

PROJET

LOI DE FINANCES 2025

ANNEXE

**SITUATION SUR LA REMUNERATION DES AGENTS
PUBLICS AU 30 JUIN 2024 ET PERSPECTIVES 2025**

- **Exécution des salaires et des pensions au 1^{er} semestre 2024**
- **Défis de la maîtrise des effectifs**
- **Perspectives pour l'exercice budgétaire 2025**

1. Exécution de la masse salariale et des pensions au 30 juin 2024

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 2024 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 2024. Au cours du premier semestre 2023, le volume total des salaires versés aux agents publics s'élève à **673,9 milliards¹**, soit **47,5%** des crédits budgétaires selon la prévision révisée. Le montant des pensions payées s'élève quant à lui à **127,7 milliards**, soit un taux d'exécution de **48,2%** des prévisions. Par rapport au premier semestre 2023, la masse salariale des six premiers mois de l'exercice budgétaire 2024 connaît une légère hausse de **11,4%** essentiellement due d'une part, à l'ajustement salariale au taux de 5% de février et d'autre part, à l'accélération de l'apurement de la dette des enseignants en réponse aux directives du Gouvernement. Il en est de même pour la masse des pensions qui s'est accrue de **1,5%** au cours de la même période par rapport à celle enregistrée en 2023. Cette augmentation s'explique par la diligence à noter dans la liquidation des droits à pension et ainsi que la poursuite de l'apurement des passifs salariaux dus aux retraités.

– Structure des effectifs et de la masse salariale par secteur

L'effectif total des agents publics au 30 juin 2024 dans le fichier solde de l'Etat s'élève à **384 909** pour les actifs (tous corps confondus), et **154 266** pensionnés. Comme l'indique le tableau 1 suivant, le secteur social emploie 59,3% des effectifs, suivi du secteur de la défense et sécurité (23,7%) et de l'Administration générale et financière (5,1%). 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 2024

Secteurs	Effectifs	Masse salariale (Milliards)	Poids des effectifs	Poids des masses salariales
Infrastructure productive	11 650	16,2	2,40%	3,03%
Souveraineté et Gouvernance	22 869	42,8	6,35%	5,94%
Production et commerce	15 126	21,2	3,14%	3,93%
Administration générale et financière	36 079	34,4	5,10%	9,37%
Défense et Sécurité	98 690	159,9	23,73%	25,64%
Secteur social	200 495	399,4	59,27%	52,09%
TOTAL	384 909	673,9	100%	100%

Source : MINFI/DGB

¹ Sous réserve de l'engagement de la couverture budgétaire des retenues effectuées sur les Etats de Sommes Dues payés à mi-parcours, évalués à environ 6 milliards

– 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 2024, le sous-secteur Education (enseignement secondaire et de base) détient la plus grande part avec 42,5% des effectifs de la fonction publique au Cameroun au cours du premier semestre de l'année 2024 dont 26,6% du personnel des enseignements secondaires.

Les administrations qui suivent le MINESEC en terme d'effectifs sont le MINDEF et du MINEDUB ayant respectivement 19,2% et 15,9% 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 2024

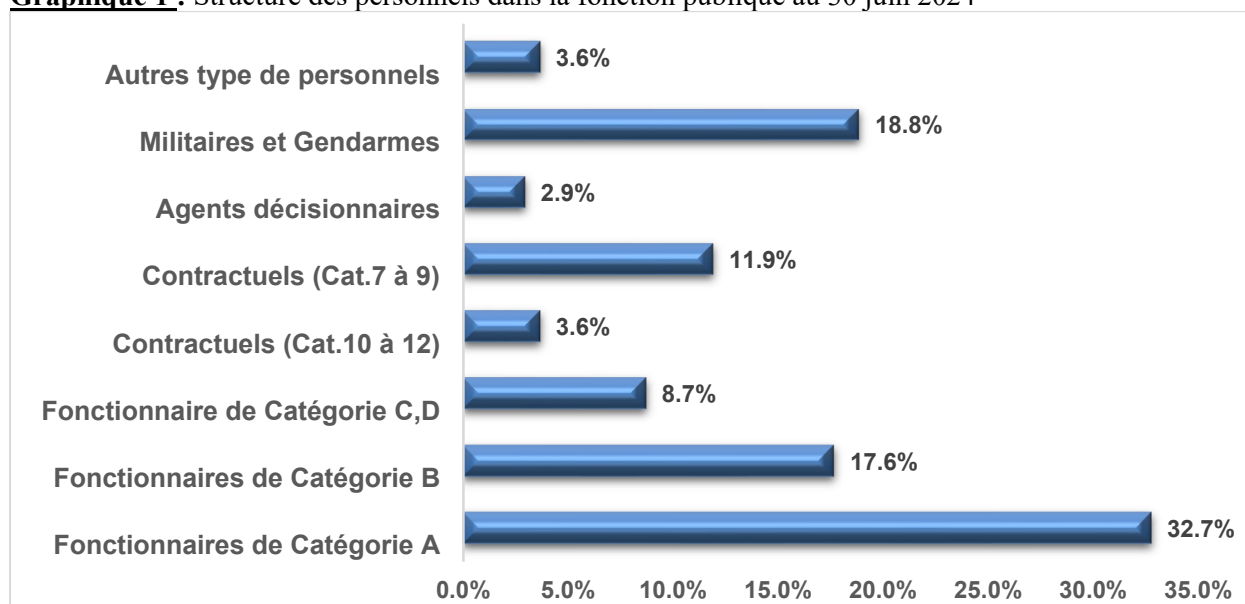
Sous-Secteurs	Effectifs	Masse salariale (Milliards)	Poids des masses salariales	Poids des effectifs
Souveraineté	15 245	29,25	3,96%	4,34%
Sûreté nationale	24 989	44,26	6,49%	6,57%
Défense	73 701	115,64	19,15%	17,16%
Administration générale et financière	36 079	34,40	9,37%	5,10%
Education de base	61 129	99,81	15,88%	14,81%
Enseignements Secondaires	102 288	229,86	26,57%	34,11%
Reste Enseignement, formation et recherche	12 989	31,54	3,37%	4,68%
Communication, culture, loisirs et sport	7 624	13,53	1,98%	2,01%
Santé	20 169	33,30	5,24%	4,94%
Affaires sociales	3 592	4,41	0,93%	0,65%
Infrastructures	11 650	16,20	3,03%	2,40%
Production et commerce	15 126	21,18	3,93%	3,14%
Dépenses non réparties par fonction	328	0,52	0,09%	0,08%
TOTAL	384 909	673,9	100%	100%

