi du MINDEF et du MINEDUB ayant respectivement 18,7% et 16,7% des effectifs. Au sein du sous-secteur de l'Education, l'effectif du personnel des enseignants secondaires s'élève à près de 60%. Le tableau ci-après présente la répartition des effectifs par sous-secteur.

Tableau 2 : Répartition des effectifs et de la masse salariale par sous-secteur d'activités en juin 2021

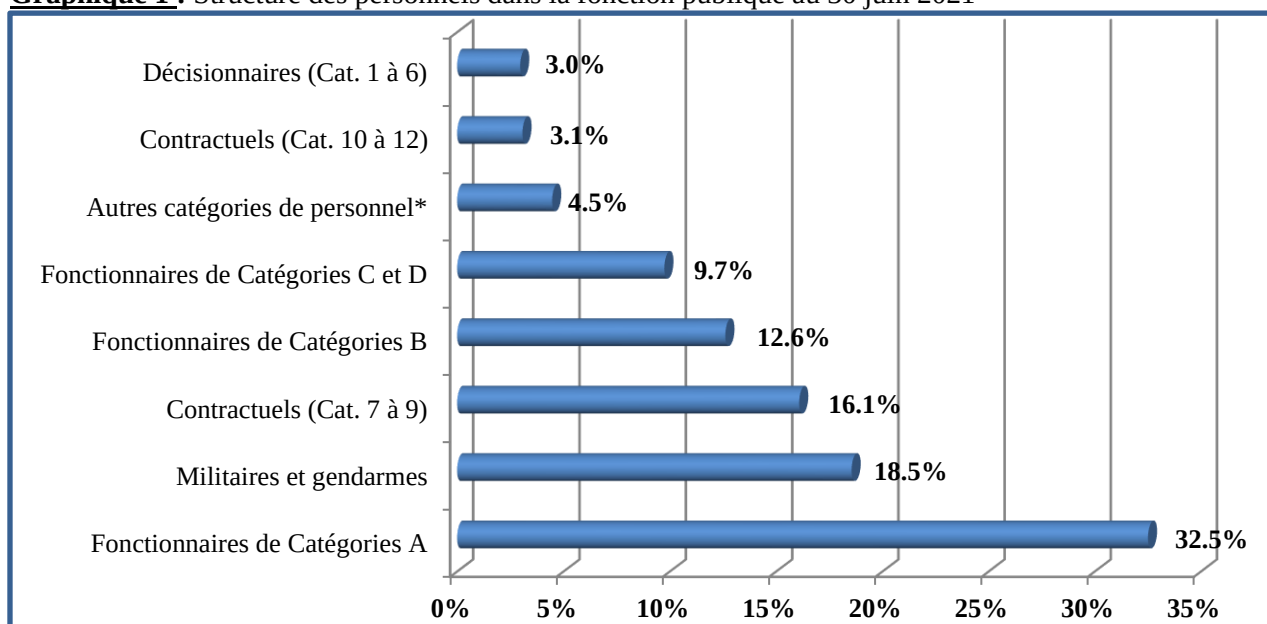
Sous-secteurs	Effectifs	Masses salariales (milliards)	Poids des effectifs	Poids de la masse salariale
Souveraineté	3 465	10,0	1,0%	2,0%
Industries et services	3 569	4,1	1,0%	0,8%
Développement social et emploi	5 769	7,0	1,7%	1,4%
Culture, sports et loisirs	6 740	10,7	1,9%	2,1%
Infrastructure productive	7 057	8,6	2,0%	1,7%
Gouvernance	10 619	15,3	3,1%	3,1%
Secteur rural	10 886	13,0	3,1%	2,6%
Santé	17 679	22,1	5,1%	4,4%
Administration générale et financière	32 724	27,5	9,4%	5,5%
Défense et Sécurité	88 944	122,3	25,7%	24,6%
Education	159 105	256,3	45,9%	51,6%
TOTAL	346 557	496,8	100,0%	100,0%

Source : MINFI/DGB

– Structure des effectifs par catégorie au 30 juin 2021

L'exploitation des données consolidées de la solde permet d'observer que les fonctionnaires de **catégorie A** dominent avec un poids de **32,5%** de l'ensemble des agents publics comme le montre le graphique ci-dessous, dont **2/3** sont les enseignants du secondaire. La 2^{ème} place est occupée par les militaires et gendarmes dont le poids s'élève à **18,5%**, suivis des contractuels de catégorie 7 à 9 avec un poids de **16,1%**. Il faut préciser que le groupe « *Autres catégories de personnel* » est composé essentiellement des chefs traditionnels, des élèves et des personnels à solde globale, avec un poids de **4,5%** des effectifs de la fonction publique. Le tableau ci-dessous présente l'ensemble des catégories.

