

PROJET

LOI DE FINANCES 2024

ANNEXE

**SITUATION SUR LA REMUNERATION DES AGENTS
PUBLICS AU 30 JUIN 2023 ET PERSPECTIVES 2024**

- **Exécution des salaires et des pensions au 1^{er} semestre 2023**
- **Défis de la maîtrise des effectifs**
- **Perspectives pour l'exercice budgétaire 2024**

1. Exécution de la masse salariale et des pensions au 30 juin 2023

Compte tenu du poids des salaires dans le budget de l'Etat qui s'élève à plus de **18,6%** dans la Loi de finances 2023 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 2023. Au cours du premier semestre 2023, le volume total des salaires versés aux agents publics s'élève à **604,9 milliards**, soit **48,9%** des crédits budgétaires selon la prévision révisée. Le montant des pensions payées s'élève quant à lui à **125,8 milliards**, soit un taux d'exécution de **48,6%** des prévisions. Par rapport au premier semestre 2022, la masse salariale des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2023 connaît une légère hausse de **12,8%** essentiellement due d'une part, à l'ajustement salariale au taux moyen de 5,2% de février et d'autre part, 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 **1,9%** au cours de la même période par rapport à celle enregistrée en 2022. 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.

– Structure des effectifs et de la masse salariale par secteur

L'effectif total des agents publics au 30 juin 2023 dans le fichier solde de l'Etat s'élève à **379 020** pour les actifs (tous corps confondus), et **157 717** pensionnés. Comme l'indique le tableau 1 suivant, le secteur social emploie 58,7% des effectifs, suivi du secteur de la défense et sécurité (24,12%) et de l'Administration générale et financière (9,36%). 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 2023

Secteurs	Effectifs	Masse salariale (Milliards)	Poids des masses salariales	Poids des effectifs
Infrastructure productive	11 374	14,69	2,50%	2,43%
Souveraineté et Gouvernance	22 447	39,31	4,40%	6,50%
Production et commerce	14 451	18,4	3,20%	3,04%
Administration générale et financière	35 472	31,58	5,22%	9,36%
Défense et Sécurité	97 490	145,93	24,10%	24,12%
Secteurs sociaux	197 786	355,05	60,30%	58,69%
TOTAL	379 020	604,9	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 rendu au 30 juin 2023, le sous-secteur Education (enseignement secondaire et de base) détient la plus grande part avec 42,8% des effectifs de la fonction publique au Cameroun au cours du premier semestre de l'année 2023. Au sein de ce sous-secteur, l'effectif du personnel des enseignants secondaires s'élève à près de 62,07%.

Pour ce qui est de l'analyse par administration, le MINESEC a le plus gros effectif avec 26,1% de l'ensemble des agents publics de l'Etat, suivi du MINDEF et du MINEDUB ayant respectivement 17,9% et 14,7% des effectifs.

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 2023

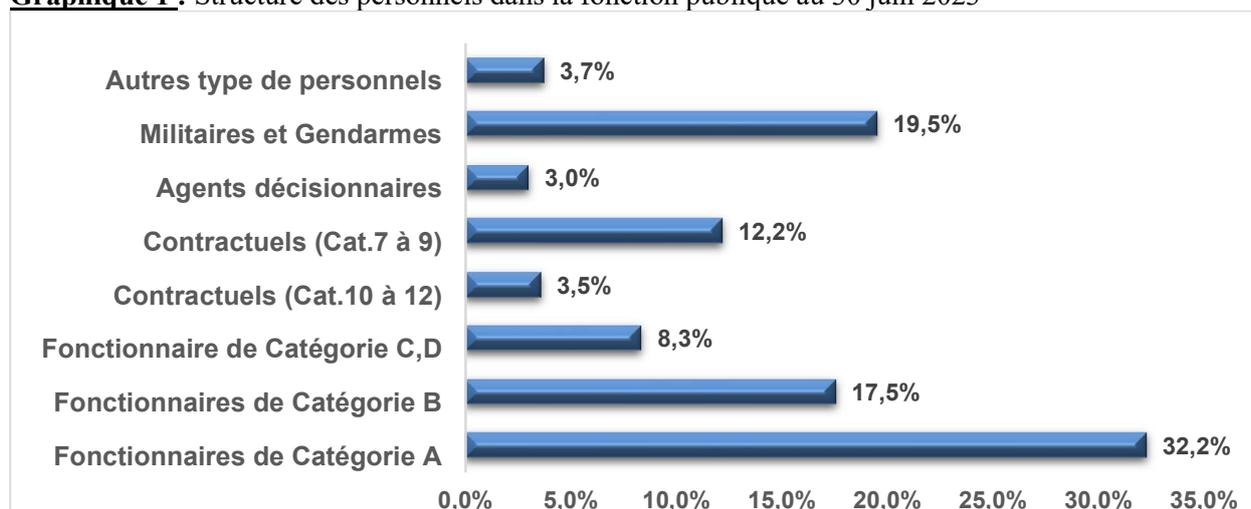
Sous-secteurs	Effectifs	Masses salariales (milliards)	Poids des effectifs	Poids de la masse salariale
Souveraineté	14 837	26,13	4,32%	3,91%
Sûreté nationale	23 117	37,95	6,27%	6,10%
Défense	74 373	107,98	17,85%	19,62%
Administration générale et financière	35 472	31,58	5,22%	9,36%
Education de base	61 575	88,96	14,71%	16,25%
Enseignements Secondaires	100 745	203,45	33,63%	26,58%
Reste Enseignement, formation et recherche	12 263	27,69	4,58%	3,24%
Communication, culture, loisirs et sport	7 610	13,17	2,18%	2,01%
Santé	19 592	30,58	5,06%	5,17%
Affaires sociales	3 440	4,19	0,69%	0,91%
Infrastructures	11 374	14,69	2,43%	3,00%
Production et commerce	14 451	18,4	3,04%	3,81%
Dépenses non réparties par fonction	171	0,16	0,03%	0,05%
TOTAL	379 020	604,9	100,00%	100,00%