Source : MINFI/DGB

– Structure des effectifs par catégorie au 30 juin 2024

Comme le montre le graphique 1 suivant, les fonctionnaires de catégorie **A** sont les plus nombreux de la Fonction Publique (32,7%) 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 (18,8%) ; ils sont suivis des contractuels (18,4%) et du personnel de la catégorie **B** (17,6%). 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 **3,6 %** des effectifs de la fonction publique. Le graphique ci-dessous présente l'ensemble des catégories.

Graphique 1 : Structure des personnels dans la fonction publique au 30 juin 2024



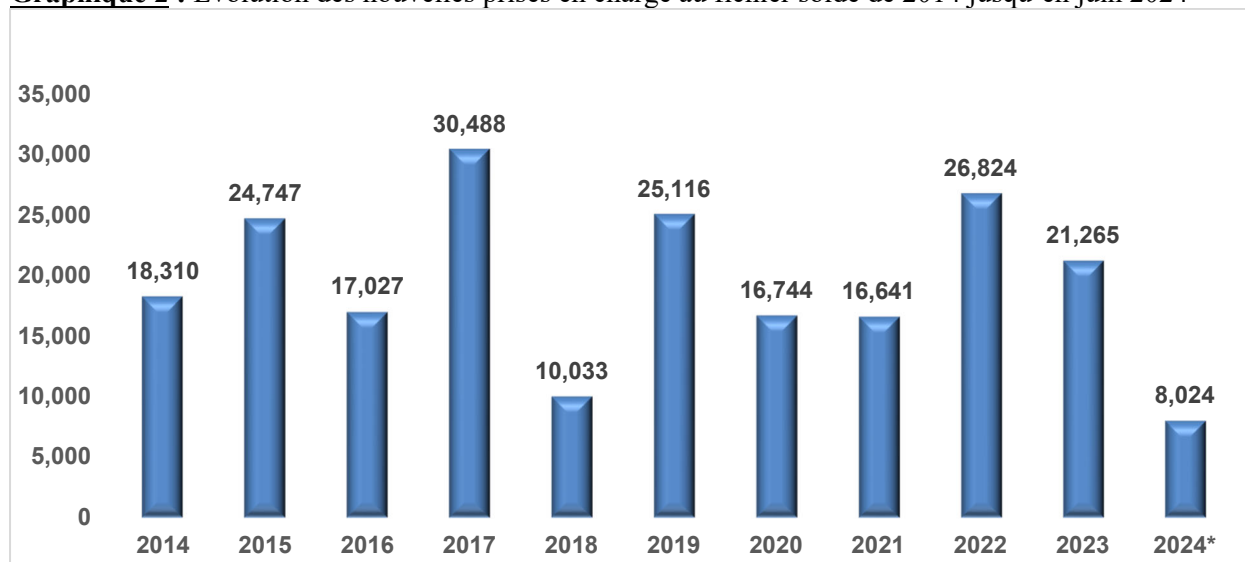
Source : MINFI/DGB

(*) 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 2024, 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 **8 024**.

Graphique 2 : Evolution des nouvelles prises en charge au fichier solde de 2014 jusqu'en juin 2024



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 2014 et juin 2024, s'élève à plus de **215 219**. 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 30,6% de l'ensemble des recrutements sur la période 2014- mi-2024 ; ils sont secondés par les recrutements dans l'armée (23,7%). Le recrutement des instituteurs ne représente que 8,4% et ceux du personnel de la santé 5,1%.