Graphique 1 : Structure des personnels dans la fonction publique au 30 juin 2021



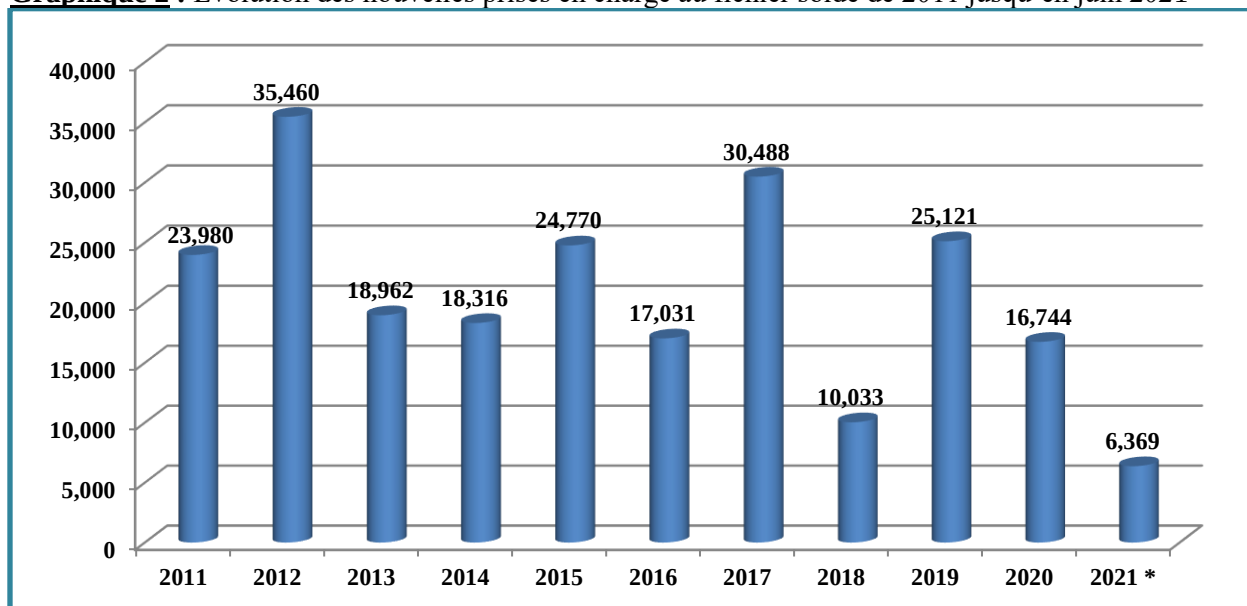
Source : MINFI/DGB

(*) Le groupe « Autres catégories » est essentiellement composé des Chefs traditionnels, des élèves fonctionnaires et des personnels à la solde globale.

– Evolution des prises en charge financières des nouveaux agents publics (PEC)

Au cours des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2021, le nombre de nouvelles prises en charge financière, c'est-à-dire des nouveaux agents publics ayant perçu leur 1^{er} salaire, s'élève à **6 369**, soit un effectif en baisse de **62%** par rapport à la même période en 2020. L'on observe que 41,1% de ces nouvelles prises charge concernent les enseignants du secondaire.

Graphique 2 : Evolution des nouvelles prises en charge au fichier solde de 2011 jusqu'en juin 2021



Source : MINFI/DGB

(*) Effectif des nouvelles prises en charge de janvier à juin 2021

Avec des variations très prononcées au cours de ces dernières années, l'effectif global des nouveaux entrants dans le fichier solde (hors pensionnés) entre janvier 2011 et juin 2021, s'élève à plus de **227 274**; ce qui a conduit à une progression de **68,1%** l'effectif global des agents publics de l'Etat sur cette période comme le graphique ci-dessus. Il faut préciser qu'au cours de cette période, l'effectif le plus élevé des nouvelles entrées au fichier solde de l'Etat est de **35 460** enregistré en 2012 avec l'opération de recrutement des 25 000 jeunes qui a abouti à la prise en charge de **21 650** nouveaux contractuels. En 2015, la hausse des nouveaux entrants dans le fichier solde a été dominée par les enseignants avec un effectif de **10 130** sur un total de **24 770**. De même, des pics de nouvelles prises en charge ont été observés en 2017 et 2019, marqués par le recrutement massif des enseignants du secondaire dont les effectifs supplémentaires ont respectivement atteint **10 226** et **7 341**.

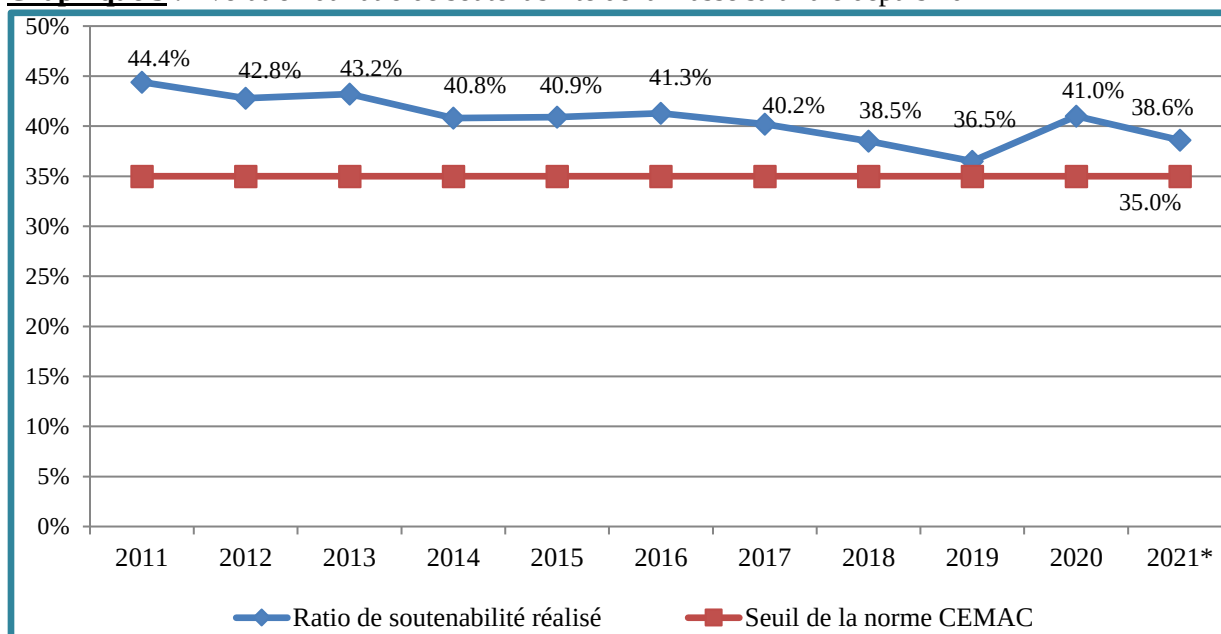
2. Défis de la maîtrise des effectifs

La soutenabilité budgétaire des dépenses salariales est un enjeu capital dans la viabilité des finances publiques à la fois en raison du poids considérable de la masse salariale dans le budget de l'Etat et de ce que le paiement des salaires fait l'objet d'un engagement de long terme de l'Etat vis-à-vis des agents publics recrutés. C'est dans ce sens que sa maîtrise demeure l'une des priorités constantes du gouvernement. L'exigence des efforts de rationalisation s'impose, notamment avec un niveau optimal des effectifs dans la fonction publique avec une masse salariale conséquente pour permettre à l'Etat de pouvoir honorer durablement ses engagements vis-à-vis des agents publics et des pensionnés. Le niveau optimal des dépenses de personnel s'apprécie généralement par le ratio de soutenabilité.

