

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION SOCIALE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DES ETUDES ET
DES STATISTIQUES SECTORIELLES



BURKINA FASO

Unité-Progress-Justice



LIVRE BLANC SUR LA FONCTION PUBLIQUE, LE TRAVAIL ET LA PROTECTION SOCIALE (2014-2015)

5^{ème} édition

Décembre 2016

Produit avec l'appui

**du Programme de
modernisation de
l'administration publique
(PMAP)**

et

**de la Caisse nationale de
sécurité sociale (CNSS)**



AVANT- PROPOS

En ce moment très singulier de l'histoire du Burkina Faso, l'équipe gouvernementale est plus que jamais mandataire d'espérances et d'attentes. Le projet de société de S.E.M Rock Marc Christian KABORE traduit en Programme national de développement économique et social (PNDES), ambitionne d'y répondre. Ce précieux référentiel de développement économique et social accorde dans ses axes 1 et 2, une place de choix à la modernisation de l'Administration, la promotion d'une bonne gouvernance et d'un service public de qualité, ainsi qu'à la promotion du travail décent.

Adhérant entièrement à cette dynamique, le Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale (MFPTPS) s'est inscrit dans une quête permanente d'efficacité et de productivité, en vue de répondre à la rapide évolution et complexification des besoins des usagers du service public. Notre département, pour ce faire, a adopté une démarche soutenue de diversification des initiatives notamment en matière de communication, dans le double souci de répondre au besoin d'instaurer au sein de l'administration publique, une culture de résultat et à l'obligation de rendre compte.

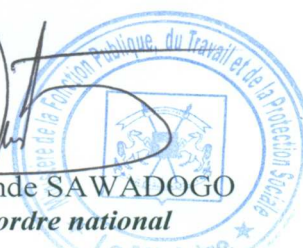
Ainsi, jusqu'en 2014, le MFPTPS a mis à la disposition des administrations publiques, de ses clients et autres usagers, quatre (04) éditions du Livre blanc. Ce document se présente comme une porte permanente, ouverte sur l'action du ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale dans ses principales orientations stratégiques.

Dans la poursuite de la publication de ce précieux outil, qui est accueilli avec un engouement sans cesse croissant et la nécessité de pérenniser et d'améliorer les acquis, le MFPTPS met à la disposition des usagers le livre blanc édition 2016. Les informations qu'il contient, traitent principalement des données des années 2014 et 2015. Toutefois, en vue d'assurer une exhaustivité des données nécessaires pour la recherche et montrant l'évolution des tendances, le document contient également des données de 2011 à 2013.

La présente édition se présente en dix chapitres. Son innovation majeure porte sur les informations relatives à l'inspection du travail, une structure spécialisée dans la promotion du dialogue social et dans la gouvernance du marché du travail mais qui est peu connue du public. Elle traite également en matière de protection sociale des actions du Fonds d'appui aux travailleurs déflatés et retraités, de l'assurance volontaire instaurée au profit des travailleurs indépendants du monde agro-sylvo-pastoral, de l'économie informelle, des professions libérales, des groupes de professions artisanales, industrielles et commerciales ainsi que des acquis du processus de la mise en œuvre de l'assurance maladie universelle.

Comme toute œuvre humaine, ce document dont l'ambition est de répondre aux besoins de reddition des comptes du MFPTPS est encore perfectible. Aussi sommes-nous disposés à recevoir toutes observations, critiques ou suggestions pouvant concourir à l'amélioration des prochaines éditions. Toute ma reconnaissance et mes sincères remerciements vont à l'endroit de toutes les structures dont les efforts multiples et multiformes, ont permis à ce projet d'atteindre ses objectifs.


Clément Pengdwende SAWADO
Grand Officier de l'ordre national



RESUME

Le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS) dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités programmées en 2015, a réalisé un taux d'activités de 81,65%.

En matière de fonction publique, 12 969 agents ont été recrutés dans la fonction publique au titre des concours directs et sur mesures nouvelles en 2015. Au 31 décembre 2015, la fonction publique d'Etat comptait 150 863 agents en activité dont 50 336 femmes. Le Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation (MENA) à lui seul représente 50,73% des agents des ministères.

La représentation des femmes selon les ministères montre que sur les 50 336 femmes en activité, 59,58% exercent au MENA.

Quant à la répartition par statut, 60,4% des agents en 2015 sont des contractuels.

La répartition selon l'âge montre que 72,41% des agents de la fonction publique d'Etat ont moins de quarante (40) ans.

Les dépenses totales consacrées aux salaires des agents de la fonction publique d'Etat sont passées de 191,1 milliards en 2011 à 344,7 milliards en 2015. La variation suivant les années montre une hausse de 20% en 2012 et 31% en 2014 due aux hausses de salaire en 2012 et à l'extension de certaines indemnités à tous les agents en 2014. En outre, les effectifs ont connu un accroissement de 8,52% par rapport à celui de 2013. La part des dépenses de personnel consacrées aux femmes est de 30% en 2015.

En vue d'assurer une meilleure action de l'administration, après la mise en œuvre du premier plan d'action du PSDMA qui a connu plusieurs acquis, le deuxième a été adopté en 2015.

En matière de travail, dans le souci de protéger l'homme au travail, l'inspection du travail a été créée. Elle est chargée d'informer et de conseiller les acteurs du monde du travail sur leurs droits et obligations en matière de législation du travail, de concilier les parties en cas de conflit, de garantir le respect des droits fondamentaux au travail et d'apaiser le climat social. A travers ces missions, 1 285 établissements ont été contrôlés en 2015. Au cours de ces contrôles, 7 349 infractions à la législation du travail ont été constatées. Au regard de la gravité des infractions, 26 procès-verbaux d'infractions, 6 287 mises en demeure et 1 036 observations ont été dressées à l'encontre des employeurs fautifs.

En 2015, 3 839 conflits individuels ont été enregistrés. Le principal motif de saisine de l'inspection de travail dans les cas de conflit est le salaire. Au titre des conflits collectifs, 15 cas sur 19 portés vers les services de l'inspection du travail ont été résolus.

A travers la mission de règlement à l'amiable des différends de travail, les services de l'inspection du travail ont recouvré 10 milliards 568 millions de francs CFA comme leurs droits entre 2012 et 2015 au profit des partenaires.