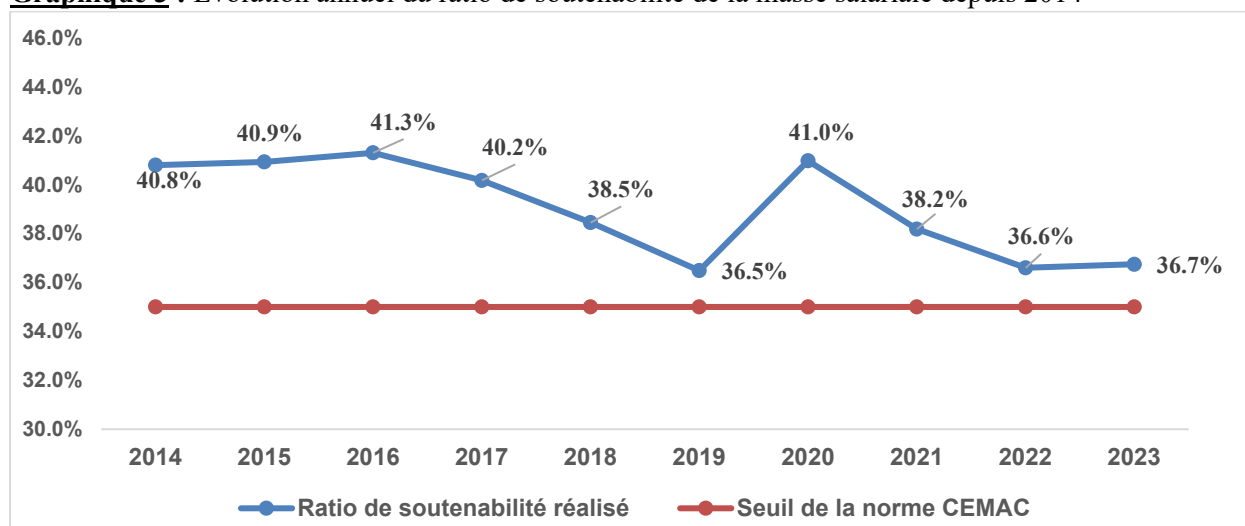
2. Défis de la maîtrise des effectifs

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 et 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 mesurant 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 2023 est de **37,6%**, 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 tendre vers un objectif de soutenabilité en cohérence avec les engagements de l'Etat vis-à-vis de la norme communautaire.

Graphique 3 : Evolution annuel du ratio de soutenabilité de la masse salariale depuis 2014



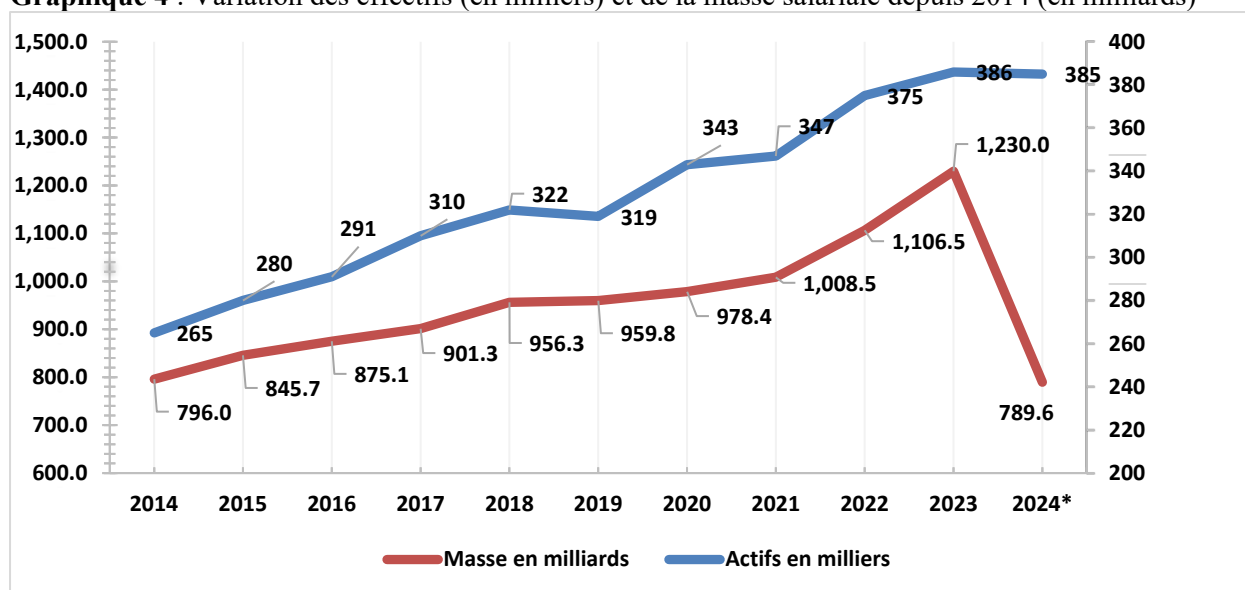
Source : MINFI/DGB

– 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, mais aussi, depuis 2022, par une volonté du Gouvernement d'accélérer l'apurement de la dette salariale.