Source : MINFI/DGB

– Structure des effectifs par catégorie au 30 juin 2022

Comme le montre le graphique 1 suivant, les fonctionnaires de catégorie **A** sont les plus nombreux de la Fonction Publique (32,2%) dont plus de 3/4 constitués d'enseignants du secondaire. Ensuite, le personnel de l'armée (militaires et gendarmes) constitue le second groupe de personnels les plus nombreux (19,5%) ; ils sont suivis du personnel de la catégorie **B** (17,5%) et des contractuels (15,7%). Il faut préciser que le groupe « *Autres catégories de personnel* » est composé essentiellement des chefs traditionnels et des personnels à solde globale, avec un poids de **3,7 %** 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 2023



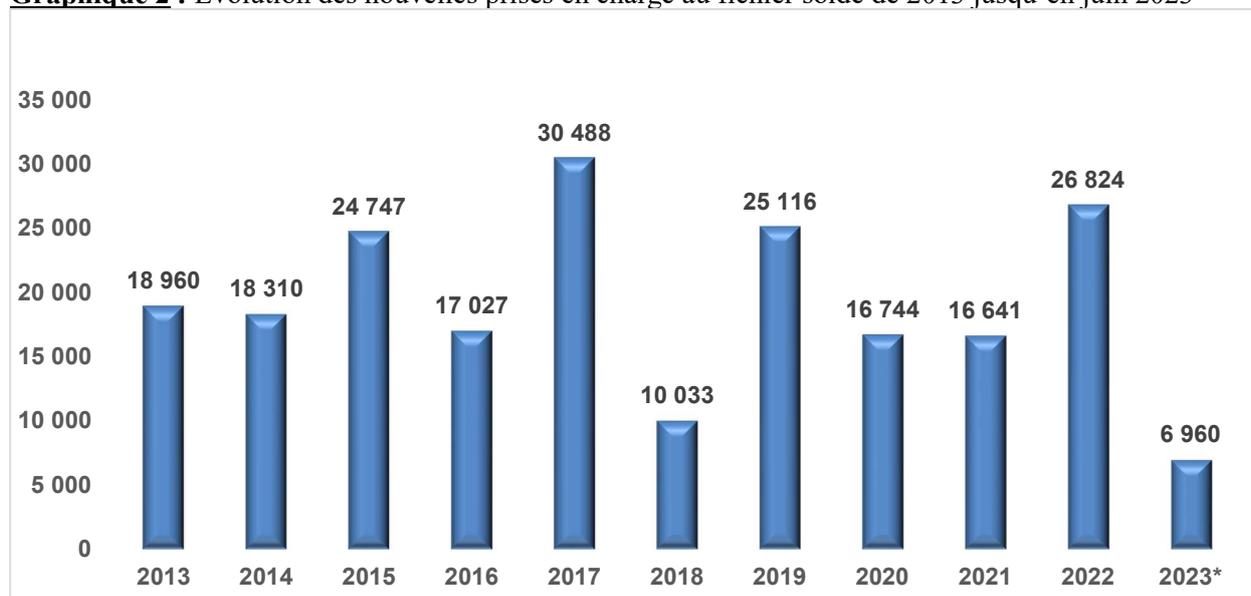
Source : MINFI/DGB

(*) Le groupe « Autres catégories » est essentiellement composé des Chefs traditionnels 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 2023, 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 **6 960**.