– Le ratio de soutenabilité

Le principal indicateur de performance adossé à l'effort de rationalisation des dépenses de salaires est le ratio de soutenabilité de la masse salariale. Il est défini en tenant compte à la fois du niveau des dépenses salariales exécutées et des recettes fiscales mobilisées. Le ratio de soutenabilité évalué au 31 décembre 2020 est de 41%, au-dessus du seuil de 35% fixé par la norme CEMAC dans le cadre de la surveillance multilatérale. Des efforts budgétaires de resserrement des dépenses salariales et d'amélioration des recettes fiscales sont indispensables pour permettre de tendre vers un objectif de soutenabilité en cohérence avec les engagements de l'Etat vis-à-vis de la norme communautaire. Ces efforts ont porté le ratio de soutenabilité à 38,6% au terme du 1^{er} semestre 2021 comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 3 : Evolution du ratio de soutenabilité de la masse salariale depuis 2011



Source : MINFI/DGB

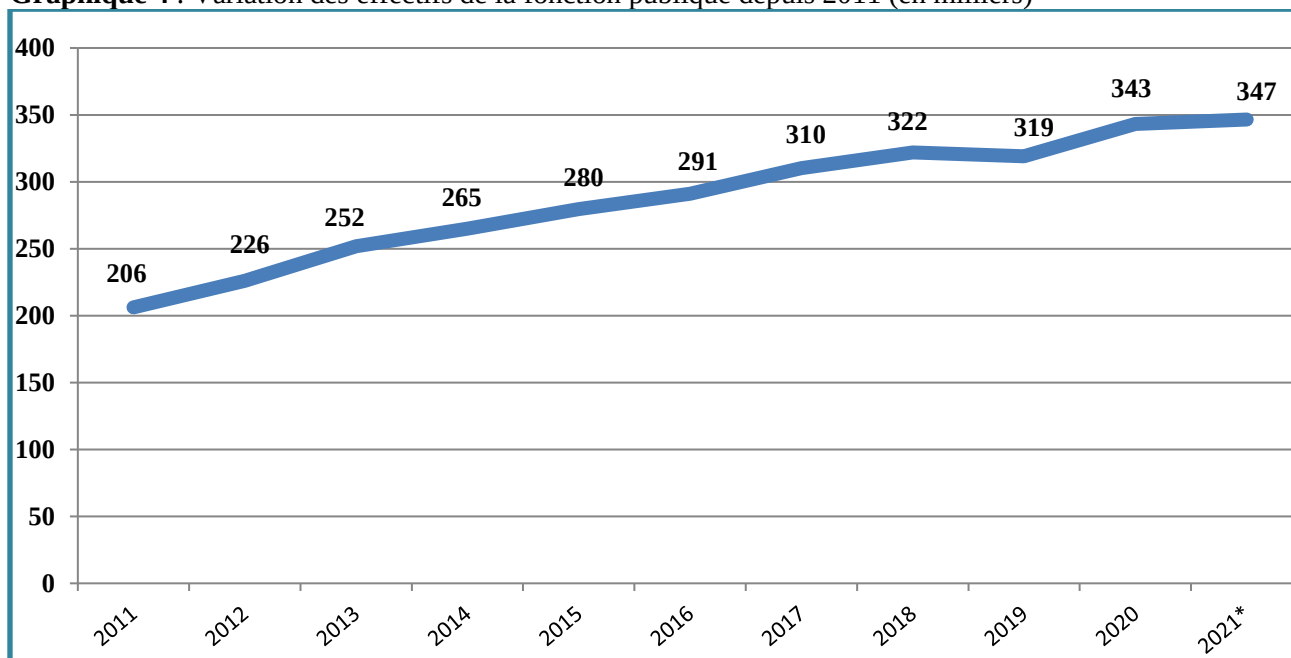
(*) Valeur estimée au 1er semestre 2021

– Evolution des effectifs des agents publics

L'analyse de l'évolution des dépenses de personnel au cours des 10 (dix) dernières années a permis de révéler que la masse salariale effectivement payée aux agents publics dans le budget de l'Etat connaît une forte croissance dont la moyenne annuelle est de 5,6%, malgré les multiples actions d'assainissement du fichier solde de l'Etat. Cette progression est essentiellement portée par les recrutements massifs effectués au cours de cette période.

En effet, au regard de l'évolution des effectifs des agents publics ces dernières années et de l'accroissement sous-jacent de la masse salariale, une réflexion profonde s'impose sur la capacité future à honorer les paiements des salaires, compte tenu de persistance des contraintes financières liées à la conjoncture économique. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution des effectifs de la fonction publique depuis 2011.

Graphique 4 : Variation des effectifs de la fonction publique depuis 2011 (en milliers)



Source : MINFI/DGB

En effet, au regard de la forte croissance des effectifs ces dernières années, les plans de recrutement doivent tenir compte des plafonds de crédits nécessaires et disponibles pour éviter les dérapages budgétaires et les risques de non-paiement des salaires. Ainsi, compte tenu du contexte économique actuel, le coût annuel des recrutements à effectuer au cours de la période 2021-2024 devra être contenu en deçà d'un plafond de crédits budgétaires pour permettre d'une part, d'éviter toute impasse budgétaire liée à la progression des dépenses salariales et d'autre part, de garantir, avec une meilleure perspective de croissance économique, le retour progressif du ratio de soutenabilité de la masse salariale vers la norme CEMAC. Le Gouvernement a opté pour une politique de prudence en fixant à 7,9 milliards FCFA par an les plafonds de crédits budgétaires à accorder aux nouveaux recrutements pour ce faire. Cela implique non seulement la réduction du volume absolu des recrutements, mais également une restructuration du profil de ceux-ci de manière à tenir compte de la qualité des ressources humaines exigée par les options stratégiques du Gouvernement en matière de développement.