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 2014.

Graphique 4 : Variation des effectifs (en milliers) et de la masse salariale depuis 2014 (en milliards)



Source : MINFI/DGB

(*) Valeur au 1er semestre 2024

L'évolution galopante de la masse salariale induite par les recrutements à la Fonction Publique devrait être freinée compte tenu d'un contexte économique actuellement défavorable aux recrutements de personnel. En effet, le Gouvernement devrait veiller à ce que le coût annuel des recrutements à effectuer au cours de la période 2023-2026 reste en deçà d'un certain seuil 7,9 milliards, 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 un accord exceptionnel en 2024 pour fixer à 11,9 milliards FCFA le plafond de crédits budgétaires à accorder aux nouveaux recrutements du fait des raisons sécuritaires ayant conduit aux recrutements dans l'armée et dans la police.

En tout état de cause, les recrutements devront être maîtrisés par 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.

– **La gestion des ressources humaines et les limites du système d'information**

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.

A nos jours et compte tenu de l'effectif actuel, le renforcement des capacités est l'alternative la plus efficace par rapport aux recrutements. En effet, l'un des plus grands défis dans la gestion des ressources humaines de l'Etat aujourd'hui le sous-emploi ambiant. Les recrutements jadis effectués dans le non-respect du *principe de poste de travail* a conduit au sureffectif d'agents publics dans la quasi-totalité des administrations, induisant ainsi le chômage déguisé ou le sous-emploi en plein temps, avec des conséquences économique et financière considérables puisque l'Etat paie les salaires et est tenu de payer davantage.

Ainsi, l'expression des besoins en ressources humaines par les administrations, devrait être réorienter vers une ingénierie des ressources humaines mettant en son centre le renforcement des capacités du personnel existant.

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 cette limite au niveau du système d'information 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. A titre illustratif, la suspension de solde des agents ayant abandonné leur poste de travail à travers l'opération de Comptage Physique du Personnel de l'Etat COPPE réalisée en 2018 continue de générer une incidence budgétaire de près de 31 milliards ; de plus 13 milliards ont été recouverts des comptes desdits suspendus ; toutes choses qui rendent indispensables les opérations d'assainissement.

En effet, si l'on veut permettre d'assurer la mise à jour continue du fichier solde de l'Etat, il importe que le système d'information sur le personnel soit modernisé. C'est la raison de l'engagement du Gouvernement dans le développement, d'une nouvelle application de gestion des ressources humaines (AIGLES) qui devrait éminemment entrer en service. Celle-ci permettra à coup sûr d'atténuer certaines lacunes ou faiblesses ayant été à l'origine de la déperdition de la ressource humaine de l'Etat, et par-delà garantir une meilleure maîtrise de la dépense salariale.

3. Perspectives pour l'exercice 2025-2027

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 prévisions salariales contenues dans la Loi de finances 2024. 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 2025

L'effectif total projeté du personnel actif de la fonction publique devra se situer à 420 829 à l'horizon de décembre 2025, soit 9,3% de croissance des effectifs observés au 30 juin 2024. Ce qui a conduit à une prévision de la masse salariale conséquente au titre de l'exercice budgétaire 2025 d'un montant global **de 1 509 568 611 333 FCFA**, en hausse de 6,3% par rapport à son niveau dans la Loi de finances 2024 révisée. Les volumes des salaires projetés pour les exercices budgétaires 2026 et 2027 sont respectivement de **1 606 841 464 204 et 1 694 068 084 975 FCFA** soit des prévisions d'évolutions respectives de + 6,1% et +5,4%.