Graphique 2 : Evolution des nouvelles prises en charge au fichier solde de 2013 jusqu'en juin 2023



Source : MINFI/DGB

(*) Effectif des nouvelles prises en charge de janvier à juin 2023

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 2013 et juin 2023, s'élève à plus de **211 850**. 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 **30 488** enregistré en 2017. Cet effectif est essentiellement porté par les recrutements à travers les Ecoles Normales Supérieures et ENSET dont les effectifs supplémentaires ont atteint **10 226** cette année-là. De manière globale, ces derniers représentent 31,3% de l'ensemble des recrutements sur la

période 2013-2023 ; ils sont secondés par les recrutements dans l'armée (22,3%). Le recrutement des instituteurs ne représente que 7,4% et ceux du personnel de la santé 3,1%. Sous un autre angle les recrutements dans la catégorie **A** ont été les plus nombreux (35,0%) contre 3,6% seulement dans la catégorie **B** et 3,7 dans les catégories **C** et **D**.

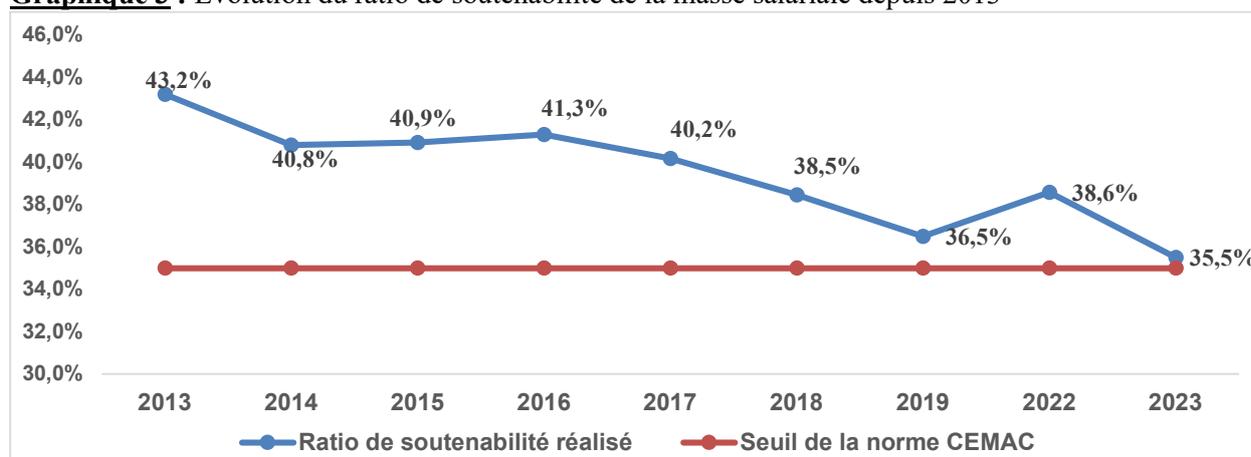
2. Défis de la maîtrise des effectifs

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 très 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 2022 est de **38,6%**, 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 **35,5%** au terme du 1^{er} semestre 2023 comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 3 : Evolution du ratio de soutenabilité de la masse salariale depuis 2013



Source : MINFI/DGB

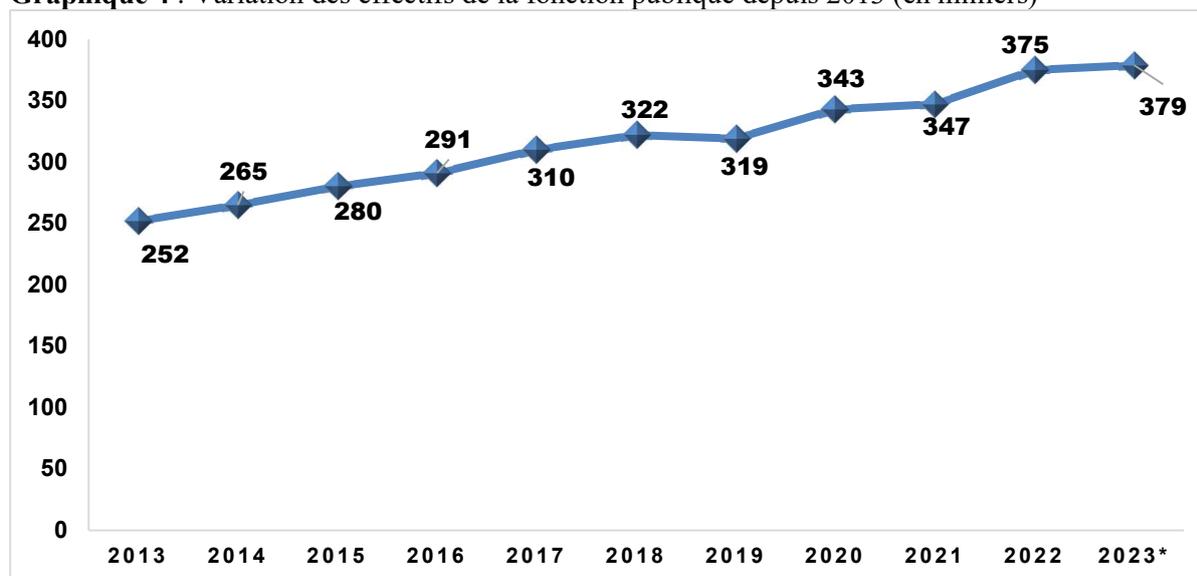
(*) Valeur estimée au 1^{er} semestre 2023