– Le système d'information de gestion des ressources humaines

Il est important de rappeler que la contrainte essentielle relative aux dépenses de personnel concerne à la fois la faible maîtrise des effectifs et la qualité des recrutements, notamment le profil peu approprié du personnel recruté. Le niveau de maîtrise des effectifs dans les administrations par les structures en charge de la gestion des ressources humaines reste encore approximatif, pour adresser véritablement d'une part, la question des déficits réels et d'autre part, les priorités concernant les profils des agents publics à recruter.

S'agissant particulièrement des recrutements, le défi fondamental demeure la complexité des étapes qui entourent l'engagement d'un agent public par l'Etat. Ces étapes sont :

l'expression des besoins en ressources humaines par les administrations, la validation des besoins retenus, le processus de recrutement proprement dit, la production des actes de recrutement, et la prise en charge effective dans le fichier solde. Ces différentes étapes sont fortement contraintes par un système d'information inadapté et non harmonisé. Ce qui limite la visibilité dans les administrations sur la gestion des effectifs, et plus particulièrement sur les déploiements dans les services pour résorber les déficits.

Par ailleurs, le système d'information du suivi et de la gestion des agents publics concernant par exemple les décès ou les abandons de poste, reste encore embryonnaire dans les administrations, induisant en conséquence un impact négatif sur la qualité de la dépense salariale. A titre d'illustration, un audit des comptes des agents publics et retraités décédés amorcé en 2020 par le Gouvernement, a permis de récupérer auprès des banques et microfinances au profit du trésor public, plus de 16 milliards au 30 septembre 2021. Ces salaires et pensions indument versés sont la conséquence de la faiblesse du système d'information actuel qui devrait permettre d'assurer la mise à jour systématique de la présence de chaque agent public à son poste de travail.

A cela s'ajoutent d'autres dysfonctionnements dans les administrations à l'instar de la mauvaise allocation des ressources humaines existantes, des abandons des postes non signalés, etc., qui altèrent la qualité des dépenses salariales. Des opérations d'assainissement demeurent indispensables pour permettre d'assurer la mise à jour continue du fichier solde de l'Etat. Rentrée dans sa phase d'exécution du contrat, la nouvelle application de gestion des ressources humaines pour laquelle le gouvernement s'est engagé, permettra à coup sûr d'atténuer ces difficultés pour une meilleure maîtrise de la dépense salariale.

3. Perspectives pour l'exercice 2022-2024

Le contexte de la prévision des dépenses salariales et des pensions au titre de l'exercice budgétaire 2022, est marqué par de fortes pressions sur le cadrage budgétaire des salaires contenu dans la Loi de finances 2021. Ces pressions proviennent des fortes demandes de crédits budgétaires exprimées par les administrations pour faire face aux rappels de salaires impayés, notamment les prises en charge de nouvelles recrues et l'apurement des arriérés dus aux mises à jour (avancements et autres).

– L'évolution globale de la masse salariale en 2022

L'effectif total projeté du personnel actif de la fonction publique devra se situer à 378 904 à l'horizon de décembre 2022, soit 9,3% de l'effectif observé au 30 juin 2021. Ce qui a conduit à une prévision de la masse salariale conséquente au titre de l'exercice budgétaire 2022 d'un montant global de **1 064 588 118 924 Fcfa**, en hausse de 5,48% par rapport à son niveau dans la Loi de finances 2021. Les volumes des salaires projetés pour les exercices budgétaires 2023 et 2024 sont respectivement de **1 088 021 021 049 Fcfa** et **1 068 872 651 474 Fcfa**, soit des évolutions respectives de + 2,2% et -1,8%.

Les évolutions globales prévues en 2023 et 2024 non encore définitives, reflètent la visibilité très approximative qu'ont les administrations au-delà d'un horizon annuel de prévision. En effet, la forte centralisation des recrutements au niveau du MINFOPRA et la difficulté de concilier à la fois le plan de recrutement et un schéma de déploiement associé à moyen terme, constituent des facteurs limitatifs pour les administrations dans la gestion stratégique et opérationnelle de leurs personnels. La prévision étant glissante, les ajustements nécessaires seront faits pour corriger les erreurs liées à cette absence de visibilité.

– Répartition des dépenses salariales par administration projetées en 2022

La prévision des masses globales est présentée par chapitre budgétaire dans le tableau ci-après :

Tableau 3 : Prévision des plafonds de crédits budgétaires au titre des salaires et pensions

