

LOI DE FINANCES 2023

ANNEXE

SITUATION SUR LA REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS AU 30 JUIN 2022 ET PERSPECTIVES 2023

Table des matières

1. Exécution de la masse salariale et des pensions au 30 juin 2022	3
a) Structure des effectifs et de la masse salariale par secteur	3
b) Structure des effectifs et de la masse salariale par sous-secteur.....	4
c) Structure des effectifs par catégorie au 30 juin 2022	4
d) Evolution des prises en charge financières des nouveaux agents publics (PEC)	5
2. Défis de la maîtrise des effectifs	6
a) Le ratio de soutenabilité	6
b) Evolution des effectifs des agents publics.....	7
c) Le système d'information de gestion des ressources humaines	8
3. Perspectives pour l'exercice 2023-2025	9
a) L'évolution globale de la masse salariale en 2023	9
b) Projections des dépenses salariales par administration en 2023.....	10
c) Les variations de masse salariale en 2023	11
d) Mesures de rationalisation des dépenses salariales	12
ANNEXE	14

1. Exécution de la masse salariale et des pensions au 30 juin 2022

Compte tenu du poids des salaires dans le budget de l'Etat qui s'élève à plus de **25,6%** dans la Loi de finances 2022 révisée, 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 2022. Au cours du premier semestre 2022, le volume total des salaires versés aux agents publics s'élève à **536,2 milliards**, soit **48,1%** des crédits budgétaires selon la prévision révisée. Le montant des pensions payées s'élève quant à lui à **123,4 milliards**, soit un taux d'exécution de **50,4%** des prévisions. Par rapport au premier semestre 2021, la masse salariale des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2022 connaît une légère hausse de **7,5%** essentiellement due à la mise en œuvre des mesures du Gouvernement en réponse aux revendications des enseignants du secondaire et du primaire. Il en est de même pour la masse des pensions qui s'est accrue de **1,7%** au cours de la même période par rapport à celle enregistrée en 2021. Cette augmentation s'explique par la diligence à noter dans la liquidation des droits à pensions et ainsi que la poursuite de l'apurement des passifs salariaux dû aux retraités.

a) Structure des effectifs et de la masse salariale par secteur

L'effectif total des agents publics au 30 juin 2022 dans le fichier solde de l'Etat s'élève à **362 797** pour les actifs (tous corps confondus) et **157 233** pensionnés. Le secteur social emploie la plus grande partie de ces effectifs avec 55%. Le secteur de la défense et sécurité compte 24,9%, suivi du secteur de l'Administration générale et financière qui compte 9,6%. 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	10 605	13,42	2,5%	2,9%
Souveraineté et Gouvernance	14 383	23,52	4,4%	4,0%
Production et commerce	13 218	17,04	3,2%	3,6%
Administration générale et financière	34 835	29,71	5,5%	9,6%
Défense et Sécurité	90 210	129,01	24,1%	24,9%
Secteurs sociaux	199 488	323,47	60,3%	55,0%
TOTAL	362 797	536,2	100%	100%

Source : MINFI/DGB

b) 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 rendu au 30 juin 2022, le sous-secteur Education (enseignement secondaire et primaire) détient la plus grande part avec 43,71% des effectifs de la fonction publique au Cameroun, et un poids de masse salariale qui s'élève à 48,32% au cours du premier semestre de l'année 2022.

En ce qui concerne les administrations, c'est le MINESEC qui a le plus gros effectif avec 27,45% de l'ensemble des agents publics de l'Etat, suivi du MINDEF et du MINEDUB ayant respectivement 18,31% et 16,26% des effectifs. Au sein du sous-secteur de l'Education, l'effectif du personnel des enseignants secondaires s'élève à près de 62,8%. 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