– 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 de 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 la persistance des contraintes financières liées à la conjoncture économique. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution des effectifs de la fonction publique depuis 2013.

Graphique 4 : Variation des effectifs de la fonction publique depuis 2013 (en milliers)



Source : MINFI/DGB

(*) Valeur au 1er semestre 2023

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 2023-2026 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 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. Cette optimisation implique de bien calibrer le recrutement des cadres supérieurs et celui des agents.

– **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 peu maîtrisé 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 20,1 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, lequel ne permet pas d'avoir l'information sur le décès de l'agent 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 de développement, la nouvelle application de gestion des ressources humaines (SIGIPES 2) pour laquelle le Gouvernement s'est engagé et qui devrait éminemment entrer en service, permettra à coup sûr d'atténuer ces difficultés pour une meilleure maîtrise de la dépense salariale.

3. Perspectives pour l'exercice 2024-2026

Le contexte de la prévision des dépenses salariales et des pensions au titre de l'exercice budgétaire 2024, est marqué par de fortes pressions sur le cadrage budgétaire des salaires contenu dans la Loi de finances 2023. Ces pressions proviennent 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.

– L'évolution globale de la masse salariale en 2023

L'effectif total projeté du personnel actif de la fonction publique devra se situer à 411 749 à l'horizon de décembre 2024, soit 8,6% de croissance des effectifs observés au 30 juin 2023. Ce qui a conduit à une prévision de la masse salariale conséquente au titre de l'exercice budgétaire 2024 d'un montant global **de 1 357 261 834 407 FCFA**, en hausse de 9,8% par rapport à son niveau dans la Loi de finances 2023 révisée. Les volumes des salaires projetés pour les exercices budgétaires 2025 et 2026 sont respectivement de **1 420 821 150 000 et 1 482 868 101 750 FCFA** soit des évolutions respectives de + 4,7% et +4,4%.

Les évolutions globales prévues en 2025 et 2026 sont non encore définitives, elles 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 2024

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	LF2023	PLF 2024	Projection 2025	Projection 2026	Variation LF2023 PLF2024
1	PRC	3 950 347 921	4 328 148 853	4 538 064 073	4 742 276 956	9,56%
2	MIRA	61 337 467	60 686 411	63 629 702	66 493 038	-1,06%
3	SPM	1 276 076 338	1 303 952 536	1 367 194 235	1 428 717 975	2,18%
4	DGSN	77 187 457 201	83 253 184 514	87 290 963 963	91 219 057 341	7,86%
6	06 MINREX	14 047 863 673	15 210 500 934	15 948 210 229	16 665 879 690	8,28%
7	MINATD	18 257 913 633	19 615 671 914	20 567 032 002	21 492 548 442	7,44%
8	MINJUSTICE	32 866 587 434	34 838 419 374	36 528 082 713	38 171 846 435	6,00%
9	MINDDEVEL	1 936 997 753	2 268 996 959	2 379 043 311	2 486 100 260	17,14%
10	MINMAP	4 038 801 838	4 167 576 521	4 369 703 983	4 566 340 662	3,19%
13	MINDEF	217 481 439 281	236 352 835 212	247 815 947 719	258 967 665 367	8,68%
14	MINAC	1 820 898 116	2 077 785 786	2 178 558 397	2 276 593 524	14,11%
15	MINEDUB	179 364 692 115	200 122 749 903	209 198 203 273	218 027 122 421	11,6%
16	MINSEP	11 880 214 857	12 380 840 368	12 981 311 125	13 565 470 126	4,21%
17	MINCOM	1 590 699 475	1 741 616 939	1 826 085 361	1 908 259 202	9,49%
18	MINESUP	40 208 891 327	46 015 901 732	48 247 672 966	50 418 818 249	14,44%
19	MINRESI	6 928 417 269	7 683 604 519	8 056 259 339	8 418 791 009	10,90%
20	MINFI	30 172 791 420	30 254 829 920	31 722 189 172	33 149 687 684	0,27%
21	MINCOMMERCE	4 492 240 944	5 295 568 422	5 552 403 491	5 802 261 648	17,88%