Les évolutions globales prévues en 2026 et 2027 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 les années suivantes 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	LF2024	PLF 2025	Projection 2026	Projection 2027	Variation LF2024 PLF2025
1	PRC	4 517 720 252	5 918 859 721	6 212 301 118	7 081 393 562	31,01%
2	MIRA	63 344 454	29 998 705	33 751 898	34 002 278	-52,6%
3	SPM	1 361 065 199	1 493 499 584	1 618 951 119	1 557 857 015	9,73%
4	DGSN	86 899 644 743	102 083 176 883	121 781 820 911	130 867 958 910	17,5%
6	06 MINREX	15 876 715 530	20 473 766 896	20 396 722 230	22 037 379 150	28,95%
7	MINATD	20 474 831 452	21 401 569 478	21 660 960 913	22 496 237 116	4,5%
8	MINJUSTICE	36 364 329 901	39 477 024 080	39 345 317 919	40 255 484 135	8,56%
9	MINDDEVEL	2 368 378 228	2 984 232 819	3 346 796 963	3 489 916 684	26,0%
10	MINMAP	4 350 114 909	4 396 290 103	4 601 033 897	4 679 822 523	1,06%
13	MINDEF	246 705 006 346	265 576 113 877	277 280 048 793	293 379 538 791	7,6%
14	MINAC	2 168 792 073	2 585 484 515	2 830 481 194	3 023 690 539	19,21%
15	MINEDUB	2,08888E+11	2,15517E+11	2,32837E+11	2,38308E+11	3,2%
16	MINSEP	12 923 116 825	14 367 257 297	15 345 058 695	16 885 573 546	11,17%
17	MINCOM	1 817 899 149	2 034 909 246	1 971 315 323	4 037 966 095	11,9%
18	MINESUP	48 031 382 059	49 819 774 128	54 414 108 778	56 884 109 343	3,72%
19	MINRESI	8 020 143 698	8 536 182 429	8 513 467 424	9 568 675 568	6,4%
20	MINFI	31 579 980 840	38 597 590 603	36 667 268 039	38 293 198 433	22,22%
21	MINCOMMERCE	5 527 512 459	5 607 715 535	6 297 132 990	7 187 556 975	1,5%
22	MINEPAT	5 384 212 596	5 595 738 347	5 606 275 166	6 004 820 099	3,93%
23	MINTOUL	1 895 460 822	2 045 547 513	2 228 306 210	2 663 738 657	7,9%
25	MINESEC	4,90406E+11	5,01349E+11	5,33374E+11	5,64192E+11	2,23%
26	MINJEC	12 092 631 713	12 981 381 038	14 546 665 777	16 337 885 441	7,3%
28	MINEPDED	2 483 266 240	2 648 544 654	2 513 737 013	2 600 943 473	6,66%
29	MINMIDT	3 730 474 542	3 991 465 679	4 136 082 651	4 279 571 459	7,0%
30	MINADER	14 915 111 782	18 079 864 535	16 010 476 683	16 565 911 476	21,22%
31	MINEPIA	10 684 570 614	12 123 641 403	13 668 457 423	14 142 642 981	13,5%
32	MINEE	3 414 039 423	3 767 164 328	3 910 690 766	4 046 360 288	10,34%
33	MINFOF	8 598 987 501	9 874 085 666	10 051 817 930	10 400 535 181	14,8%
35	MINEFOP	10 764 598 679	11 318 736 262	10 652 831 490	11 022 399 078	5,15%
36	MINTP	5 958 260 870	6 749 815 928	7 553 637 450	7 815 687 926	13,3%
37	MINDCAF	5 913 142 363	6 714 554 057	7 673 914 845	7 940 137 980	13,55%
38	MINHDU	2 750 758 951	3 127 228 128	3 774 481 183	3 905 425 328	13,7%
39	MINPMEESA	2 419 165 994	2 728 885 225	2 506 071 305	2 506 359 037	12,80%
40	MINSANTE	70 137 744 915	77 135 505 558	84 258 044 081	87 793 718 895	10,0%
41	MINTSS	2 148 380 864	2 268 891 361	2 403 099 706	2 531 137 115	5,61%
42	MINAS	4 583 674 178	4 851 752 686	4 936 328 612	5 178 137 937	5,8%
43	MINPROFF	2 696 651 597	2 996 469 518	2 875 071 996	2 923 524 015	11,12%
45	MINPOSTEL	4 368 723 627	5 130 489 351	4 945 187 817	5 018 760 644	17,4%
46	MINT	4 844 858 159	4 980 239 228	4 662 035 330	4 867 944 709	2,79%
50	MINFOPRA	6 809 807 204	6 714 479 228	7 859 671 784	9 618 558 712	-1,4%
60	CONSUPE	1 137 135 883	1 261 781 585	1 295 371 968	1 376 664 989	10,96%
61	COURS SUPREME	369 430 218	232 711 934	246 143 213	266 859 904	-37,0%
TOTAL SALAIRES		1 416 444 740 803	1 509 568 611 333	1 606 841 464 204	1 694 068 084 975	6,57%
PENSIONS		265 200 000 000	270 369 350 571	285 584 124 593	295 584 124 593	1,9%

Source : MINFI/DGB

Les variations qui caractérisent l'évolution des masses salariales par administration entre les plafonds contenus dans la Loi de finances 2024 et les projections 2025, ont tenu compte des consommations effectives des crédits budgétaires et des sollicitations observées de janvier à juin 2024. 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 2025

Les variations relativement faibles des dépenses salariales dans certaines administrations pour l'année budgétaire 2025, proviennent essentiellement du gel dans celles-ci des recrutements, ainsi que l'achèvement en 2024 de la mise en œuvre des mesures du Gouvernement en réponse aux revendications des enseignants. C'est ce qui explique le très faible accroissement de la dépense salariale prévisionnelle du MINESEC (2,2%) et au MINEDUB (3,2%) en 2025. En outre la variation plus ou moins élevée des dépenses salariales de certaines administrations participe de la volonté à y apurer la dette salariale consécutive à la mise à jour de la carrière des personnels de ces administrations d'une part, et de la prise en compte des recrutements déjà actés qui impacteront le fichier solde en 2025 (DGSN (17,5%), MINFI (22%,0), le MINSANTE (10,0%). Il convient de préciser que ces variations sont tributaires du niveau d'exécution effectif de la dépense effectuée en fin 2024 pour chaque administration.