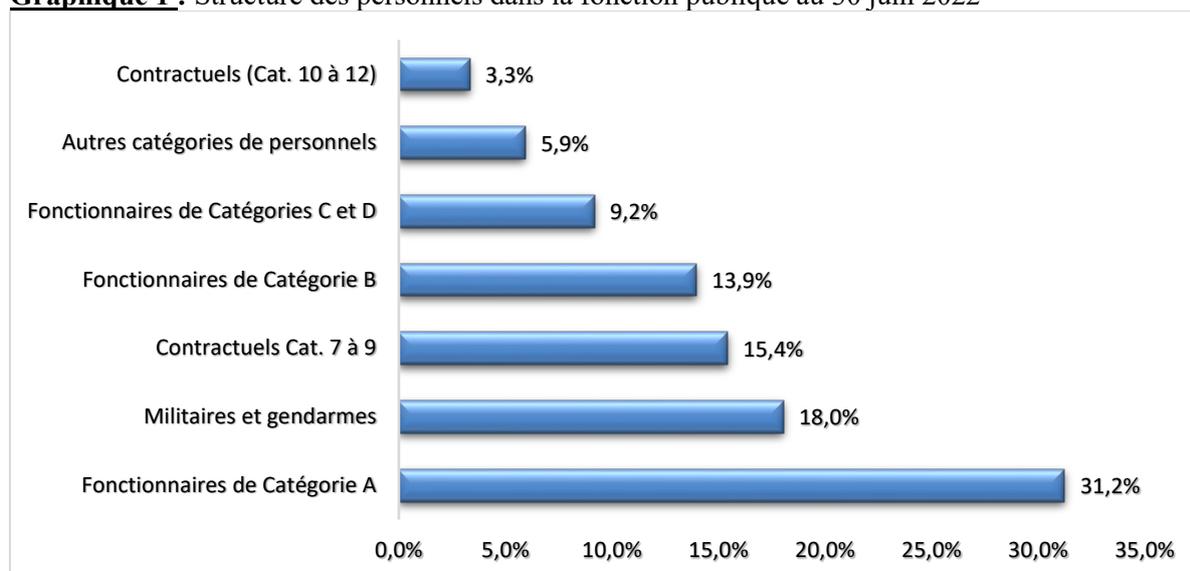
Sous-secteurs	Effectifs	Masses salariales (milliards)	Poids des effectifs	Poids de la masse salariale
Souveraineté	14 383	23,52	3,97%	4,39%
Sûreté nationale	23 782	36,07	6,56%	6,73%
Défense	66 428	92,94	18,31%	17,33%
Administration générale et financière	34 835	29,71	9,60%	5,54%
Education de base	58 984	70,98	16,26%	13,24%
Enseignements Secondaires	99 589	188,08	27,45%	35,08%
Reste Enseignement, formation et recherche	11 505	24,73	3,17%	4,61%
Communication, culture, loisirs et sport	7 147	11,49	1,97%	2,14%
Santé	18 952	24,32	5,22%	4,54%
Affaires sociales	3 192	3,75	0,88%	0,70%
Infrastructures	10 605	13,42	2,92%	2,50%
Production et commerce	13 218	17,04	3,64%	3,18%
Dépenses non réparties par fonction	119	0,92	0,03%	0,02%
TOTAL	362 797	536,2	100,00%	100,00%

Source : MINFI/DGB

c) Structure des effectifs par catégorie au 30 juin 2022

L'exploitation des données consolidées de la solde permet d'observer que les fonctionnaires de **catégorie A** dominent avec un poids de **31,2%** 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 **18,0%**, suivis des contractuels de catégorie 7 à 9 avec un poids de **15,4%**. 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 **5,9%** 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 2022