Pour ce qui est du budget de l'Etat, 2,059 milliards de francs CFA ont été recouvrés comme « recettes de services » par les services d'inspection du travail entre 2011 et 2015.

En matière de protection sociale, selon la Politique nationale de protection sociale (PNPS) « la protection sociale (PS) peut être définie comme un ensemble d'interventions publiques qui aident les ménages et les individus à mieux gérer les risques et à réduire leur vulnérabilité et leur pauvreté en leur assurant un meilleur accès aux services sociaux et à l'emploi ». Dans ce domaine, l'Etat mène plusieurs actions pour garantir la protection sociale à tous.

Dans le secteur privé, au 31 décembre 2015, le nombre d'employeurs immatriculés à la CNSS s'élève à 94 416 avec 346 304 travailleurs déclarés dont la structure par sexe est de 77,90% d'hommes. Le nombre de travailleurs dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans sont les plus nombreux (16,85% des travailleurs immatriculés). Un fait marquant dans la répartition selon l'âge est le nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite. En effet, 9% des travailleurs qui cotisent ont l'âge requis pour être à la retraite.

La CNSS a recouvré 74,760 milliards de F CFA de cotisations sociales en 2015. Au titre des prestations, les dépenses de prestations familiales ont couté 5, 97 milliards. Quant au montant versé aux pensionnés, il s'élève à 24,32 milliards. Au titre des risques professionnels, 1742 personnes ont été victime d'accidents de travail. Outre ces trois branches, le nombre d'assurés volontaires à la CNSS connaît une évolution à la hausse et s'établit au 31 décembre 2015 à 9 394 personnes.

Pour ce qui est du secteur public, au 31 décembre 2015, le nombre d'agents publics à la retraite est de 20 719 composés de 13 735 civils et de 6 984 hommes de tenue. La répartition selon le sexe est de 17 239 hommes et de 3 480 femmes. Au titre de la pension, 22,61 milliards ont été payés au 31 décembre 2015 dont 4,02 milliards pour les femmes et 18,59 milliards pour les hommes.

Dans le cadre de la réduction de la vulnérabilité des travailleurs ayant perdu leur emploi ou ayant été admis à faire valoir leurs droits à la retraite, le FONA-DR a été créé. Grace à ce fonds, sur la période allant de janvier 2009 au 31 décembre 2015, le FONA-DR a financé sous forme de crédit 785 projets au profit des déflatés et retraités pour un montant de 2, 539 milliards de francs CFA. Ces actions ont permis de générer 2 280 emplois (permanents et temporaires).

Conscient que la majorité des burkinabè ne bénéficie pas de la protection sociale, l'Etat a engagé depuis 2008, la mise en place d'un régime d'assurance maladie universelle. Au 31 décembre 2015, les actions entreprises ont permis entre autre de disposer d'une loi, d'un plan d'opérationnalisation du régime, d'un panier de soins, d'une évaluation actuarielle et financière, des outils de gestion ainsi que d'une étude organisationnelle, économique et financière du régime.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : LA PRÉSENTATION DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET SES REALISATIONS	1
I. Les missions et organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale	1
I.1. Les missions	1
I.2. L'organisation.....	3
II. Les capacités opérationnelles et les réalisations du ministère	11
II.1. Les capacités opérationnelles	11
II.1.2. Le renforcement des capacités du personnel du MFPTSS	13
II.1.3. Les ressources financières et matérielles	13
II.2. Les réalisations du Ministère en 2015	16
CHAPITRE II : LA GESTION DES CARRIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	18
PUBLIQUE.....	18
I. Les recrutements au titre des années 2014 et 2015	18
I.1. Les recrutements par type de concours.	18
II. Les actes de gestion des carrières dans la fonction publique.....	19
II.1. Les actes relatifs à l'entrée	20
II.2. Les actes relatifs à l'évolution des carrières	23
II.3. La situation des sorties temporaires.....	23
II.4. Les données relatives aux sorties définitives	24
II.5. Le circuit de traitement des actes SIGASPE à la DGFP	25
III. La loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat	27
III.1. Contexte et justification de la relecture de la loi n°013	27
III.2. Les principales innovations	28
CHAPITRE III : LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	31
I. Historique de la modernisation de l'administration publique	31

II. Plan stratégique décennal de modernisation de l'administration.....	32
II.1. Premier plan d'actions	33
II.2. Deuxième plan d'actions	34
II.3. Programme de modernisation de l'Administration	34
CHAPITRE IV: LE SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL AU BURKINA FASO	41
I. Le référentiel juridique de l'inspection du travail	41
I.1. Les textes d'origine internationale.....	41
I.2. Les textes d'origine nationale.....	43
II. L'organisation du système de l'inspection du travail	44
II.1. les services centraux	45
II.2. Les services déconcentrés	45
CHAPITRE V : LES MISSIONS ET LES POUVOIRS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	48
I. La mission de contrôle	49
I.1. Le fondement du contrôle en entreprise.....	49
I.2. Le domaine d'action de l'inspection du travail	49
I.3. La nature du contrôle	50
II. La mission d'information et de conseil.....	55
III. La mission de conciliation	55
III.1. Définition du conflit.....	56
III.2. La procédure de règlement des conflits de travail	56
IV. La mission de réglementation.....	62
IV.1. L'élaboration des textes législatifs et réglementaires en matière de travail.....	62
IV.2. Le contrôle et l'interprétation des textes qui posent des difficultés dans leur application	63
V. Les pouvoirs et moyens d'exécution de l'inspection du travail.....	65
V.1. Les pouvoirs	65
V.2. Les moyens d'exécution.....	67
VI. Les recouvrements de recettes et de créances dans les services de l'inspection du travail..	67
VI.1. Les recouvrements de recettes au profit du trésor public	67