22	MINEPAT	4 965 196 006	5 158 281 672	5 408 458 333	5 651 838 958	3,89%
23	MINTOUL	1 742 375 373	1 815 923 990	1 903 996 303	1 989 676 137	4,22%
25	MINESEC	415 652 500 220	469 827 345 279	491 207 471 525	512 006 807 743	13,0%
26	MINJEC	11 221 274 016	11 585 203 855	12 147 086 242	12 693 705 123	3,24%
28	MINEPDED	2 320 653 388	2 379 064 069	2 494 448 677	2 606 698 867	2,52%
29	MINMIDT	3 373 649 234	3 573 937 342	3 747 273 303	3 915 900 602	5,94%
30	MINADER	13 016 008 682	14 289 247 752	14 982 276 268	15 656 478 700	9,78%
31	MINEPIA	9 424 103 859	10 236 227 448	10 732 684 479	11 215 655 281	8,62%
32	MINEE	3 039 347 369	3 270 780 391	3 429 413 240	3 583 736 836	7,61%
33	MINFOF	7 949 335 692	8 238 159 030	8 637 709 743	9 026 406 681	3,63%
35	MINEFOP	9 963 131 316	10 312 897 397	10 813 072 921	11 299 661 202	3,51%
36	MINTP	5 260 703 542	5 708 241 881	5 985 091 612	6 254 420 735	8,51%
37	MINDCAF	5 192 266 305	5 665 016 625	5 939 769 932	6 207 059 579	9,10%
38	MINHDU	2 429 400 271	2 635 332 321	2 763 145 939	2 887 487 506	8,48%
39	MINPMEESA	2 111 554 859	2 317 653 581	2 430 059 780	2 539 412 470	9,76%
40	MINSANTE	62 416 106 850	67 194 643 155	70 453 583 348	73 623 994 599	7,66%
41	MINTSS	1 883 528 764	2 058 231 066	2 158 055 273	2 255 167 760	9,28%
42	MINAS	4 011 212 431	4 391 335 238	4 604 314 997	4 811 509 172	9,48%
43	MINPROFF	2 535 170 451	2 583 495 406	2 708 794 933	2 830 690 705	1,91%
45	MINPOSTEL	3 897 673 467	4 185 404 385	4 388 396 498	4 585 874 340	7,38%
46	MINT	4 333 700 136	4 641 559 484	4 866 675 119	5 085 675 500	7,10%
50	MINFOPRA	5 131 707 900	6 524 055 850	6 840 472 559	7 148 293 824	27,13%
60	CONSUPE	1 081 373 225	1 089 419 684	1 142 256 538	1 193 658 083	0,74%
61	COURS SUPREME	177 571 957	353 928 284	371 093 805	387 793 027	99,32%
TOTAL SALAIRES		1 236 252 841 527	1 357 261 834 407	1 420 821 150 000	1 482 868 101 750	9,8%
PENSIONS		259 217 225 010	269 585 914 010	280 369 350 571	291 584 124 593	4,00%

Source : MINFI/DGB

Les variations qui caractérisent l'évolution des masses salariales par administration entre les plafonds contenus dans la Loi de finances 2023 et les projections 2024, ont tenu compte des consommations effectives des crédits budgétaires et des sollicitations observées de janvier à juin 2023. 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 2024

Les variations relativement élevées des dépenses salariales dans certaines administrations pour l'année budgétaire 2024, proviennent essentiellement des recrutements observés ces deux dernières années dont les prises en charges ont été projetées en 2024, ainsi que 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 (13,0%) et au MINEDUB (11,6%) en 2024.

Pour les recrutements, il s'agit des temporaires des administrations de souveraineté qui ont été contractualisés. La poursuite de la prise en charge financière de ces effectifs venus en

masse n'avait pas été suffisamment anticipée dans les prévisions des exercices antérieures, et devra se faire en 2024.

De façon plus précise, l'on peut souligner que l'augmentation de 17,14% de masse salariale au MINDDEVEL se justifie par la mise en place progressive des personnels de cette jeune administration. Cette tendance devra certainement se ralentir au cours des années prochaines avec les déploiements déjà effectué des nouveaux effectifs dans l'ensemble des administrations.