Pour les recrutements, il s'agit des recrutements de l'armée, de la police et dans une moindre mesure des temporaires des administrations de souveraineté qui ont été contractualisés.

De façon plus précise, l'on peut souligner que l'augmentation de 28,7% de masse salariale au MINREX se justifie par la mise prise en compte différée des personnels des missions diplomatiques déployées à l'étranger en début d'année 2024 et dont la masse de 2024 n'avait pas pu prévoir.

L'augmentation de 25% au MINDDEVEL se justifie par le fait qu'il fait l'objet de 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 effectués des nouveaux effectifs dans l'ensemble des administrations.

La hausse de 19,2% de la masse salariale du MINAC par rapport au volume des crédits budgétaires alloués pour 2024 tient du fait que, cette administration a sollicité et obtenu du MINFOPRA le recrutement de personnel de métier formés aux affaires sociales à intégrer en 2025 ; de même pour le MINADER (21,2%), mais aussi de la sous-évaluation de la dépense salariale dans ces administrations pour 2024.

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 2024, ont conduit à la prise en compte des mesures correctrices dans les prévisions de l'année 2025. Les volumes de crédits alloués aux salaires de ces administrations subissent pour 2025 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 MINCOMMERCE, du MINAT, du MINTSS, ou du MINESUP.

– 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 2025-2027 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. Il s'agit de conduire à terme le projet de recensement aux frontières d'une part et le déploiement de l'opération d'Audit de l'Allocation Familiale (AALFA) d'autre part.
- La mise en service du nouveau système de gestion du personnel et de la solde baptisé AIGLES (Application Informatique de Gestion Logique des effectifs de l'Etat et de la Solde),
- 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'accélération de l'apurement de la dette salariale dans toutes les administrations 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.

Tableau 4 : Effectifs et masse salariale par administration au cours du premier semestre 2024

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2024	Masse salariale totale au cours du 1er semestre 2024	Poids des effectifs	Poids des masses salariales
PRC	2 179	2 334 175 310	0,57%	0,35%
MINRA	6	12 622 533	0,00%	0,00%
SPM	460	643 686 327	0,12%	0,10%
DGSN	24 989	44 260 892 313	6,49%	6,57%
MINREX	1 382	8 068 597 373	0,36%	1,20%
MINAT	17 521	9 914 285 897	4,55%	1,47%
MINJUSTICE	10 869	17 549 211 954	2,82%	2,60%
MINDDEVEL	815	1 192 583 898	0,21%	0,18%
MINMAP	1 246	2 079 600 058	0,32%	0,31%
MINDEF	73 701	115 635 981 459	19,15%	17,16%
MINAC	669	1 063 755 394	0,17%	0,16%
MINEDUB	61 129	99 811 184 108	15,88%	14,81%
MINSEP	2 828	5 722 135 248	0,73%	0,85%
MINCOM	583	918 693 798	0,15%	0,14%
MINESUP	8 043	22 986 097 194	2,09%	3,41%
MINRESI	1 672	3 527 111 923	0,43%	0,52%
MINFI	12 655	16 345 892 856	3,29%	2,43%
MINCOMMERCE	2 056	2 409 839 539	0,53%	0,36%
MINEPAT	1 605	2 452 480 695	0,42%	0,36%
MINTOUL	726	874 556 830	0,19%	0,13%
MINESEC	102 288	229 857 227 733	26,57%	34,11%
MINJEC	3 544	5 826 255 243	0,92%	0,86%
MINEPDED	718	1 035 985 991	0,19%	0,15%
MINIMIDT	1 103	1 714 583 161	0,29%	0,25%
MINADER	5 152	7 937 423 285	1,34%	1,18%
MINEPIA	3 781	5 079 656 760	0,98%	0,75%
MINEE	1 136	1 579 567 766	0,30%	0,23%
MINFOF	3 255	4 302 874 962	0,85%	0,64%
MINEFOP	3 274	5 027 635 802	0,85%	0,75%
MINTP	2 029	2 841 676 226	0,53%	0,42%
MINDCAF	2 132	2 931 591 599	0,55%	0,44%
MINHDU	985	1 230 306 373	0,26%	0,18%
MINPMEESA	771	1 085 567 002	0,20%	0,16%
MINSANTE	20 169	33 302 092 640	5,24%	4,94%
MINTSS	765	974 468 247	0,20%	0,14%
MINAS	1 776	2 106 370 973	0,46%	0,31%
MINPROFF	1 051	1 330 260 419	0,27%	0,20%
MINPOSTEL	1 395	2 277 856 225	0,36%	0,34%
MINT	1 537	2 081 222 722	0,40%	0,31%
MINFOPRA	2 237	2 414 158 868	0,58%	0,36%
CONSUPE	333	551 095 145	0,09%	0,08%
COURSUP	16	90 976 143	0,00%	0,01%
TAMPON	328	521 084 362	0,09%	0,08%
Ensemble actifs	384 909	673 903 322 354	100,00%	100,00%
Pensionnés	154 266	127 767 229 128		