VI.2 Les recouvrements de créance au profit des partenaires sociaux	68
CHAPITRE VI: LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE PREVOYANCE SOCIALE	70
I. La caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).....	70
I.1. Le statut juridique de la CNSS	70
I.2. Les attributions et les missions de la CNSS.....	70
I.3. Les immatriculations et les cotisations sociales à la CNSS.....	71
I.4. Les branches de la CNSS	74
I.5. Les conventions de coordination et les accords de paiement	83
II. La caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO).....	86
II.1. Statut juridique.....	86
II.2. Attributions et missions	86
II.3. Les prestations de la CARFO	87
II.4. La convention de coordination CNSS – CARFO	98
II.5. Les réalisations de la CARFO.....	98
CHAPITRE VII: LE FONDS NATIONAL D’APPUI AUX TRAVAILLEURS DEFLATES ET RETRAITES.....	100
I. Présentation et missions du FONA-DR.....	100
I.1. Présentation du FONA-DR.....	100
I.2. La mission du FONA-DR.....	100
II. Les domaines d’intervention et conditions de financement.....	101
II.1. Les domaines d’intervention du FONA-DR.....	101
II.2. Conditions de financement.....	101
III. Les ressources et les réalisations du FONA-DR.....	103
III.1. Les ressources du FONA-DR.....	103
III.2. Les principales réalisations du FONA-DR.....	103
CHAPITRE VIII: L’ASSURANCE MALADIE UNIVERSELLE.....	106
I. Le régime d’assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF)	106
I.1. Le contexte et la justification	106
I.2. Le processus de mise en place et résultats atteints.....	107

II. La loi n° 060-2015/CNT du 05 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF).....	109
II.1. La structure de la loi n°060-2015/CNT.....	109
II.2. Le concept de l'assurance maladie universelle et le champ d'application du régime d'assurance maladie universelle	109
II.3. Le cadre institutionnel du régime d'assurance maladie universelle.....	110
II.4. Les traits et principes généraux du régime d'assurance maladie universelle.....	110
II.5. La mise en œuvre de l'assurance maladie universelle	111
II.6. Innovation en matière de protection sociale.	116
CHAPITRE IX : LA FONCTION PUBLIQUE EN CHIFFRES.....	117
I. Vue d'ensemble des effectifs des agents de la fonction publique d'Etat	117
I.1.Situation des effectifs des agents de la fonction publique d'Etat au SIGASPE volet administratif.....	117
I.1.1. Répartition des agents de la fonction publique selon leur position administrative.....	117
I.2. Vue d'ensemble des effectifs et des dépenses de personnel à la solde.....	128
II. Les recrutements dans la fonction publique.....	134
II.2.L'évolution des candidatures et des postes à pourvoir.....	136
CHAPITRE X : LES PERSPECTIVES	139
I. Les perspectives en matière de modernisation de l'Administration et de fonction publique	139
I.1.Les perspectives en matière de modernisation de l'administration	139
I.2.Les perspectives en matière de fonction publique	139
II. Les perspectives en matière de travail et de protection sociale	140
II.1. Les perspectives en matière de travail et de dialogue social.....	140
II.2 Les perspectives en matière de protection sociale	141
CONCLUSION	143
LISTE DES TABLEAUX	xi

SIGLES ET ABREVIATIONS

AF	: Allocation familiale
AGRE	: Agence générale de recrutement de l'Etat
ALIAS	: Accès en ligne aux informations administratives et salariales
AMU	: Assurance maladie universelle
AN	: Assemblée nationale
AOF	: Afrique occidentale française
APN	: Allocation prénatale
ASCE-LC	: Autorité supérieure du contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
AT/MP	: Accident du travail /Maladie professionnelle
BIT	: Bureau international du travail
CAC	: Cellule anti-corruption
CADD	: Cellule d'appui à la déconcentration et à la décentralisation
CARFO	: Caisse autonome de retraite des fonctionnaires
CASEM	: Conseil d'administration du secteur ministériel
CC	: Cour des comptes
CCa	: Cour de cassation
CCFP	: Conseil consultatif de la fonction publique
CCI-BF	: Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CCIP	: Convention collective interprofessionnelle
CCo	: Conseil constitutionnel
CDD	: Contrat de travail à durée déterminée
CDI	: Contrat de travail à durée indéterminée
CENI	: Commission électorale nationale indépendante
CES	: Conseil économique et social
CEnv	: Cellule environnementale
CE	: Conseil d'Etat
CG	: Cellule genre
CGRH	: Conférence annuelle de gestion des ressources humaines
CID	: Circuit intégré des dépenses
CIP	: Cellule d'implantation du budget programme
CIT	: Conférence internationale du travail
CMLS	: Comité ministériel de lutte contre le SIDA
CNEFP	: Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPB	: Conseil national du patronat Burkinabè
CNSS	: Caisse nationale de sécurité sociale
CNT	: Conseil national de la transition
COTEVAL	: Comité technique de vérification des avant-projets de loi
CIPRES	: Conférence inter africaine de la prévoyance sociale
CQP	: Certificat de Qualification Professionnelle
CSC	: Conseil supérieur de la communication
CST	: Conseil supérieur du travail
CSST	: Comité de sécurité et santé au travail

CTB	: Code du travail Burkinabè
CTOM	: Code du travail des territoires d’Outre-Mer
CTNCSST	: Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail
CTP	: Comité technique paritaire
DAF	: Direction de l’administration et des finances
DAJC	: Direction des affaires juridiques et du contentieux
DCA	: Direction du contrôle approfondi
DCPM	: Direction de la communication et de la presse ministérielle
DCSST	: Direction du contrôle des services de santé au travail
DCHST	: Direction du contrôle de l’hygiène et de la sécurité au travail
DAD	: Direction des archives et de la documentation
DER	: Direction des études et de la réglementation
DGC	: Direction de la gestion des carrières
DGFP	: Direction générale de la fonction publique
DGPEE	: Direction de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs
DGPS	: Direction générale de la protection sociale
DGT	: Direction générale du travail
DIAN	: Dossier individuel des archives numérisées
DL	: Direction de la logistique
DLTE	: Direction de la lutte contre le travail des enfants
DMP	: Direction des marchés publics
DOC	: Direction de l’organisation des concours
DPEP	: Direction de la promotion de l’expertise publique
DPM	: Direction de la promotion des mutualités
DRFP	: Direction régionale de la fonction publique
DRH	: Direction des ressources humaines
DRNIT	: Direction des relations et des normes internationales du travail
DRPPDS	: Direction des relations professionnelles et de la promotion du dialogue social
DRTSS	: Direction régionale du travail et de la sécurité sociale
DSA	: Direction des sorties assistées
DSI	: Direction des services informatiques
DSSO	: Direction de la sécurité sociale
DSST	: Direction de la sécurité et santé au travail
ENAM	: Ecole nationale d’administration et de magistrature
EPE	: Etablissement public de l’Etat
FONA-DR	: Fonds national d’appui aux travailleurs déflatés et retraités
FM	: Frais médicaux
FNG	: Fonds National de Garantie
GC	: Grande chancellerie
GRH	: Gestion des ressources humaines
IJ	: Indemnités journalières
IMT	: Inspection médicale du travail
IPP	: Incapacité permanente partielle