N°	MINISTERE	LF2021	PLF 2022	Projection 2023	Projection 2024	Variation LF2021 PLF2022
1	PRC	1 797 536 324	3 237 535 812	2 875 975 216	2 994 677 058	80,1%
2	SRPRC	37 737 638	56 235 468	56 235 468	56 235 468	49,0%
4	SPM	1 252 011 619	1 275 738 449	1 231 839 691	1 221 978 056	1,9%
6	MINREX	9 284 795 427	12 622 077 578	11 774 217 906	11 804 958 351	35,9%
7	MINAT	17 969 656 261	19 586 556 776	18 176 211 636	18 841 849 967	9,0%
8	MINJUSTICE	28 769 282 097	31 914 136 692	31 230 868 881	31 090 871 317	10,9%
9	COURS SUPREME	297 483 426	233 590 594	233 090 594	233 390 594	-21,5%
10	MINMAP	3 855 623 385	3 692 346 716	3 636 926 364	3 599 758 899	-4,2%
11	CONSUPE	1 072 956 366	1 129 635 621	1 018 635 837	992 195 657	5,3%
12	DGSN	70 902 716 831	73 371 654 728	73 042 787 892	75 081 091 869	3,5%
13	MINDEF	181 435 809 422	191 366 012 719	195 648 765 183	192 879 991 778	5,5%
14	MINAC	1 143 387 623	1 770 980 908	1 468 004 686	1 670 540 954	54,9%
15	MINEDUB	159 051 584 589	164 682 940 238	155 537 323 197	154 893 652 358	3,5%
16	MINSEP	9 898 987 856	10 550 599 116	10 800 553 285	12 109 000 460	6,6%
17	MINCOM	1 069 897 071	1 549 648 646	1 742 883 586	1 371 053 031	44,8%
18	MINESUP	31 449 169 243	35 638 334 604	35 976 631 781	35 062 583 093	13,3%
19	MINRESI	5 206 573 155	6 870 957 892	7 404 299 168	6 119 008 254	32,0%
20	MINFI	23 938 071 463	25 829 534 088	25 845 391 024	26 046 399 093	7,9%
21	MINCOMMERCE	3 564 606 038	3 796 385 546	4 423 179 561	4 272 673 302	6,5%
22	MINEPAT	4 266 155 817	4 608 762 721	4 424 936 029	4 236 403 358	8,0%
23	MINTOUL	1 367 064 650	1 591 027 343	1 738 772 546	1 893 259 380	16,4%
25	MINESEC	327 456 269 459	338 166 691 764	336 337 628 627	342 097 080 643	3,3%
26	MINJEC	9 371 441 658	9 730 826 439	9 907 166 920	10 078 888 006	3,8%
27	MINDDEVEL	963 899 757	1 495 115 403	1 814 614 420	1 618 783 230	55,1%
28	MINEPDED	1 605 443 181	1 622 145 942	1 647 273 230	1 568 375 081	1,0%
29	MINMIDT	2 206 724 384	2 429 286 881	3 085 606 668	2 478 351 957	10,1%
30	MINADER	10 218 461 137	10 526 209 061	13 505 794 701	11 255 329 224	3,0%

N°	MINISTERE	LF2021	PLF 2022	Projection 2023	Projection 2024	Variation LF2021 PLF2022
31	MINEPIA	8 182 872 474	8 672 013 894	8 946 945 835	9 198 646 859	6,0%
32	MINEE	2 176 399 064	2 516 356 781	3 017 793 877	2 583 105 886	15,6%
33	MINFOF	7 023 997 650	6 956 960 338	7 260 184 202	7 103 358 521	-1,0%
35	MINEFOP	7 881 945 412	8 429 137 262	8 935 644 230	7 779 469 285	6,9%
36	MINTP	4 618 999 062	4 713 628 894	4 936 117 831	4 871 343 792	2,0%
37	MINDCAF	3 800 553 686	4 006 965 202	4 258 626 889	4 100 994 896	5,4%
38	MINH DU	1 882 795 759	2 110 087 262	2 619 461 753	2 198 248 207	12,1%
39	MINPMEESA	1 600 937 860	1 919 317 734	27 011 071 877	10 015 553 366	19,9%
40	MINSANTE	45 066 534 011	47 238 486 348	46 007 046 695	44 638 419 242	4,8%
41	MINTSS	1 409 295 294	1 759 619 115	1 813 267 496	2 076 529 472	24,9%
42	MINAS	3 069 910 660	3 528 408 790	3 698 562 076	3 978 139 894	14,9%
43	MINPROFF	1 934 595 610	2 129 923 773	2 274 460 068	2 051 952 048	10,1%
45	MINPOSTEL	3 084 645 868	3 300 589 686	3 780 082 470	3 314 975 460	7,0%
46	MINT	2 139 443 854	2 542 515 881	3 130 175 641	3 165 790 976	18,8%
50	MINFOPRA	5 988 100 285	5 419 140 218	5 745 966 012	6 227 743 132	-9,5%
TOTAL SALAIRES		1 009 314 372 428	1 064 588 118 924	1 088 021 021 049	1 068 872 651 474	5,48%
PENSIONS		240 000 000 000	242 200 000 000	250 600 000 000	258 200 000 000	0,92%

Source : MINFI/DGB

Les variations qui caractérisent l'évolution des masses salariales par administration entre les plafonds contenus dans la Loi de finances 2021 et les projections 2022, ont tenu compte des consommations effectives des crédits budgétaires et des sollicitations observées de janvier à juillet 2021. C'est ainsi qu'il est important de distinguer les différentes variations selon qu'elles sont haussières ou baissières.

– Les variations de masse salariale en 2022

Les variations relativement élevées des dépenses salariales dans certaines administrations pour l'année budgétaire 2022, proviennent essentiellement des recrutements observés ces deux dernières années dont les prises en charges sont projetées à l'horizon 2022, ainsi que l'effet des départs à la retraite retardés par les décrets portant harmonisation des âges de départ en retraite. Il s'agit des temporaires des administrations de souveraineté qui ont été contractualisés. Ces effectifs venus en masse et n'ayant pas été suffisamment anticipés dans les prévisions de 2021, devront faire l'objet de prise en charge financière au cours des années 2021 et 2022. L'impact de ces recrutements est perceptible dans les administrations à faible effectif comme la Présidence de la République, le MINAC, le MINCOM, le MINTSS, le MINPMEESA, etc.

De façon plus précise, l'on peut souligner que l'augmentation de 55,1% de masse salariale au MINDDEVEL se justifie par la mise en place progressive des personnels de cette jeune administration. Cette tendance devra certainement se confirmer au cours des années

prochaines avec la nécessité d'un déploiement effectif sur l'ensemble du territoire des personnels au niveau de ce département pour mieux appuyer le processus de décentralisation en cours.