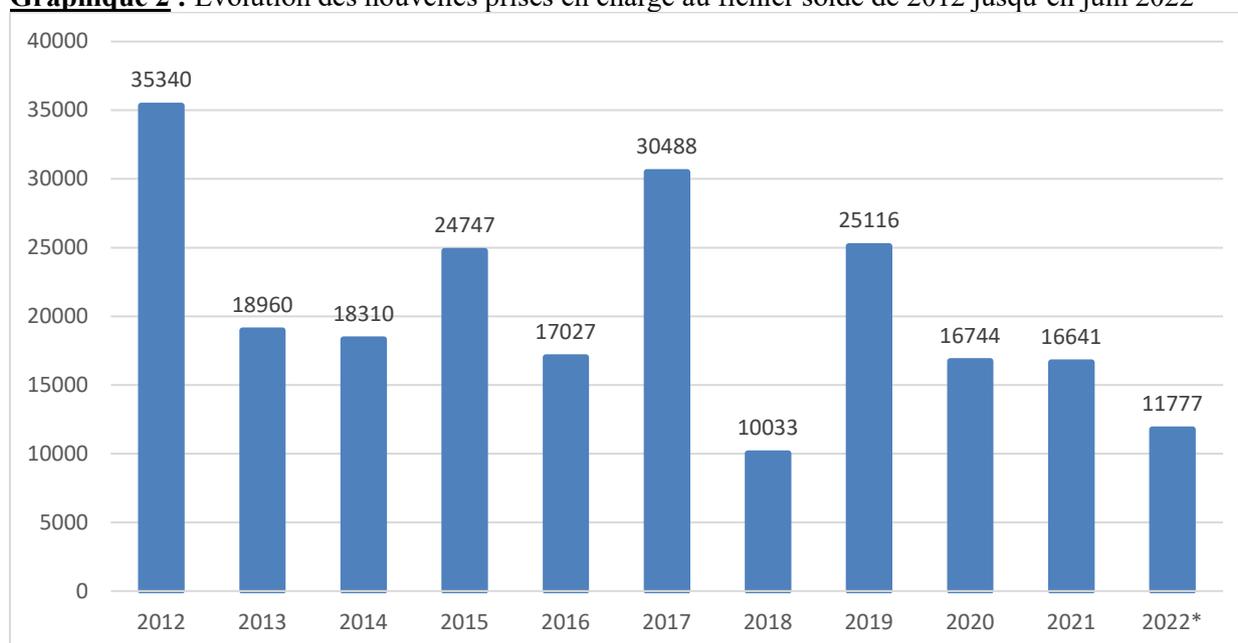
Source : MINFI/DGB

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

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

Au cours des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2022, 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 **11 777**, soit un effectif en hausse de **84,9** par rapport à la même période en 2021.

Graphique 2 : Evolution des nouvelles prises en charge au fichier solde de 2012 jusqu'en juin 2022



Source : MINFI/DGB

(*) Effectif des nouvelles prises en charge de janvier à juin 2022

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 2012 et juin 2022, s'élève à plus de **232 782**. 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 dominé 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**.

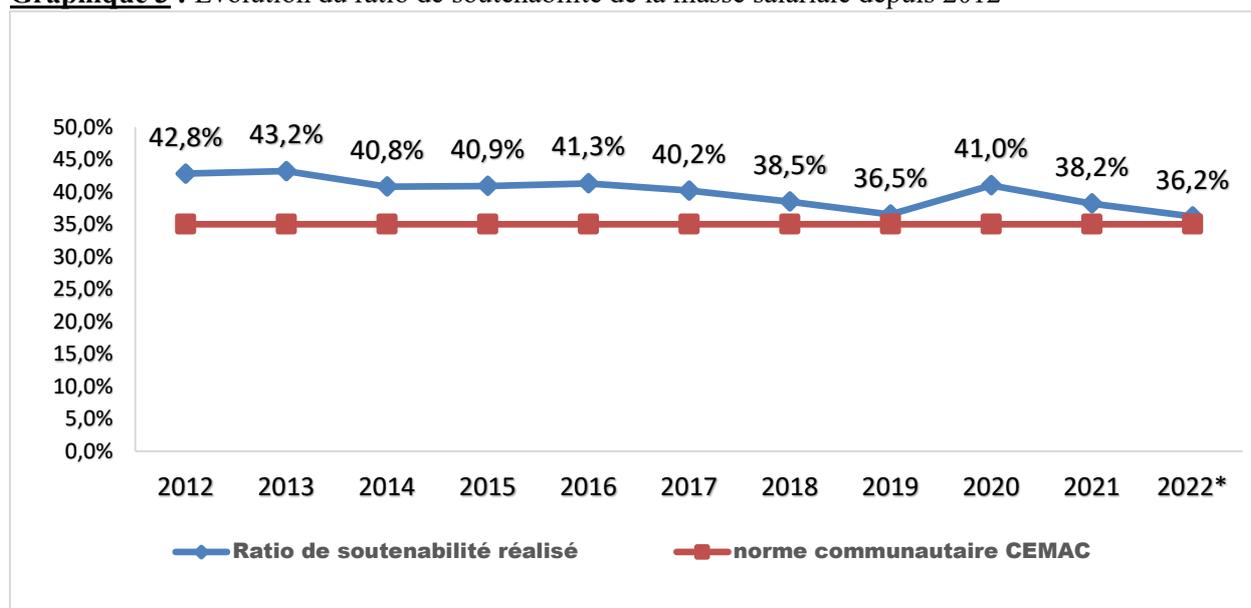
2. Défis de la maîtrise des effectifs

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.

a) 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 2021 est de 38,2%, 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 36,2% au terme du 1^{er} semestre 2022 comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 3 : Evolution du ratio de soutenabilité de la masse salariale depuis 2012