Pour ce qui concerne le MINFOPRA dont l'accroissement en 2024 est de 27,13%, il faut dire que les prévisions salariales de 2023 faites en 2022 pour cette administration n'avaient pas suffisamment pris en compte le paiement des rappels de salaires des élèves ENAM ; ce qui avait entraîné une sous-estimation de la masse salariale du MINFOPRA.

La hausse de 14,0% de la masse salariale du MINESUP par rapport au volumes des crédits budgétaires alloués pour 2023 est justifiée par le fait que, ces derniers ont été vraisemblablement en-dessous des besoins réels constatés. De plus, les prévisions 2024 tiennent compte de la prise en charge des assistants recrutés en 2023 dans le cadre du recrutement spécial des 150 Enseignants d'Université.

Pour ce qui est de la Cours Suprême (COURSUP), l'accroissement quasi double de la dépense en salariale en 2024 tient d'une part de la sous-estimation des besoins de crédits pour l'apurement du passif salarial, mais également de la probable tenue du Conseil supérieur de la Magistrature en 2024, à l'issue duquel les avantages de carrière acquis des magistrats doivent être payés.

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 2023, ont conduit à la prise en compte des mesures correctrices dans les prévisions de l'année 2024. Les volumes de crédits alloués aux salaires de ces administrations subissent pour 2024 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 MINFI, des SPM ou du CONSUPE.

– 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, interpelle permanentement 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 2024-2026 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 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.

Tableau 4 : Effectifs et masse salariale par administration au cours du premier semestre 2023

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2023	Masse salariale totale au cours du 1er semestre 2023	Poids des effectifs	Poids des masses salariales
PRC	1 942	1 946 975 899	0,51%	0,32%
MINRA	17	30 358 807	0,00%	0,01%
SPM	481	645 758 320	0,13%	0,11%
DGSN	23 117	37 950 949 191	6,10%	6,27%
MINREX	1 388	6 700 855 933	0,37%	1,11%
MINAT	17 129	9 331 870 005	4,52%	1,54%
MINJUSTICE	10 674	16 186 008 608	2,82%	2,68%
MINDDEVEL	734	1 008 684 725	0,19%	0,17%
MINMAP	1 251	1 995 822 658	0,33%	0,33%
MINDEF	74 373	107 985 510 851	19,62%	17,85%
MINAC	619	887 006 300	0,16%	0,15%
MINEDUB	61 575	88 967 848 806	16,25%	14,71%
MINSEP	2 920	6 034 927 125	0,77%	1,00%
MINCOM	553	765 398 977	0,15%	0,13%
MINESUP	7 346	19 505 726 303	1,94%	3,22%
MINRESI	1 634	3 400 940 229	0,43%	0,56%
MINFI	12 354	14 503 637 433	3,26%	2,40%
MINCOMMERCE	1 977	2 189 636 466	0,52%	0,36%
MINEPAT	1 611	2 317 364 452	0,43%	0,38%
MINTOUL	710	880 231 317	0,19%	0,15%
MINESEC	100 745	203 453 313 722	26,58%	33,63%
MINJEC	3 518	5 489 866 812	0,93%	0,91%
MINEPDED	699	849 417 016	0,18%	0,14%
MINIMIDT	1040	1 494 590 696	0,27%	0,25%
MINADER	4 828	6 292 333 958	1,27%	1,04%
MINEPIA	3 730	4 660 678 893	0,98%	0,77%
MINEE	1 120	1 591 693 361	0,30%	0,26%
MINFOF	3 280	3 823 429 956	0,87%	0,63%
MINEFOP	3 283	4 789 932 870	0,87%	0,79%
MINTP	1 987	2 571 719 500	0,52%	0,43%
MINDCAF	1 936	2 629 048 293	0,51%	0,43%
MINHDU	985	1 232 546 551	0,26%	0,20%
MINPMEESA	733	1 026 102 593	0,19%	0,17%
MINSANTE	19 592	30 585 931 165	5,17%	5,06%
MINTSS	738	936 192 208	0,19%	0,15%
MINAS	1 703	1 972 614 475	0,45%	0,33%
MINPROFF	999	1 282 859 727	0,26%	0,21%
MINPOSTEL	1 367	1 995 544 479	0,36%	0,33%
MINT	1 433	1 862 143 744	0,38%	0,31%
MINFOPRA	2 548	2 588 277 324	0,67%	0,43%
CONSUPE	335	537 773 243	0,09%	0,09%
COURSUP	16	14 829 396	0,00%	0,01%
Ensemble actifs	379 020	604 990 118 572	100,0%	100,0%
Pensionnés	157 715	125 896 077 175		