Pour ce qui concerne de certaines administrations comme le MINREX, le MINDEF, le MINJUSTICE ou le MINESUP, les volumes des crédits budgétaires alloués pour 2021 ont été vraisemblablement en-dessous des besoins réels constatés au moment de l'exécution. Ce qui a valu une croissance relativement élevée de leurs salaires pour l'année 2022 comme mesures de redressement. A titre d'illustration, les avancements des personnels Diplomates et assimilés qui engendrent des rappels considérables compte tenu de leurs soldes consulaires, n'avaient pas été suffisamment budgétisés. Ce qui permet d'accroître la masse salariale du MINREX de 35,9% en 2022 pour ainsi prendre en compte de l'apurement de la dette due aux personnels diplomatiques.

La masse salariale du MINRESI qui devra augmenter de 32% en 2022 s'explique par les besoins des crédits budgétaires nécessaires pour prendre en charge trois promotions de chercheurs recrutés depuis plus de deux ans et qui attendent leurs rappels. De même, la hausse de près de 4 milliards de la masse salariale du MINESUP est la traduction du recrutement spécial des 2 000 Enseignants d'Université, dont les prises en charge amorcées en 2021 devront s'achever en 2022.

Certains écarts de prévision observés dans l'exécution du budget en cours (en plus ou en moins) comparativement à la conjecture des consommations au 31 décembre 2021, ont conduit à la prise en compte des mesures correctrices dans les prévisions de l'année 2022. Les volumes de crédits alloués aux salaires de ces administrations subissent pour 2022 soit une révision à la baisse, soit une très faible augmentation compte tenu de la prévision des effectifs futurs. C'est le cas par exemple du MINFOPRA, du MINMAP, du MINFOF, de la Cours Suprême, du MINEPDED et des SPM où les masses salariales prévues pour l'exercice budgétaire 2021 ont été relativement surestimées. Pour ce qui est particulièrement du MINFOPRA, la baisse de 9,5% de sa masse salariale s'explique par le fait qu'en 2021, cette administration rattrapait le retard dans la prise en charge de deux cohortes des lauréats de l'ENAM.

– Mesures de rationalisation des dépenses salariales

La rationalisation des dépenses des personnels et la maîtrise de la masse salariale en particulier, pour garantir la viabilité des finances publiques interpellent permanemment toutes les administrations et les responsables publics à la stricte application des mesures d'assainissement. De façon concrète, les mesures de rationalisation des dépenses de personnel au cours des exercices 2022-2024 concerneront principalement :

- Le renforcement des mécanismes de contrôle et la poursuite de l'assainissement du fichier solde de l'Etat afin d'améliorer davantage la qualité de la dépense des salaires

et des pensions supportés par le budget de l'Etat et permettre au trésor public de faire des économies budgétaires ;

- La réforme du processus de recrutement et de gestion des ressources humaines de l'Etat, en vue d'assurer la cohérence entre la qualité des recrutements et les besoins en personnels indispensables pour dynamiser les secteurs prioritaires en adéquation avec la SND30. Cette réforme devra également permettre de garantir la maîtrise des effectifs et la gestion rationnelle des ressources humaines de l'Etat ;
- L'apurement progressif de la dette salariale et la mise en place de mécanismes devant permettre de réduire son accumulation ;
- L'accompagnement des CTD à la mise en place d'une fonction publique locale : l'accélération de la mise en place de la fonction publique locale est plus que jamais une priorité dans le cadre du renforcement du processus de décentralisation afin d'assurer le renforcement des CTD en ressources humaines pour une meilleure gestion des compétences transférées ;
- L'accélération du processus de mise en place effective du nouveau système de gestion du personnel et de la solde, notamment le SIGIPES II.

Tableau 4 : Effectifs et masse salariale par administration au cours du premier semestre 2021

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 Juin 2021	Masse salariale totale au cours du 1 ^{er} semestre 2022	Poids des effectifs	Poids des masses salariales
1. PRC	1 517	1 509 073 371	0,4%	0,3%
2. SRPR	15	33 293 719	0,0%	0,0%
4. SPM	441	574 854 288	0,1%	0,1%
6. MINREX	1 492	7 890 314 084	0,4%	1,6%
7. MINAT	16 270	9 363 176 145	4,7%	1,9%
8. MINJUSTICE	10 273	14 626 795 192	3,0%	2,9%
9. COUR SUPREME	24	124 196 968	0,0%	0,0%
10. MINMAP	1 259	1 880 977 323	0,4%	0,4%
11. CONSUPE	321	506 864 937	0,1%	0,1%
12. DGSN	23 983	34 622 006 480	6,9%	7,0%
13. MINDEF	64 961	87 726 113 902	18,7%	17,7%
14. MINAC	444	599 348 758	0,1%	0,1%
15. MINEDUB	57 775	77 824 265 472	16,7%	15,7%
16. MINSEP	2 822	5 028 168 805	0,8%	1,0%
17. MINCOM	386	527 458 742	0,1%	0,1%
18. MINESUP	6 386	18 185 834 566	1,8%	3,7%
19. MINRESI	1 194	2 298 339 078	0,3%	0,5%
20. MINFI	11 363	11 894 211 601	3,3%	2,4%
21. MINCOMMERCE	1 598	1 647 312 618	0,5%	0,3%
22. MINEPAT	1 469	2 058 698 018	0,4%	0,4%
23. MINTOUL	625	690 543 304	0,2%	0,1%
25. MINESEC	93 751	157 975 224 932	27,1%	31,8%
26. MINJEC	3 089	4 498 016 863	0,9%	0,9%
27. MINDDEVEL	373	201 914 520	0,1%	0,0%
28. MINEPDED	565	684 334 444	0,2%	0,1%
29. MINMIDT	772	1 007 566 526	0,2%	0,2%
30. MINADER	3 915	4 985 293 423	1,1%	1,0%
31. MINEPIA	3 324	4 005 901 356	1,0%	0,8%
32. MINEE	911	1 050 061 961	0,3%	0,2%
33. MINFOF	3 082	3 341 262 518	0,9%	0,7%
35. MINEFOP	2 974	3 860 062 716	0,9%	0,8%
36. MINTP	1 819	2 252 363 641	0,5%	0,5%
37. MINDUH	721	921 171 364	0,2%	0,2%
38. MINDCAF	1 525	1 782 051 793	0,4%	0,4%
39. MINPMEESA	574	779 420 602	0,2%	0,2%
40. MINSANTE	17 679	22 081 960 114	5,1%	4,4%
41. MINTSS	588	704 642 682	0,2%	0,1%
42. MINAS	1 379	1 536 791 165	0,4%	0,3%
43. MINPROFF	828	916 031 325	0,2%	0,2%
45. MINPOSTEL	1 124	1 468 534 455	0,3%	0,3%
46. MINT	957	1 080 587 456	0,3%	0,2%
50. MINFOPRA	1 991	2 084 330 419	0,6%	0,4%
Ensemble des actifs	346 557	496 829 371 650	100%	100%
Pensionnés	157 792	114 446 967 997	/	/