IPT	: Incapacité permanente totale
MAECR	: Ministère des affaires étrangères et de la coopération régionale
MAH	: Ministère de l'agriculture et de l'hydraulique
MASSN	: Ministère de l'action sociale et de la solidarité nationale
MATD	: Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation
MATS	: Ministère de l'administration territoriale et de la sécurité
MC	: Ministère de la communication
MCRPRP	: Ministère chargé des relations avec le parlement et des réformes politiques
MCT	: Ministère de la culture et du tourisme
MDNAC	: Ministère de la défense nationale et des anciens combattants
MEDD	: Ministère de l'environnement et du développement durable
MEF	: Ministère de l'économie et des finances
MENA	: Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation
MESS	: Ministère des enseignements secondaire et supérieur
MF	: Médiateur du Faso
MFPTSS	: Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale
MHU	: Ministère de l'habitat et de l'urbanisme
MICA	: Ministère de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
MID	: Ministère des infrastructures et du désenclavement
MJFPE	: Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi
MJPDH	: Ministère de la justice et de la promotion des droits humains
MMCE	: Ministère des mines, des carrières et de l'énergie
MPF	: Ministère de la promotion de la femme
MRA	: Ministère des ressources animales
MRSI	: Ministère de la recherche scientifique et des innovations
MS	: Ministère de la santé
MSL	: Ministère des sports et loisirs
MTPEN	: Ministère des transports, des postes et de l'économie numérique
OAM	: Organe Administratif des Mutuelles Sociales
ODP	: Objectif de développement du programme
OEV	: Orphelins et enfants vulnérables
OIT	: Organisation internationale du travail
ONG	: Organisation non gouvernementale
ORD	: Organisme régional de développement
OST	: Office de santé des travailleurs
PAO	: plan d'action opérationnel
PAS	: Programme d'Ajustement Structurel
PDSEB	: Programme de développement stratégique de l'éducation de base
PF	: Présidence du Faso
PM	: Premier ministre
PMAP	: Programme de modernisation de l'administration publique
PNAR-TD	: Programme National d'Appui à la réinsertion des Travailleurs Déflatés
PNJ	: Politique nationale de justice
PNPS	: Politique nationale de protection sociale

PNRC	: Politique Nationale de Renforcement des Capacités
PNT	: Politique nationale du travail
PPTD	: Programme pays pour un travail décent
PRGP	: Programme de renforcement de la gouvernance politique
PSDMA	: Plan stratégique décennal de modernisation de l'administration
PSEF	: Programme sectoriel de l'éducation et de la formation
PTO	: Pension temporaire d'orphelin
PTR	: Pension temporaire de réversion
RAMU	: Régime d'assurance maladie universelle du Burkina Faso
RGAP	: Réforme globale de l'administration publique
RPAC	: Régime des Pensions des Agents des Collectivités
SADINA	: Système d'accès aux dossiers individuels numérisés des agents
SPAS	: service de promotion des assurés sociaux
SCADD	: Stratégie de croissance accélérée et de développement durable
SFD	: Sociétés financières décentralisées
SGG-CM	: Secrétariat général du gouvernement et du conseil des ministres
SIDA	: Syndrome de l'immunodéficience acquise
SIGASPE	: Système intégré de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat
SIMP	: Système d'information intégré des marchés publics
SMI	: santé maternelle et infantile
SMIG	: Salaire minimum interprofessionnel garanti
SP/ECFP	: Secrétariat permanent de la coordination des écoles et centres de formation professionnelle
SP/MA	: Secrétariat permanent de la modernisation de l'administration
SRC	: stratégie de renforcement des capacités
STGV-AP	: Secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique
SYGRAE	: stratégie de renforcement du système de gestion de retraite des agents de l'Etat
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
TOES	: Textes d'organisation des emplois spécifiques
UEMOA	: Union économique et monétaire Ouest africaine
VIH	: Virus de l'immunodéficience humaine
VMP	: Visite médicale périodique

INTRODUCTION

Le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale, conformément à ses attributions, mène chaque année plusieurs actions afin de rendre l'Administration publique plus performante, accessible aux usagers et assurant la satisfaction de sa clientèle. Les résultats que celles-ci ont permis d'atteindre méritent d'être portés à la connaissance du public traduisant ainsi la volonté des autorités d'assurer une reddition des comptes. Pour ce faire, le ministère utilise plusieurs canaux dont le livre blanc.

Ce document, fruit de la capitalisation des actions du ministère, en plus d'être une source de recherches et d'informations, constitue aussi un outil d'aide à la décision et à l'orientation des politiques publiques en matière de fonction publique, de travail et de sécurité sociale.

Suite aux recommandations de l'atelier de validation du livre blanc 2011-2013 mettant en exergue la nécessité de former une équipe élargie, celle de la présente édition a été étendue à l'ensemble des structures centrales et rattachées du ministère.

Le présent livre blanc porte principalement sur la période de référence de 2014 à 2015. Cependant, en vue d'assurer une exhaustivité des données nécessaires pour la recherche et montrant l'évolution des tendances, le lecteur trouvera souvent des informations relatives aux années précédentes notamment sur les années 2011, 2012, 2013. Par ailleurs, pour des raisons de cohérence avec la période concernée par la capitalisation des données de la présente édition, la dénomination du ministère qui était « Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale » a été expressément maintenue.

Le livre blanc édition 2016 comprend dix (10) chapitres.

Le chapitre I, consacré à la présentation générale du ministère, fait ressortir d'une part, ses missions et son organisation et d'autre part, ses capacités opérationnelles et ses réalisations.