Source : MINFI/DGB

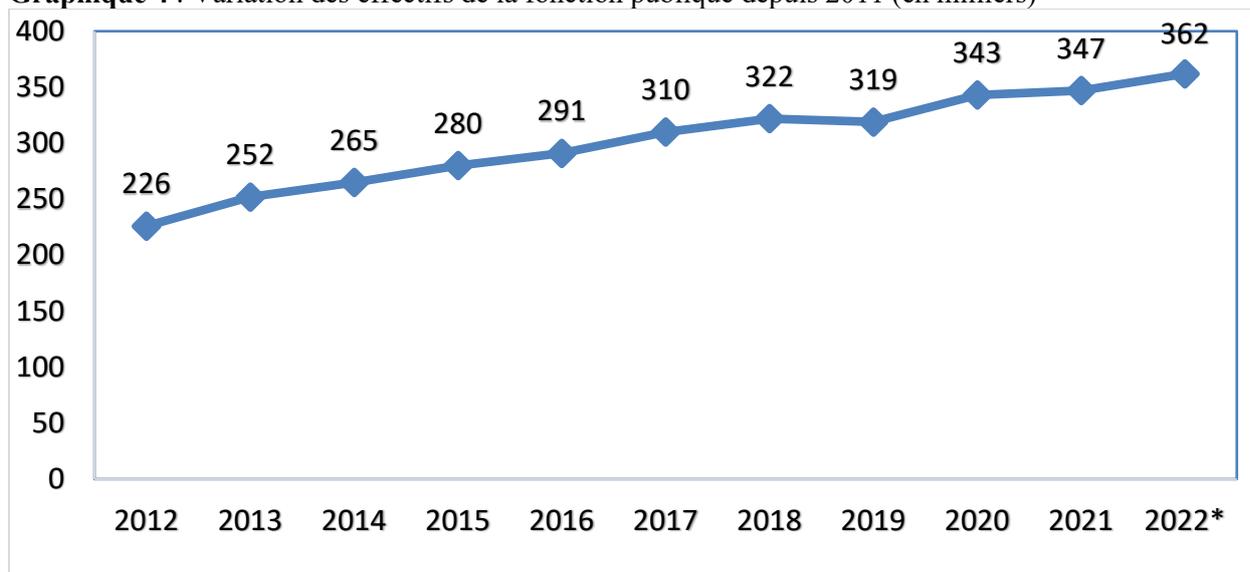
(*) Valeur estimée au 1er semestre 2022

b) 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 ne s'écarte toujours pas 5,5%, 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 2012.

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



Source : MINFI/DGB

(*) Valeur au 1er semestre 2022

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 2022-2025 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 **3,3 milliards FCFA** le plafond de crédits budgétaires à accorder aux nouveaux recrutements en 2023. 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.

c) 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 en janvier 2022 de récupérer auprès des banques et microfinances la somme de FCFA 18,9 milliards reversée au Trésor Public au titre de salaires *post moterm*. Ces salaires et pensions indument versés sont la conséquence de la faiblesse du système d'information actuel en matière d'Etat Civil qui ne permet pas d'avoir l'information du décès de l'argent ou du moins plusieurs années après.

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 2023-2025

Le contexte de la prévision des dépenses salariales et des pensions au titre de l'exercice budgétaire 2023, est marqué par de fortes pressions sur le cadrage budgétaire des salaires contenu dans la Loi de finances 2022. Ces pressions proviennent des fortes d'une part des revendications corporatistes en matière de salaires, et d'autre part, des demandes de plus en plus croissante de crédits budgétaires exprimées par les administrations pour faire face à leurs multiples besoins de services.

a) L'évolution globale de la masse salariale en 2023

L'effectif total projeté du personnel actif de la fonction publique devra se situer à 400 784 à l'horizon de décembre 2023, soit 10,5% de croissance des effectifs observés au 30 juin 2022. Ce qui a conduit à une prévision de la masse salariale conséquente au titre de l'exercice budgétaire 2023 d'un montant global de **1 181 316 376 563 FCFA**, en hausse de 6,0% par rapport à son niveau dans la Loi de finances 2022 révisée. Les volumes des salaires projetés pour les exercices budgétaires 2024 et 2025 sont respectivement de **1 285 478 220 270 FCFA** et **1 349 753 631 284 FCFA** soit des évolutions respectives de + 8,8% et +5,0%.

Les évolutions globales prévues en 2024 et 2025 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.