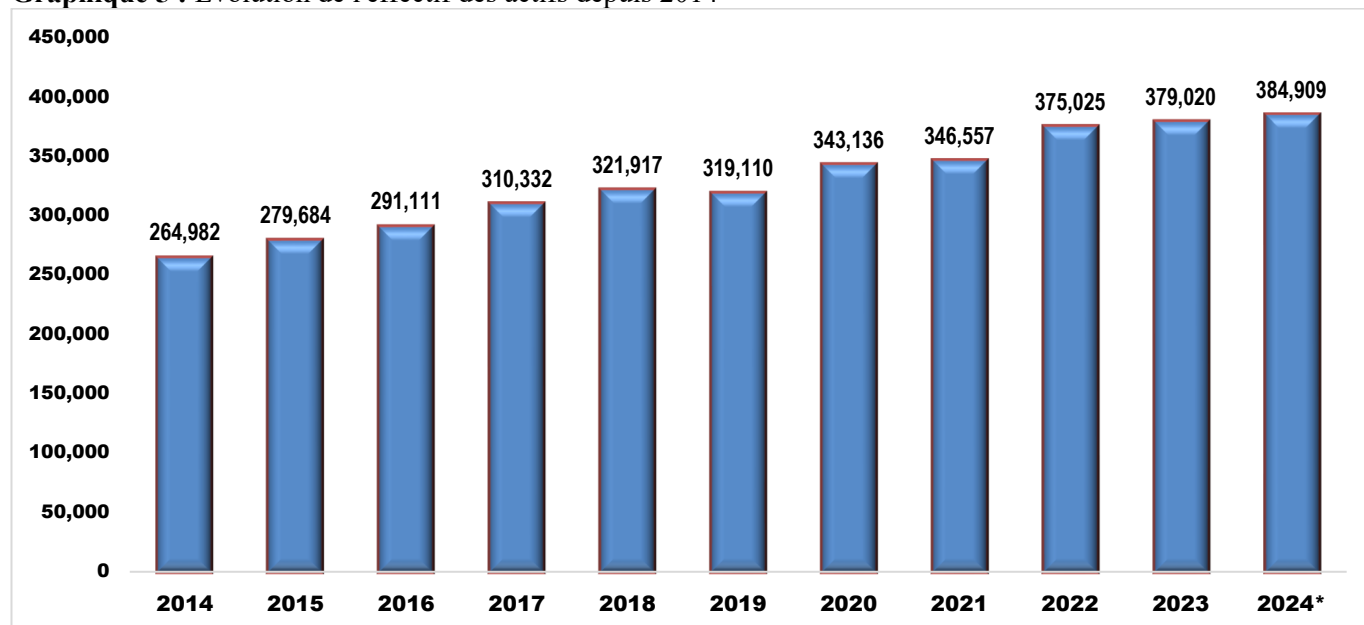
Tableau 5 : Poids des catégories de personnel par ministère au mois de juin 2024