Source : MINFI/DGB

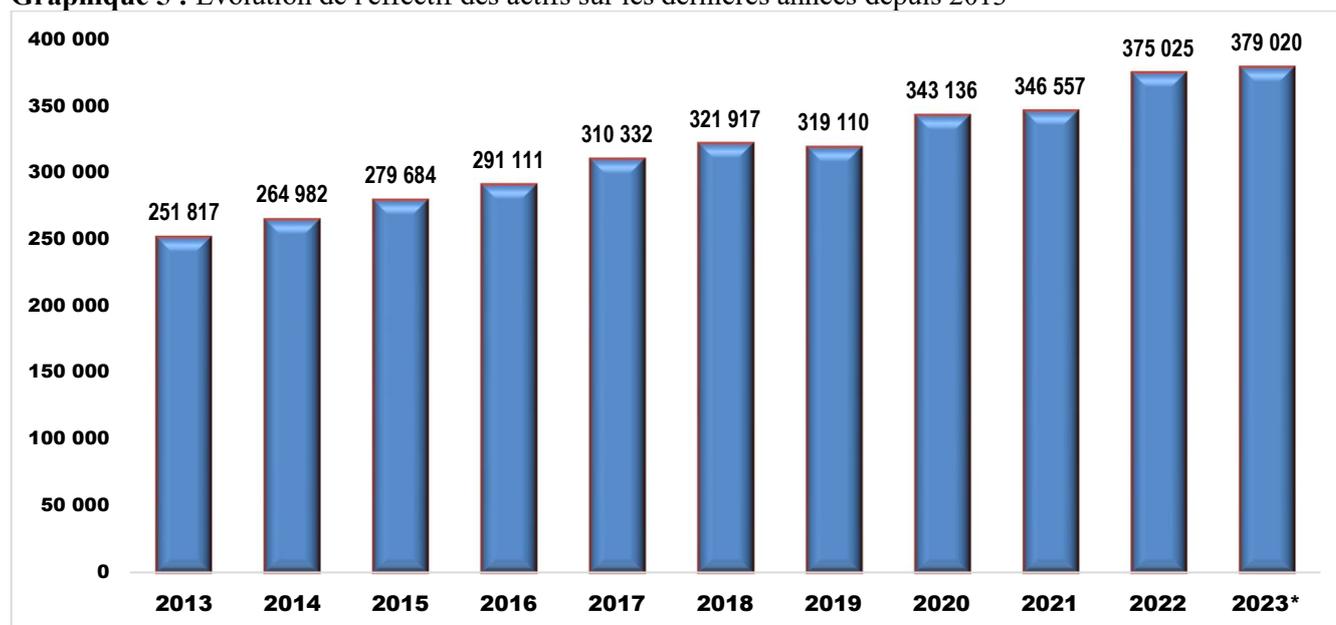
Tableau 5 : Poids des catégories de personnel par ministère au mois de juin 2023