b) Projections des dépenses salariales par administration en 2023

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

CHAP	LIBELLE	LF 2022	PLF 2023	Proj. 2024	Proj. 2025	Variation LF2022/PLF2023
01	PRC	3 348,1	4 006,2	3 863,3	4 577,5	19,7%
02	SRPRC	56,2	66,8	64,9	76,4	18,9%
03	AN	0,0	0,0	0,0	0,0	-
04	PM	1 288,4	1 235,6	1 486,7	1 411,8	-4,1%
05	CES	0,0	0,0	0,0	0,0	-
06	MINREX	12 639,0	13 043,9	14 583,8	14 904,1	3,2%
07	MINATD	19 915,6	20 351,0	22 980,0	23 253,3	2,2%
08	MINJUSTICE	32 114,1	33 044,8	37 055,6	37 757,5	2,9%
09	CS	233,6	181,3	269,5	207,1	-22,4%
10	MINMAP	3 751,8	3 920,4	4 329,1	4 479,5	4,5%
11	CONSUPE	1 136,1	1 062,6	1 311,0	1 214,2	-6,5%
12	DGSN	72 420,7	78 895,1	83 564,2	90 146,5	8,9%
13	MINDEF	193 336,9	204 965,7	223 085,9	234 196,6	6,0%
14	MINAC	1 888,9	1 810,0	2 179,5	2 068,1	-4,2%
15	MINEDUB	166 509,0	172 391,5	192 129,9	196 976,8	3,5%
16	MINSEP	10 590,4	11 365,8	12 219,9	12 986,7	7,3%
17	MINCOM	1 611,5	1 464,1	1 859,5	1 672,9	-9,2%
18	MINESUP	35 711,7	38 960,3	41 206,7	44 516,5	9,1%
19	MINRESI	7 361,9	7 808,9	8 494,7	8 922,5	6,1%
20	MINFI	25 967,6	27 758,7	29 963,2	31 717,5	6,9%
21	MINCOMMERCE	4 061,4	4 378,7	4 686,4	5 003,1	7,8%
22	MINEPAT	4 735,7	4 698,3	5 464,4	5 368,3	-0,8%
23	MINTOURL	1 687,3	1 722,8	1 946,9	1 968,5	2,1%
25	MINESEC	377 292,9	398 834,9	435 347,4	455 714,1	5,7%
26	MINJEC	9 840,1	11 059,0	11 354,2	12 636,2	12,4%
27	MINDDVL	1 655,2	1 842,4	1 909,9	2 105,1	11,3%
28	MINEP	1 668,6	1 742,1	1 925,4	1 990,6	4,4%
29	MINIMDT	2 541,1	2 739,6	2 932,1	3 130,3	7,8%
30	MINADER	11 326,2	12 859,7	13 069,0	14 693,6	13,5%

CHAP	LIBELLE	LF 2022	PLF 2023	Proj. 2024	Proj. 2025	Variation LF2022/PLF2023
31	MINEPIA	8 849,8	9 390,2	10 211,5	10 729,4	6,1%
32	MINEE	2 587,7	2 768,0	2 985,8	3 162,8	7,0%
33	MINFOF	7 099,8	7 488,2	8 192,2	8 556,1	5,5%
35	MINEFOP	8 614,6	9 400,3	9 940,2	10 741,0	9,1%
36	MINTP	4 792,8	5 115,9	5 530,3	5 845,5	6,7%
37	MINDCAF	4 324,9	4 605,6	4 990,3	5 262,5	6,5%
38	MINH DU	2 197,1	2 703,3	2 535,2	3 088,9	23,0%
39	MINPMEESA	2 009,5	2 177,1	2 318,7	2 487,6	8,3%
40	MINSANTE	49 240,5	55 222,7	56 817,2	63 098,2	12,1%
41	MINTSS	1 823,4	1 857,4	2 103,9	2 122,3	1,9%
42	MINAS	3 720,3	4 010,4	4 292,8	4 582,3	7,8%
43	MINPROFF	2 179,7	2 335,7	2 515,1	2 668,8	7,2%
45	MINPOSTEL	3 363,5	3 591,5	3 881,0	4 103,7	6,8%
46	MINT	2 697,4	3 023,4	3 112,5	3 454,6	12,1%
48	CNDDR	0,0	0,0	0,0	0,0	-
49	CC	0,0	0,0	0,0	0,0	-
50	MINFOPRA	5 865,7	5 386,6	6 768,3	6 154,8	-8,2%
51	ELECAM	0,0	0,0	0,0	0,0	-
52	CNDHC	0,0	0,0	0,0	0,0	-
53	SENAT	0,0	0,0	0,0	0,0	-
54	CNPBM	0,0	0,0	0,0	0,0	-
TOTAL		1 114 057,0	1 181 286,4	1 285 478,2	1 349 753,6	6,0%

Source : MINFI/DGB

Les variations qui caractérisent l'évolution des masses salariales par administration entre les plafonds contenus dans la Loi de finances 2022 et les projections 2023, ont tenu compte des consommations effectives des crédits budgétaires et des sollicitations observées de janvier à juillet 2022.

c) Les variations de masse salariale en 2023

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 2023, ainsi que concernant le secteur de l'éducation l'effet des départs de l'application des mesures du Gouvernement en réponse aux revendications des enseignants. C'est ce qui explique l'accroissement de la dépense salariale prévisionnelle du MINESEC de 5,7% en 2023.