Le chapitre II, axé sur la gestion des ressources humaines, traite de la question du recrutement, de la gestion des carrières dans la fonction publique et de la loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat.

Le chapitre III aborde la modernisation de l'administration et est constitué de deux points.

Le premier point fait l'historique de la modernisation de l'administration publique et le second le Plan stratégique décennal de modernisation de l'administration.

Dans le souci de protéger l'Homme au travail, les organisations internationales et l'Etat se sont faits le devoir d'intervenir pour organiser les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs. Cette préoccupation a suscité le besoin de création d'un organisme d'inspection pour contrôler l'exécution des textes en matière de législation du travail. Deux chapitres mettent en exergue cet organisme d'inspection. Le chapitre IV met en relief l'organisation du système d'inspection du travail au Burkina Faso et le chapitre V présente les missions, les rôles, les pouvoirs de l'inspection du travail ainsi que les actions menées.

Outre les services de l'inspection du travail, la protection sociale des travailleurs en particulier et des populations en général implique d'autres structures. Il s'agit des organismes de

prévoyance sociale que sont la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) d'une part et d'autre part, le Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR) et le Secrétariat technique de l'assurance maladie universelle (ST/AMU). Les actions de ces structures sont entièrement abordées dans les chapitres VI, VII et VIII.

Le chapitre IX, intitulé " la Fonction publique en chiffres ", présente une vue d'ensemble des effectifs de la fonction publique, avant de dresser leur répartition par département ministériel, par région et par sexe, etc. Il présente également les données sur les dépenses salariales de la fonction publique d'Etat

Le chapitre X porte sur les perspectives en matière de fonction publique, de travail et de protection sociale. Il traite de l'amélioration de l'organisation des concours de la fonction publique, des perspectives en matière de modernisation de l'Administration, de la mise en place d'un système de gestion du régime d'assurance maladie universelle, de la gouvernance du marché du travail et des relations avec les partenaires sociaux.

.

CHAPITRE I : LA PRÉSENTATION DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET SES REALISATIONS

Le département a connu des fusions et des scissions de 1961 à nos jours. La dernière fusion en date fut celle de 2011 intervenue suite à une réorganisation du gouvernement¹.

En 2013, par décret n°2013-002 /PRES/PM/ du 02 janvier 2013 portant composition du gouvernement, puis la déclinaison des attributions des membres du gouvernement par le décret n°2013-104/PRES/PM/SGGCM du 7 mars 2013 portant attributions des membres du gouvernement puis le décret n°2013-404/PRES/PM/SGG-CM du 23 mai 2013 portant organisation type des départements ministériels, un nouvel organigramme et de nouvelles missions ont été confiés au Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS).

I. Les missions et organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale

I.1.Les missions

Les missions du ministère sont régies par les dispositions de l'article 17 du décret N°2015-145/PRES-TRANS/PM/SGG-CM du 09 février 2015 portant attributions des membres du gouvernement. Ainsi, le Ministre de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique, de travail, de relations professionnelles et de sécurité sociale. A ce titre et en étroite collaboration avec les autres ministres, il est chargé :

I.1.1.En matière de fonction publique

- du recrutement des agents de la fonction publique ;
- de la formation et du perfectionnement des agents de la fonction publique ;
- de la réglementation relative à la gestion de la carrière des agents de la fonction publique et des établissements publics de l'Etat ;
- de la coordination des activités de toutes les structures centrales et déconcentrées de gestion des agents de la fonction publique ;
- du redéploiement des agents publics dans le cadre de la mise en œuvre des réformes institutionnelles ;
- de la coordination des écoles et centres de formation professionnelle de l'Etat, en relation avec les ministères de tutelle technique ;
- de la gestion du contentieux de l'Etat ayant un caractère administratif ;
- de l'impulsion des actions et mesures de renforcement des capacités des administrations de l'Etat ;

¹ Pour plus d'informations sur les différentes évolutions du ministère en charge du travail et celui en charge de la fonction publique, se référer au livre blanc 2011-2013.

- de la coordination, en relation avec tous les ministres concernés, des réformes institutionnelles entreprises par l'Etat au sein des Administrations centrales, des Administrations déconcentrées, des entreprises publiques et des collectivités territoriales ;
- de la promotion de l'évaluation externe des politiques publiques ;
- du suivi et de la mise en œuvre de la politique nationale de bonne gouvernance ;
- du suivi et de la mise en œuvre du plan stratégique décennal de modernisation de l'administration ;
- de l'appui-conseil aux départements ministériels et aux institutions publiques pour l'élaboration des instruments de programmation, d'évaluation et de suivi des politiques sectorielles ;
- de la définition des actions et mesures de déconcentration de la gestion des agents de la fonction publique ;
- de la valorisation et de la promotion de l'expertise nationale ;
- de la réforme du système de gestion des structures de l'Administration de l'Etat ;
- de la définition des normes de déconcentration des services de l'Etat dans le cadre du processus de décentralisation ;
- de la conduite des initiatives en matière de développement de la productivité des services publics ;
- de la définition et de l'actualisation des finalités de la réforme de l'Etat.

I.1.2. En matière de travail

- de l'élaboration et de la révision des textes législatifs et réglementaires relatifs au travail de l'élaboration et du contrôle de l'application de la réglementation en matière de médecine du travail ;
- de l'interprétation et du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs au travail ;
- de l'animation et du suivi des cadres réglementaires en matière de négociation, de conciliation et d'arbitrage dans les conflits de travail ;
- du contrôle de la migration de main d'œuvre ;
- de la promotion de la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi ;
- du suivi de l'application des normes internationales du travail ;
- de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail ;
- de la lutte contre le travail des enfants et de ses pires formes ;
- du suivi de l'exécution des normes internationales en matière de main d'œuvre ;
- du suivi et de la mise en œuvre de la politique nationale de travail ;
- du suivi et de la mise en œuvre du programme pays pour la promotion du travail décent.