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2023	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	1 959	7,7%	0,6%	0,6%	0,2%	10,9%	20,9%	58,7%	0,6%	100%
SPM	481	29%	4%	2%	0%	14%	15%	35%	1%	100%
DGSN	23 117	7%	19%	74%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
MINREX	1 388	47%	24%	0%	3%	9%	7%	4%	6%	100%
MINAT*	17 129	4%	4%	1%	0%	4%	5%	3%	80%	100%
MINJUSTICE	10 674	22%	19%	46%	0%	4%	6%	3%	0%	100%
MINDDEVEL	734	20%	11%	2%	0%	43%	19%	5%	0%	100%
MINMAP	1 251	39%	15%	0%	0%	23%	17%	5%	0%	100%
MINDEF	74 373	0%	0%	0%	98%	0%	1%	0%	0%	100%
MINAC	619	32%	9%	0%	0%	25%	24%	10%	0%	100%
MINEDUB	61 575	4%	57%	1%	0%	1%	37%	0%	0%	100%
MINSEP	2 920	43%	45%	1%	0%	3%	6%	2%	0%	100%
MINCOM	553	29%	6%	0%	0%	23%	29%	12%	0%	100%
MINESUP	7 346	93%	1%	0%	0%	3%	2%	1%	0%	100%
MINRESI	1 634	63%	1%	0%	0%	20%	10%	5%	0%	100%
MINFI	12 354	20%	17%	23%	0%	14%	17%	8%	0%	100%
MINCOMMERCE	1 977	13%	20%	28%	0%	13%	19%	7%	0%	100%
MINEPAT	1 611	39%	14%	1%	0%	21%	15%	10%	0%	100%
MINTOUL	710	16%	4%	1%	0%	20%	43%	16%	0%	100%
MINESEC	100 745	88%	5%	0%	0%	2%	5%	0%	0%	100%
MINJEC	3 518	42%	40%	1%	0%	5%	9%	3%	0%	100%
MINEPDED	699	16%	11%	0%	0%	37%	25%	9%	0%	100%
MINIMIDT	1 040	29%	15%	2%	0%	27%	20%	7%	0%	100%
MINADER	4 828	18%	36%	14%	0%	7%	18%	6%	0%	100%
MINEPIA	3 730	10%	43%	19%	0%	3%	22%	2%	0%	100%
MINEE	1 120	23%	12%	1%	0%	28%	26%	10%	0%	100%
MINFOF	3 280	14%	30%	29%	0%	7%	13%	7%	0%	100%
MINEFOP	3 283	15%	40%	0%	0%	3%	36%	6%	0%	100%
MINTP	1 987	25%	20%	5%	0%	16%	22%	12%	0%	100%
MINDCAF	1 936	23%	21%	5%	0%	22%	23%	7%	0%	100%
MINHDU	985	19%	21%	0%	0%	19%	27%	14%	0%	100%
MINPMEESA	733	23%	6%	2%	0%	28%	29%	11%	0%	100%
MINSANTE	19 592	27%	21%	11%	0%	4%	18%	18%	0%	100%
MINTSS	738	22%	21%	7%	0%	17%	21%	12%	0%	100%
MINAS	1 703	11%	17%	1%	0%	11%	44%	16%	0%	100%
MINPROFF	999	19%	10%	2%	0%	19%	32%	20%	0%	100%
MINPOSTEL	1 367	31%	21%	3%	0%	14%	21%	10%	1%	100%
MINT	1 433	17%	18%	10%	0%	21%	23%	10%	0%	100%
MINFOPRA	2 548	9%	39%	26%	0%	8%	8%	9%	1%	100%
CONSUPE	335	37%	2%	1%	0%	36%	10%	14%	0%	100%
COURSUP	16	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
ENSEMBLE ACTIFS	379 020	32%	18%	8%	19%	4%	12%	3%	4%	
PENSIONNES	157 715									

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 2013



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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Total
1 25000 jeunes	1 611	1 708	188	118	94							3 719
2 Autres décisionnaires	277	136	65	71	9	35	45	96	133	186	53	1 106
3 Autres contractuels	635	424	63	48	23	1 597	324	170	1 487	2 503	784	8 058
5 Instituteurs vacataires	270	59	16	4	3			1	3	3328	2294	5 978
6 Fonctionnaires C&D	707	801	754	969	1 412	1 207	180	244	731	702	148	7 855
7 Fonctionnaires B1 & B2	1 102	1 273	565	369	925	640	486	333	618	769	423	7 503
8 Enseignants du secondaire	5 258	5 462	10 113	9 608	10 226	3 313	7 341	5 644	4 650	4 493	875	66 983
9 Autres fonctionnaires A1 & A2	580	724	446	610	493	642	359	330	386	1115	552	6 237
10 Policiers	2 135	14	6	1	4 326	4	5 523	18	64	5	0	12 096
11 Armée	5 012	1 576	9 271	222	8 054	385	5 939	5 353	2 412	8 157	890	47 271
12 Chefs traditionnels	22	4 896	2 184	585	852	813	728	890	985	831	102	12 888
13 Personnels des corps de la santé	377	244	319	771	744	614	748	528	1 127	1104	205	6 781
14 Contractuels de la PRC SPM MINDEF CONSUPE	0	0	0	0	0	0	2	1 653	2 775	3 189	634	8 253
17 Autres personnels de l'Etat	974	993	757	3 651	3 327	783	3 441	1 484	1 270	412	0	17 092
Ensemble	35 340	18 960	18 310	24 747	17 027	30 488	10 033	25 116	16 744	26 794	6 960	230 519

Source : MINFI/DGB

N.B. : Entre janvier 2013 et juin 2023 près de 67 000 enseignants du secondaire ont été pris en charge.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Recettes fiscales	1 828,9	2 087,2	2 225,0	2 269,3	2 380,0	2 742,3	2 768,3	2 560,6	2 513,0	3 048,0	1 788,0
Dépenses de personnel	790,1	851,6	910,7	937,3	956,2	1 054,5	1 010,1	1 043,1	1 080,1	1 175,6	635,4
Ratio de soutenabilité	43,2	40,8	40,9	41,3	40,2	38,5	36,5	40,7	38,2	38,6	35,5

Source : MINFI/DGB/DDPP

(*) Niveau de ration de soutenabilité réalisé au 30 juin 2023 avec une projection en LF 2023.