Pour les recrutements, 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 des exercices antérieures, devront faire l'objet de prise en charge financière au cours des années 2023.

De façon plus précise, l'on peut souligner que l'augmentation de 11,3% 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 la DGSN, le MINDEF, le MINJUSTICE ou le MINESUP, les volumes des crédits budgétaires alloués pour 2022 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.

La hausse de 9,1% de la masse salariale du MINESUP tient compte de la prise en charge en 2023 des assistants recrutés dans le cadre du recrutement spécial des 2 000 Enseignants d'Université.

Certains écarts de prévision observés dans l'exécution du budget en cours (en plus ou en moins) comparativement à la conjoncture des consommations au 31 décembre 2022, ont conduit à la prise en compte des mesures correctrices dans les prévisions de l'année 2023. Les volumes de crédits alloués aux salaires de ces administrations subissent pour 2023 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 MINAC, de la PRC, du MINAT, du CONSUPE.

d) 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 2023-2025 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 supportées 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 service du nouveau système de gestion du personnel et de la solde, notamment le SIGIPES II.

ANNEXE

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

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2022	Masse salariale totale au cours du 1er semestre 2022	Poids des effectifs	Poids des masses salariales
PRC	1 846	1 789 870 642	0,3%	0,5%
MINRA	18	28 463 872	0,0%	0,0%
SPM	464	598 802 975	0,1%	0,1%
DGSN	23 782	37 787 562 603	7,0%	6,6%
MINREX	1 353	6 046 873 389	1,1%	0,4%
MINAT	17 204	9 834 327 094	1,8%	4,7%
MINJUSTICE	10 364	14 692 912 668	2,7%	2,9%
MINDDEVEL	536	526 732 957	0,1%	0,1%
MINMAP	1 241	1 836 265 315	0,3%	0,3%
MINDEF	66 428	96 407 969 168	18,0%	18,3%
MINAC	555	837 740 312	0,2%	0,2%
MINEDUB	58 984	79 256 617 044	14,8%	16,3%
MINSEP	2 700	5 154 121 411	1,0%	0,7%
MINCOM	489	741 965 150	0,1%	0,1%
MINESUP	6 931	17 204 833 837	3,2%	1,9%
MINRESI	1 499	4 104 191 428	0,8%	0,4%
MINFI	12 007	13 074 248 946	2,4%	3,3%
MINCOMMERCE	1 823	2 108 564 527	0,4%	0,5%
MINEPAT	1 562	2 274 216 917	0,4%	0,4%
MINTOUL	695	833 076 802	0,2%	0,2%
MINESEC	99 589	171 880 490 339	32,1%	27,5%
MINJEC	3 403	5 366 533 682	1,0%	0,9%
MINEPDED	635	818 445 578	0,2%	0,2%
MINIMIDT	900	1 293 616 219	0,2%	0,2%
MINADER	4 440	5 851 440 382	1,1%	1,2%
MINEPIA	3 535	4 412 697 281	0,8%	1,0%
MINEE	1 014	1 330 992 293	0,2%	0,3%
MINFOF	3 194	3 442 587 369	0,6%	0,9%
MINEFOP	3 075	4 204 494 297	0,8%	0,8%
MINTP	1 887	2 296 492 793	0,4%	0,5%
MINDCAF	1 735	2 204 940 667	0,4%	0,5%
MINHDU	914	1 424 141 821	0,3%	0,3%
MINPMEESA	690	1 015 297 644	0,2%	0,2%
MINSANTE	18 952	25 520 877 797	4,8%	5,2%
MINTSS	698	881 079 236	0,2%	0,2%
MINAS	1 557	1 938 500 256	0,4%	0,4%
MINPROFF	937	1 068 370 958	0,2%	0,3%
MINPOSTEL	1 226	1 644 960 716	0,3%	0,3%
MINT	1 135	1 422 667 706	0,3%	0,3%
MINFOPRA	2 285	2 332 470 656	0,4%	0,6%
CONSUPE	322	478 624 666	0,1%	0,1%
COURSUP	16	83 258 425	0,0%	0,0%
Ensemble actifs	362 797	536 252 337 838	100,0%	100,0%
Pensionnés	157 233	123 391 344 360		