Source : MINFI/DGB

Tableau 5 : Poids des catégories de personnel par ministère au mois de juin 2021

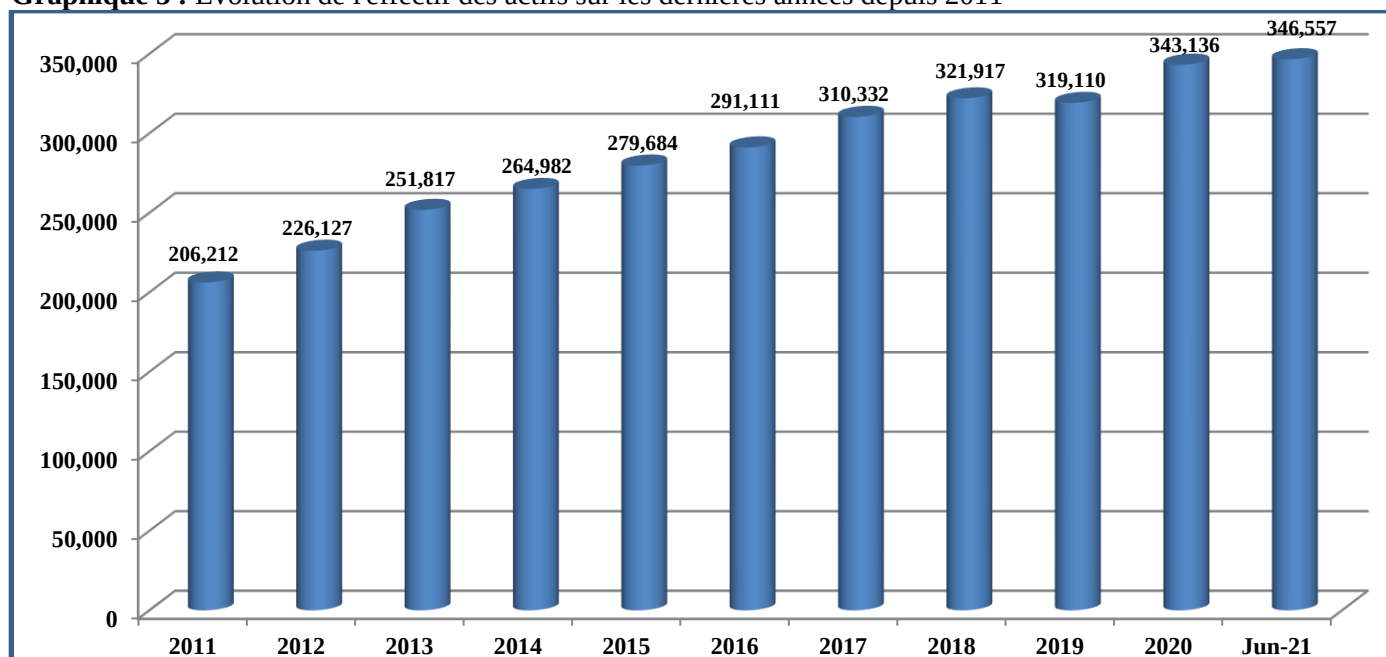
Chapitres budgétaires	Effectif au 30 juin 2021	Fonctionnaires			Corps des armées	Personnes relevant du code du travail			Autres catégories	Ensemble
		Catégories A	Catégories B	Catégories C et D	Militaires et gendarmes	Catégories 10 à 12	Catégories 7 à 9	Catégories 1 à 6	Solde globale	
1. PRC	1 517	6%	0%	0%	0%	11%	22%	60%	1%	100%
2. SRPR	15	47%	0%	0%	0%	40%	7%	0%	7%	100%
4. SPM	441	32%	3%	0%	0%	15%	14%	34%	2%	100%
6. MINREX	1 492	47%	24%	0%	2%	9%	8%	4%	6%	100%
7. MINAT	16 270	3%	3%	1%	0%	4%	5%	3%	82%	100%
8. MINJUSTICE	10 273	23%	17%	50%	0%	4%	4%	2%	1%	100%
9. COUR SUPREME	24	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
10. MINMAP	1 259	38%	15%	0%	0%	22%	20%	5%	0%	100%
11. CONSUPE	321	35%	3%	1%	0%	36%	11%	13%	1%	100%
12. DGSN	23 983	7%	13%	80%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
13. MINDEF	64 961	0%	0%	0%	99%	0%	1%	0%	0%	100%
14. MINAC	444	43%	12%	0%	0%	15%	17%	10%	2%	100%
15. MINEDUB	57 775	2%	35%	1%	0%	1%	60%	0%	0%	100%
16. MINSEP	2 822	42%	49%	0%	0%	2%	4%	1%	0%	100%
17. MINCOM	386	36%	6%	0%	0%	21%	23%	14%	0%	100%
18. MINESUP	6 386	93%	1%	0%	0%	3%	2%	1%	1%	100%
19. MINRESI	1 194	62%	1%	0%	0%	22%	9%	6%	0%	100%
20. MINFI	11 363	20%	15%	24%	0%	13%	19%	8%	1%	100%
21. MINCOMMERCE	1 598	15%	20%	34%	0%	7%	14%	7%	2%	100%
22. MINEPAT	1 469	44%	16%	1%	0%	16%	13%	9%	0%	100%
23. MINTOUL	625	15%	3%	1%	0%	18%	43%	19%	1%	100%
25. MINESEC	93 751	89%	3%	0%	0%	2%	6%	0%	0%	100%
26. MINJEC	3 089	45%	43%	0%	0%	6%	3%	3%	0%	100%
27. MINDDEVEL	373	33%	13%	1%	0%	27%	9%	5%	12%	100%
28. MINEPDED	565	21%	12%	0%	0%	32%	25%	9%	0%	100%
29. MINMIDT	772	31%	11%	2%	0%	26%	21%	7%	1%	100%
30. MINADER	3 915	20%	29%	16%	0%	7%	21%	7%	0%	100%
31. MINEPIA	3 324	10%	45%	18%	0%	2%	23%	2%	0%	100%
32. MINEE	911	22%	12%	1%	0%	29%	23%	12%	1%	100%
33. MINFOF	3 082	14%	31%	31%	0%	6%	11%	7%	0%	100%
35. MINEFOP	2 974	12%	23%	0%	0%	2%	57%	5%	0%	100%
36. MINTP	1 819	26%	20%	5%	0%	14%	21%	13%	0%	100%
37. MINH DU	721	19%	25%	0%	0%	17%	21%	17%	1%	100%
38. MINDCAF	1 525	23%	22%	4%	0%	18%	25%	7%	1%	100%
39. MINPMEESA	574	29%	9%	3%	0%	23%	24%	12%	0%	100%
40. MINSANTE	17 679	25%	19%	13%	0%	4%	18%	21%	0%	100%
41. MINTSS	588	25%	21%	7%	0%	13%	17%	12%	4%	100%
42. MINAS	1 379	10%	22%	2%	0%	6%	41%	17%	2%	100%
43. MINPROFF	828	18%	8%	1%	0%	19%	29%	22%	3%	100%
45. MINPOSTEL	1 124	30%	23%	3%	0%	9%	20%	13%	1%	100%