I.1.3. En matière de sécurité sociale

- de la protection et de la sécurité sociale des agents de la fonction publique ;
- de la sécurité sociale des agents de la fonction publique territoriale ;
- de la sécurité sociale des travailleurs régis par le code du travail ;
- de l'élaboration des lois et règlements en matière de sécurité sociale;

- de l'application et du contrôle de l'application des lois en matière de sécurité sociale;
- de l'élaboration et du contrôle de l'application de la réglementation en matière de mutuelle sociale;
- de la promotion de l'assurance maladie ;
- de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement des mutuelles sociales ;
- du suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de protection sociale ;
- de l'élaboration et de la révision des textes législatifs et réglementaires relatifs à la protection sociale des travailleurs salariés migrants et de leurs familles ;
- de l'élaboration de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail ;
- du contrôle de l'application des lois et règlements en matière de sécurité et santé au travail, en relation avec le Ministre chargé de la santé ;
- de la promotion du bien-être au travail ;
- de la prévention des risques professionnels ;
- de l'élaboration et du contrôle de l'application de la réglementation en matière de médecine du travail.

I.1.4. En matière de relations avec les partenaires sociaux

- de la tutelle des organisations syndicales d'employeurs et des travailleurs ;
- de l'organisation des concertations et des échanges avec les partenaires sociaux ;
- de la promotion du dialogue social ;
- de l'éducation ouvrière.

I.2. L'organisation

Le MFPTSS, en vue d'atteindre ses objectifs, s'est doté en décembre 2013 d'un nouvel organigramme consacré par le décret n° 2013-1308/PRES/PM/MFPTSS du 31 décembre 2013 portant organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale. De nouvelles structures ont été créées, et d'autres ont été réorganisées par rapport au décret de 2011 portant organisation du ministère.

L'organigramme s'articule autour du Cabinet du Ministre et du Secrétariat général.

I.2.1. Le Cabinet du Ministre

Le cabinet du ministre comprend:

- **le Directeur de cabinet chargé** d'assurer la coordination des activités du Cabinet du Ministre
- **les Conseillers techniques, au nombre de cinq (05)**, ils assurent l'étude et la synthèse des dossiers qui leur sont confiés par le Ministre
- **l'Inspection technique des services**, elle veille à l'application de la politique du département, assure le suivi-conseil et le contrôle du fonctionnement des services, projets et programmes. ;

- **la Cellule des chargés de mission**, qui regroupe des hauts cadres ayant occupé de hautes fonctions politiques et/ou administratives et qui rejoignent leur département ministériel en fin de mission. Les chargés de mission assurent l'étude et l'analyse des dossiers spécifiques qui requièrent une bonne connaissance de l'Administration publique et qui leur sont confiés par le Ministre
- **le Secrétariat technique de l'assurance maladie universelle (ST-AMU)**. Cette structure a connu une réforme passant de secrétariat permanent en 2011 à secrétariat technique en 2013. Le ST-AMU est chargé, sur la base des études menées et des orientations du Gouvernement, de poursuivre le processus de mise en place du système d'assurance maladie universelle au Burkina Faso.
- **le Secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique (STGV-AP)**. Connu sous la forme de secrétariat permanent en 2011, il est devenu par la suite en 2013 un secrétariat technique. Le ST-GVAP a pour mission la coordination des actions prioritaires de la mise en place du guichet virtuel unique de l'administration publique ;
- **le Secrétariat permanent de la politique nationale de bonne gouvernance (SP/PNBG)** chargé d'exécuter la politique du gouvernement en matière de bonne gouvernance ;
- **le Secrétariat permanent de la modernisation de l'administration (SP/MA)** est chargé d'impulser les actions, d'assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des plans et stratégies de modernisation de l'administration publique
- **le Secrétariat permanent de la coordination des écoles et centres de formation professionnelle (SP/ECFP)** est chargé d'assurer la coordination et le suivi des activités des écoles et centres de formation professionnelle de l'Etat, en relation avec les ministères de tutelle technique concernés ;
- **le Comité ministériel de lutte contre le SIDA et les IST (CMLS)** sert de relais entre le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale et le Secrétariat permanent du Conseil national de lutte contre le SIDA et les IST sur les questions du VIH/SIDA ;
- **la Cellule anti-corruption (CAC)** est chargée de veiller à la bonne gestion des finances publiques, à la lutte contre le faux, la fraude et la corruption au sein du Ministère ;
- **le Secrétariat particulier** assure la réception et l'expédition du courrier confidentiel et réservé du Ministre. Il organise l'emploi du temps du Ministre ;
- **le Protocole** est chargé de l'organisation des cérémonies en relation avec le protocole d'Etat des audiences et des déplacements officiels du Ministre ;
- **la Sécurité** qui est chargée d'assurer la sécurité du Ministre et des installations et équipements du Ministère.

I.2.2. Le Secrétariat général

Il est chargé de la mise en œuvre et du suivi de la politique du ministère. Il comprend:

- les services du Secrétaire général ;

- les structures centrales ;
- les structures déconcentrées ;
- les structures rattachées ;
- les structures de mission ;
- les structures spécifiques.

I.2.2.1. Les services du Secrétariat général

Le Secrétariat général est dirigé par le Secrétaire général qui assiste le Ministre dans la mise en œuvre de la politique du ministère. Il est chargé d'assurer la gestion administrative et technique des services du département ainsi que les relations techniques du département avec les structures techniques des autres ministères.

Pour la coordination administrative et technique des structures du ministère, le Secrétaire général dispose:

- d'un Bureau d'études ;
- d'un Secrétariat particulier ;
- d'un Service central du courrier ;
- d'un service chargé de l'accueil et de l'information des usagers du service public.

I.2.2.2. Les structures centrales

Les structures centrales peuvent être regroupées en deux (02) : les structures centrales techniques et les structures centrales d'appui.

I.2.2.2.1. Les structures centrales techniques

Les directions centrales techniques sont au nombre de cinq (05) : la Direction générale de la fonction publique, l'Agence générale de recrutement de l'Etat, la Direction générale du travail, la Direction générale de la protection sociale et l'Inspection médicale du travail.