Chapitre budgétaire et administration	Effectif au 30 juin 2023	Fonctionnaires			Corps des armées	Personnels du code du travail			Autres catégoris	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	2 185	7,3%	0,9%	0,4%	0,1%	13,2%	21,3%	55,8%	0,9%	100%
SPM	460	30%	4%	2%	0%	14%	13%	35%	2%	100%
DGSN	24989	6%	17%	77%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
MINREX	1 382	48%	23%	0%	3%	9%	7%	4%	6%	100%
MINAT*	17 521	4%	4%	1%	0%	4%	5%	3%	79%	100%
MINJUSTICE	10 869	23%	24%	39%	0%	4%	7%	3%	0%	100%
MINDDEVEL	815	19%	9%	3%	0%	43%	20%	6%	0%	100%
MINMAP	1246	40%	15%	1%	0%	24%	16%	5%	0%	100%
MINDEF	73 701	0%	0%	0%	98%	0%	1%	0%	0%	100%
MINAC	669	31%	9%	0%	0%	26%	24%	10%	0%	100%
MINEDUB	61129	5%	57%	0%	0%	1%	37%	0%	0%	100%
MINSEP	2 828	43%	44%	1%	0%	4%	6%	2%	0%	100%
MINCOM	583	26%	7%	0%	0%	26%	29%	12%	0%	100%
MINESUP	8043	93%	1%	0%	0%	3%	2%	1%	0%	100%
MINRESI	1 672	65%	1%	0%	0%	19%	10%	5%	0%	100%
MINFI	12 655	21%	17%	23%	0%	15%	17%	7%	0%	100%
MINCOMMERCE	2 056	13%	21%	25%	0%	15%	19%	7%	0%	100%
MINEPAT	1 605	37%	14%	1%	0%	23%	15%	10%	0%	100%
MINTOUL	726	15%	4%	1%	0%	20%	43%	17%	0%	100%
MINESEC	102288	88%	6%	0%	0%	2%	5%	0%	0%	100%
MINJEC	3 544	42%	40%	1%	0%	5%	9%	3%	0%	100%
MINEPDED	718	17%	10%	0%	0%	37%	25%	11%	0%	100%
MINIMIDT	1103	32%	15%	1%	0%	26%	19%	6%	0%	100%
MINADER	5152	18%	38%	13%	0%	7%	17%	6%	0%	100%
MINEPIA	3 781	11%	43%	19%	0%	3%	21%	2%	0%	100%
MINEE	1 136	23%	11%	1%	0%	30%	26%	10%	0%	100%
MINFOF	3 255	15%	30%	28%	0%	7%	13%	7%	0%	100%
MINEFOP	3 274	15%	42%	0%	0%	3%	33%	6%	0%	100%
MINTP	2 029	25%	20%	5%	0%	16%	22%	13%	0%	100%
MINDCAF	2 132	25%	22%	4%	0%	22%	22%	6%	0%	100%
MINHDU	985	18%	21%	0%	0%	19%	28%	14%	0%	100%
MINPMEESA	771	22%	6%	2%	0%	30%	29%	11%	0%	100%
MINSANTE	20169	27%	19%	13%	0%	4%	18%	18%	0%	100%
MINTSS	765	23%	20%	8%	0%	17%	21%	11%	0%	100%
MINAS	1776	12%	16%	1%	0%	13%	43%	15%	0%	100%
MINPROFF	1 051	20%	9%	2%	0%	19%	32%	19%	0%	100%
MINPOSTEL	1395	33%	20%	3%	0%	15%	20%	9%	0%	100%
MINT	1 537	18%	19%	10%	0%	21%	22%	10%	0%	100%
MINFOPRA	2 237	9%	41%	22%	0%	8%	9%	10%	0%	100%
CONSUPE	333	39%	1%	1%	0%	36%	10%	13%	0%	100%
COURSUP	16	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
TAMPON	328	48%	16%	5%	0%	9%	12%	9%	1%	100%
ENSEMBLE ACTIFS	384 909	33%	18%	9%	19%	4%	12%	3%	4%	
PENSIONNES	154 266									

Source : MINFI/DGB

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

Graphique 5 : Evolution de l'effectif des actifs depuis 2014



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 2013 – juin 2024

Groupes	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*	Total
01 25000 jeunes	1 744	216	188	135	0	0	0	0	0	0	0	2 283
02 Autres décisionnaires	136	65	68	9	34	47	97	133	186	84	154	1 013
03 Autres contractuels	428	70	45	24	1693	418	203	378	2 503	964	874	7 600
04 Instituteurs vacataires	43	6	2973	2795	0	2549	284	1188	3328	2448	1854	17 468
05 Fonctionnaires C&D	801	754	954	1412	1 207	180	244	731	702	199	184	7 368
06 Fonctionnaires B1 & B2	1 275	565	369	925	640	486	383	726	769	519	521	7 178
07 Enseignants du secondaire	5 460	10 120	9 175	10 226	3 315	7 341	5 594	4 542	4 493	2 035	875	63 176
08 Autres fonctionnaires A1 & A2	729	446	609	493	866	630	956	1066	1115	853	654	8 417
09 Policiers	14	6	1	4326	4	5523	18	64	5	0	0	9 961
10 Armée	1 499	9 272	221	8053	385	5939	5 353	2 412	8 157	12572	890	54 753
11 Chefs traditionnels	4541	2 188	705	912	911	931	1181	972	831	212	145	13 529
13 Temporaires PRC	0	0	0	0	0	0	1652	2775	3 189	828	874	9 318
14 Autres personnels de l'Etat	1332	850	625	525	493	554	576	529	412	293	748	6 937
15 personnels des corps de la santé	244	319	484	744	614	748	528	1 127	1 104	258	251	6 421
Ensemble	18 246	24 877	16 417	30 579	10 162	25 346	17 069	16 643	26 794	21 265	8 024	215 422

Source : MINFI/DGB

N.B. : Entre janvier 2014 et juin 2024 près de 63 176 enseignants du secondaire ont été pris en charge.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Recettes fiscales	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	3 644,0
Dépenses de personnel	851,6	910,7	937,3	956,2	1 054,5	1 010,1	1 043,1	1 080,1	1 175,6	1 348,2
Ratio de soutenabilité	40,8	40,9	41,3	40,2	38,5	36,5	41,0	38,2	36,6	37,6

Source : MINFI/DGB/DDPP