Chapitres budgétaires	Effectif au 30 juin 2021	Fonctionnaires			Corps des armées	Personnes relevant du code du travail			Autres catégories	Ensemble
		Catégories A	Catégories B	Catégories C et D	Militaires et gendarmes	Catégories 10 à 12	Catégories 7 à 9	Catégories 1 à 6	Solde globale	
46. MINT	957	15%	17%	8%	0%	21%	23%	13%	2%	100%
50. MINFOPRA	1 991	8%	6%	2%	0%	4%	5%	10%	65%	100%
ENSEMBLE DES ACTIFS	346 557	33%	13%	10%	19%	3%	16%	3%	4%	100%
PENSIONNES	157 792	/	/	/	/	/	/	/	/	100%

Source : MINFI/DGB

(*) Le chapitre budgétaire du MINAT supporte la rémunération des chefs traditionnels

Graphique 5 : Evolution de l'effectif des actifs sur les dernières années depuis 2011



Source : MINFI/DGB

N.B. : Baisse en 2019 due à l'opération de Comptage Physique du Personnel de l'Etat (COPPE2018)

Tableau 6 : Effectif des nouvelles prises en charge effectives dans le fichier solde de janvier 2011 – juin 2021

Groupes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 *	Total
25000 jeunes	0	21 650	1 865	1 732	213	118	94	0	0	0	0	25 672
Autres décisionnaires	200	511	277	136	65	71	9	35	45	96	54	1 499
Autres contractuels	303	1 460	635	424	63	48	23	1 597	324	170	169	5 216
Temporaires de 2009	2 979	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 979
Instituteurs vacataires	5 338	3 517	270	59	16	4	3	0	0	1	3	9 211
Fonctionnaires C & D	1 060	1 278	707	801	754	969	1 412	1 207	180	244	231	8 843
Fonctionnaires B1 & B2	969	936	1 103	1 273	565	369	925	640	486	333	179	7 778
Enseignants du secondaire	1 921	2 406	5 258	5 462	10 130	9 612	10 226	3 313	7 341	5 644	2 616	63 929
Autres fonctionnaires A1 & A2	592	711	785	729	447	696	530	866	630	956	592	7 534
Policiers	1 758	20	2 135	14	6	1	4 326	4	5 523	18	63	13 868
Armée	6 129	1 417	5 013	1 576	9 273	222	8 054	385	5 939	5 353	6	43 367
Chefs traditionnels	7	18	22	4 982	2 225	600	859	822	735	901	531	11 702
Personnels des corps de la santé	2 037	1 012	377	244	319	771	744	614	748	528	779	8 173
Contractuels de la PRC	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1 653	1 005	2 660
Autres personnels de l'Etat	687	524	515	884	694	3 550	3 283	550	3 168	847	141	14 843
Ensemble	23 980	35 460	18 962	18 316	24 770	17 031	30 488	10 033	25 121	16 744	6 369	227 274

Source : MINFI/DGB

Tableau 7 : Evolution du ratio de soutenabilité de la masse salariale sur les 10 dernières années

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Recettes fiscales	1 533,6	1 648,8	1 828,9	2 087,2	2 225,0	2 269,3	2 380,0	2 742,3	2 768,3	2 560,6	1 382,4
Dépenses de personnel	681,4	706,1	790,1	851,6	910,7	937,3	956,2	1 054,5	1 010,1	1 043,1	533,6
Ratio de soutenabilité	44,4	42,8	43,2	40,8	40,9	41,3	40,2	38,5	36,5	40,7	38,6

Source : MINFI/DGB/DDPP

(*) Niveau de ration de soutenabilité réalisé au 30 juin 2021 avec une projection en LF 2021 de 39% pour la fin d'année