- **La Direction générale de la fonction publique (DGFP)**

La DGFP participe à la mise en application de la politique nationale en matière de fonction publique. Elle est chargée des questions se rapportant à la réglementation relative à la gestion des carrières des agents de la fonction publique et des établissements publics de l'Etat, à la coordination des activités de toutes les structures centrales et déconcentrées de gestion des agents de la fonction publique et au suivi du redéploiement des agents de la fonction publique dans le cadre de la mise en œuvre des réformes institutionnelles, à la gestion du contentieux de l'Etat ayant un caractère administratif, à la gestion des archives et des dossiers individuels des agents de la fonction publiques, ainsi que celle des fonds documentaires. Elle comprend quatre (04) directions que sont :

- la Direction de la gestion des carrières (DGC),
- la Direction des archives et de la documentation (DAD),
- la Direction des affaires juridiques et du contentieux (DAJC),

- la Direction des sorties assistées (DSA).

- **L'Agence générale de recrutement de l'Etat (AGRE)**

Elle est chargée des questions relatives au recrutement des agents de la fonction publique, de la promotion et de la valorisation de l'expertise publique, de la gestion des offres de formation exprimées au niveau international. L'AGRE comprend cinq (05) directions:

- la Direction de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs (DGPEE),
- la Direction de l'organisation des concours (DOC),
- la Direction du contrôle approfondi (DCA),
- la Direction de la promotion de l'expertise publique (DPEP),
- la Direction de la logistique (DL).

- **La Direction générale du travail (DGT)**

La DGT participe à la réalisation des missions du ministère, en matière de promotion du dialogue social, de réglementation, de relations et de normes internationales de travail. Elle comprend trois (03) directions que sont :

- la Direction des relations professionnelles et de la promotion du dialogue social (DRPPDS) ;
- la Direction des études et de la réglementation (DER) ;
- la Direction des relations et des normes internationales du travail (DRNIT).

- **La Direction générale de la protection sociale (DGPS)**

Elle participe à la réalisation des missions du ministère en matière de sécurité sociale, de sécurité et santé au travail, de lutte contre le travail des enfants et de promotion des mutualités. Elle comprend quatre (04) directions que sont :

- la Direction de la sécurité et santé au travail (DSST),
- la Direction de la lutte contre le travail des enfants (DLTE),
- la Direction de la sécurité sociale (DSSO),
- la Direction de la promotion des mutualités (DPM).

- **L'Inspection médicale du travail (IMT).**

C'est un organe spécifique d'appui conseil et de contrôle en matière de sécurité et santé au travail. L'inspection médicale du travail comprend deux (02) directions:

- la Direction du contrôle des services de santé au travail (DCSST),
- la Direction du contrôle de l'hygiène et de la sécurité au travail (DCHST).

I.2.2.2.2. Les structures centrales d'appui

Au nombre de six (06), elles participent chacune dans son domaine de compétence à la mise en œuvre des différentes politiques sectorielles du département. Ce sont :

- la Direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS) ; elle est chargée de la conception, de la programmation, de la coordination, du suivi et de l'évaluation des actions de développement au niveau sectoriel. Elle comprend cinq (05) directions que sont la Direction de la prospective et de la planification opérationnelle (DPPO) ; la Direction du suivi, de l'évaluation et de la capitalisation (DSEC) ; la Direction des statistiques sectorielles (DSS) ; la Direction de la formulation des politiques (DFP) ; la Direction de la coordination des projets et programmes (DCPP) ;
- la Direction de l'administration et des finances (DAF) ; elle est chargée de conduire toutes les activités et opérations de gestion financière, comptable et matérielle du département ;
- la Direction des ressources humaines (DRH), elle est chargée d'assurer la conception, la formalisation, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures visant à accroître la productivité, l'efficacité et le rendement des personnels du département ;
- la Direction des marchés publics (DMP) ; elle est chargée de la gestion du processus de la commande publique jusqu'à l'approbation du choix du cocontractant, et le suivi de l'exécution des marchés publics et des délégations de service public relevant du Ministère ;
- la Direction de la communication et de la presse ministérielle (DCPM) ; elle est chargée de coordonner et de gérer les activités de communication interne et externe du Ministère ;
- la Direction des services informatiques (DSI) ; elle est chargée de la promotion et du développement des technologies de l'information et de la communication au sein du ministère.

I.2.2.3. Les structures déconcentrées

Les structures déconcentrées du Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale comprennent les directions régionales de la fonction publique (DRFP) au nombre de douze (12) et les directions régionales du travail et de la sécurité sociale (DRTSS) au nombre de treize (13).

- **Les directions régionales de la fonction publique**

Ces directions sont :

- la Direction régionale de la fonction publique de la Boucle du Mouhoun,
- la Direction régionale de la fonction publique des Cascades,
- la Direction régionale de la fonction publique du Centre-Est,
- la Direction régionale de la fonction publique du Centre-Nord,
- la Direction régionale de la fonction publique du Centre-Ouest,
- la Direction régionale de la fonction publique du Centre-Sud,
- la Direction régionale de la fonction publique de l'Est,
- la Direction régionale de la fonction publique des Hauts-Bassins,

- la Direction régionale de la fonction publique du Nord,
- la Direction régionale de la fonction publique du Plateau central,
- la Direction régionale de la fonction publique du Sahel,
- la Direction régionale de la fonction publique du Sud-Ouest.

- **Les directions régionales du travail et de la sécurité sociale**

Ces directions sont :

- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale de la Boucle du Mouhoun ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale des Cascades ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Centre ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Centre-Est ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Centre-Nord ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Centre-Ouest ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Centre-Sud ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale de l'Est ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale des Hauts-Bassins ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Nord ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Plateau central ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Sahel ;
- la Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du Sud-Ouest.

I.2.2.4. Les structures rattachées

Elles comprennent les établissements publics de l'Etat (EPE) placés sous la tutelle technique du ministère concourant à l'accomplissement des missions du département. Ce sont :

- l'Ecole nationale d'administration et de magistrature (ENAM),
- la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO),
- la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS),
- le Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR).

I.2.2.5. Les structures de mission

Les structures de mission du MFPTSS sont les projets et programmes de développement concourant à l'accomplissement des missions du département. Les structures de mission sont :

- le Programme de renforcement de la gouvernance politique (PRGP),
- les Projets du Bureau international du travail (BIT).