Source : MINFI/DGB

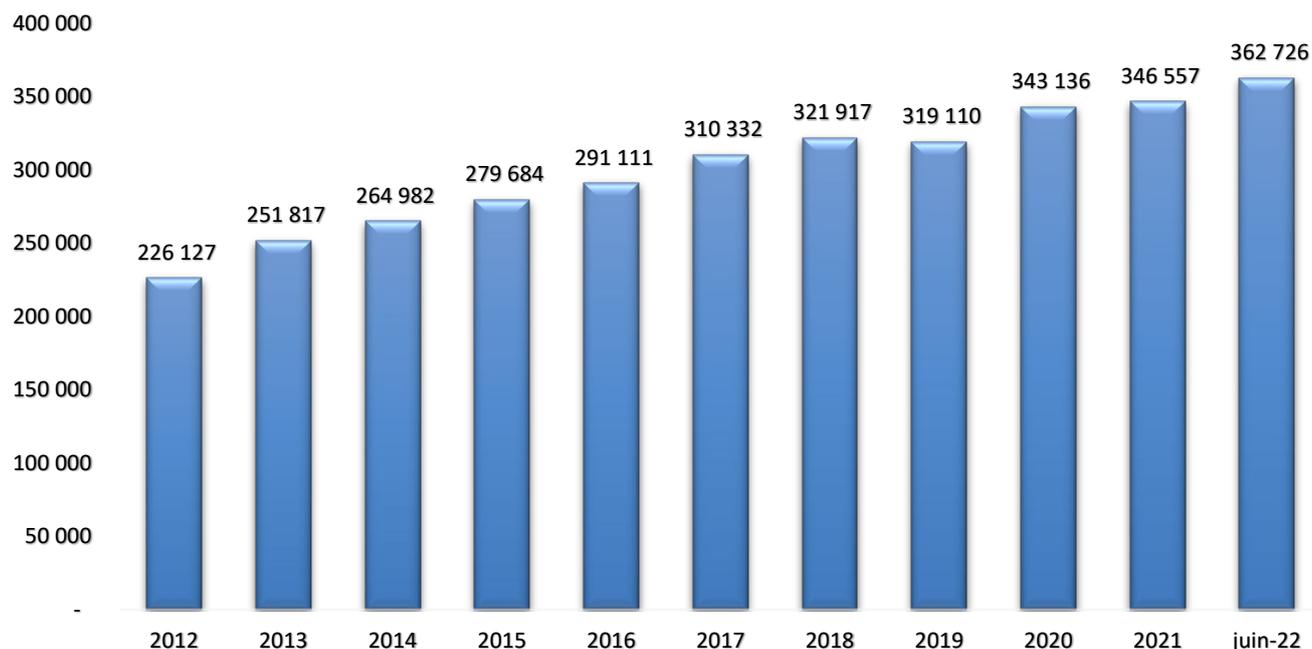
Tableau 5 : Poids des catégories de personnel par ministère au mois de juin 2022

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2022	Fonctionnaires			Corps des armées	Personnels du code du travail			Autres catégorisés	Ensemble
		Catégorie A	catégorie B	Catégorie C et D	Militaires	Catégorie 10 à 12	Catégorie 7 à 9	Catégorie 1 à 6	Solde globale	
PRC	1 846	7%	0%	0%	0%	11%	21%	59%	1%	100%
SPM	18	31%	3%	3%	0%	14%	14%	35%	0%	100%
DGSN	464	7%	16%	77%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
MINREX	23 782	46%	25%	0%	2%	9%	8%	4%	6%	100%
MINATD	1 353	3%	3%	1%	0%	4%	5%	3%	81%	100%
MINJUSTICE	17 204	7%	22%	58%	0%	5%	5%	3%	0%	100%
MINDDEVEL	10 364	22%	10%	1%	0%	42%	20%	5%	0%	100%
MINMAP	536	39%	15%	0%	0%	23%	17%	5%	0%	100%
MINDEF	1 241	0%	0%	0%	98%	0%	1%	0%	0%	100%
MINAC	66 428	31%	9%	0%	0%	25%	24%	10%	0%	100%
MINEDUB	555	3%	58%	1%	0%	1%	37%	0%	0%	100%
MINSEP	58 984	42%	46%	1%	0%	3%	6%	2%	0%	100%
MINCOM	2 700	28%	6%	0%	0%	23%	29%	13%	0%	100%
MINESUP	489	93%	0%	0%	0%	3%	2%	1%	0%	100%
MINRESI	6 931	62%	1%	0%	0%	20%	11%	6%	0%	100%
MINFI	1 499	20%	16%	24%	0%	14%	18%	8%	0%	100%
MINCOMMERCE	12 007	14%	20%	29%	0%	11%	19%	7%	0%	100%
MINEPAT	1 823	40%	14%	1%	0%	21%	15%	10%	0%	100%
MINTOUL	1 562	14%	3%	1%	0%	20%	44%	18%	0%	100%
MINESEC	695	87%	5%	0%	0%	2%	5%	0%	0%	100%
MINJEC	99 589	42%	40%	1%	0%	5%	8%	3%	0%	100%
MINEPDED	3 403	17%	11%	0%	0%	36%	26%	10%	0%	100%
MINIMIDT	635	28%	14%	2%	0%	28%	21%	7%	0%	100%
MINADER	900	19%	35%	15%	0%	7%	19%	6%	0%	100%
MINEPIA	4 440	10%	43%	19%	0%	3%	22%	2%	0%	100%
MINEE	3 535	21%	11%	1%	0%	29%	26%	11%	0%	100%
MINFOF	1 014	14%	30%	30%	0%	7%	13%	7%	0%	100%
MINEFOP	3 194	13%	42%	0%	0%	3%	36%	6%	0%	100%
MINTP	3 075	25%	20%	5%	0%	16%	21%	13%	0%	100%
MINDCAF	1 887	23%	21%	4%	0%	21%	24%	7%	0%	100%
MINHDU	1 735	19%	21%	0%	0%	18%	27%	14%	0%	100%
MINPMEESA	914	24%	7%	1%	0%	26%	30%	12%	0%	100%
MINSANTE	690	27%	19%	13%	0%	4%	18%	19%	0%	100%
MINTSS	18 952	23%	21%	6%	0%	17%	21%	12%	0%	100%
MINAS	698	10%	18%	1%	0%	10%	45%	16%	0%	100%
MINPROFF	1 557	18%	8%	2%	0%	19%	32%	21%	0%	100%
MINPOSTEL	937	29%	22%	3%	0%	14%	22%	11%	1%	100%
MINT	1 226	16%	17%	10%	0%	22%	24%	11%	0%	100%
MINFOPRA	1 135	19%	12%	5%	0%	18%	20%	25%	0%	100%
CONSUPE	2 285	36%	1%	1%	0%	37%	10%	15%	0%	100%
COURSUP	16	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
ENSEMBLE ACTIFS	362 620	32%	18%	9%	15%	3%	12%	3%	4%	
PENSIONNES	157 291									

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 2012



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 2012 – juin 2022

Groupes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
1 25000 jeunes	20 953	1 611	1 708	188	118	94						24 672
2 Autres décisionnaires	511	277	136	65	71	9	35	45	96	133	81	1 459
3 Autres contractuels	1 460	635	424	63	48	23	1 597	324	170	1 487	3 669	9 900
5 Instituteurs vacataires	3 517	270	59	16	4	3			1	3	2	3 875
6 Fonctionnaires C& D	1 278	707	801	754	969	1 412	1 207	180	244	731	289	8 572
7 Fonctionnaires B1 & B2	936	1 102	1 273	565	369	925	640	486	333	618	377	7 624
8 Enseignants du secondaire	2 406	5 258	5 462	10 113	9 608	10 226	3 313	7 341	5 644	4 650	3 429	67 450
9 Autres fonctionnaires A1 & A2	673	580	724	446	610	493	642	359	330	386	211	5 454
10 Policiers	20	2 135	14	6	1	4 326	4	5 523	18	64	4	12 115
11 Armée	1 339	5 012	1 576	9 271	222	8 054	385	5 939	5 353	2 412	251	39 814
12 Chefs traditionnels	18	22	4 896	2 184	585	852	813	728	890	985	406	12 379
13 Personnels des corps de la santé	1 012	377	244	319	771	744	614	748	528	1 127	652	7 136
14 Contractuels de la PRC SPM MINDEF CONSUPE	0	0	0	0	0	0	0	2	1 653	2 775	1 999	6 429
17 Autres personnels de l'Etat	1 217	974	993	757	3 651	3 327	783	3 441	1 484	1 270	407	18 304
Ensemble	35 340	18 960	18 310	24 747	17 027	30 488	10 033	25 116	16 744	16 641	11 777	225 183

Source : MINFI/DGB

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Recettes fiscales	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	1 555,4
Dépenses de personnel	706,1	790,1	851,6	910,7	937,3	956,2	1 054,5	1 010,1	1 043,1	1 080,1	536,2
Ratio de soutenabilité	42,8	43,2	40,8	40,9	41,3	40,2	38,5	36,5	40,7	38,2	36,2

Source : MINFI/DGB/DDPP

(*) Niveau de ration de soutenabilité réalisé au 30 juin 2022 avec une projection en LF 2022 de 37% pour la fin d'année