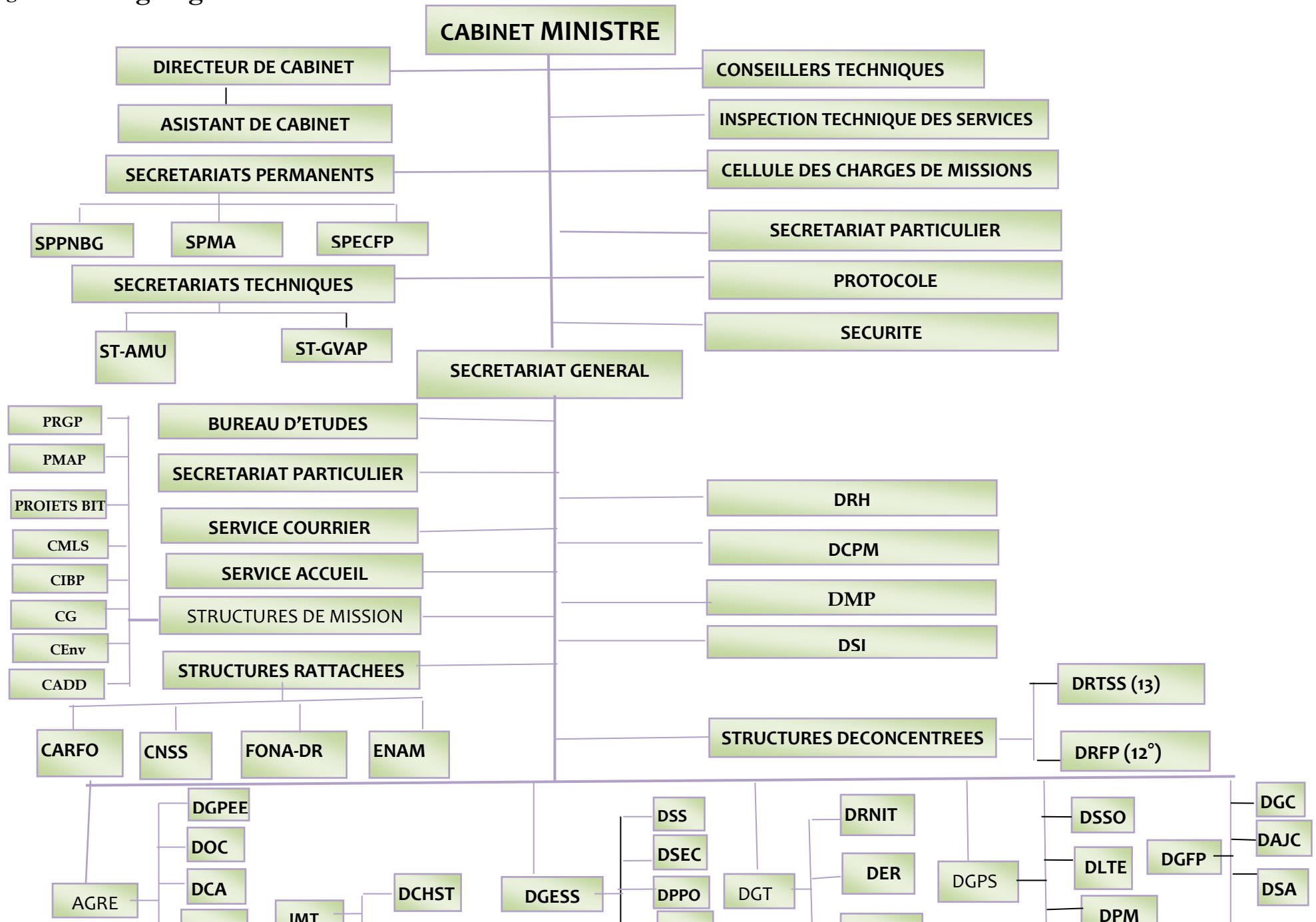
I.2.2.6. Les structures spécifiques

Conformément à l'organigramme type des départements ministériels, le Ministère dispose de structures spécifiques que sont :

- la Cellule Genre ayant pour mission de suivre, en relation avec le Ministère en charge du Genre, la mise en œuvre de la politique nationale genre au sein du département ;
- la Cellule environnementale (C Env) chargée de veiller, en relation avec le Ministère en charge de l'environnement, à la prise en compte des dimensions environnementales dans les politiques, programmes et projets du Ministère.
- la Cellule d'appui à la déconcentration et à la décentralisation (CADD) qui est chargée, en collaboration avec le Ministère chargé de la décentralisation, d'impulser le processus de décentralisation/ déconcentration.
- la Cellule d'implantation du budget programme qui est chargée de piloter le processus d'élaboration du budget programme du Ministère, en relation avec le Ministère en charge du Budget.

L'organigramme du ministère se présente comme suit :

Figure N° 1: Organigramme du ministère



II. Les capacités opérationnelles et les réalisations du ministère

Pour assurer la mise en œuvre des missions qui lui ont été confiées, le ministère dispose de ressources humaines et matérielles. Grace à ces ressources, plusieurs actions ont été réalisées dont il conviendra ici de présenter quelques-unes.

II.1. Les capacités opérationnelles

Afin de mener à bien les missions qui lui sont confiées, le MFPTSS dispose d'un personnel chargé de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique, de travail, de relations professionnelles et de sécurité sociale.

II.1.1. Le personnel du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale

Selon les textes d'organisation des emplois spécifiques (TOES), le MFPTSS dispose des emplois spécifiques suivants :

En matière de gestion des ressources humaines (GRH)

- les Conseillers en GRH,
- les Assistants en GRH,
- les Agents spécialisés en GRH.

En matière d'administration de travail

- les Inspecteurs du Travail,
- les Contrôleurs du Travail

En plus de ces emplois spécifiques, le personnel du ministère est également constitué de personnel issu d'autres emplois.

Tableau n° 1 : Effectif du personnel du MFPTSS par emploi de 2011 à 2015 au 31 décembre

	2011	2012	2013	2014	2015
Conseillers GRH	49	52	63	60	78
Assistants GRH	23	21	40	40	62
Agents spécialisés GRH	21	27	31	31	38
Inspecteurs du Travail	125	136	140	148	155
Contrôleurs du Travail	116	124	126	116	140
Autres emplois	410	408	389	409	428
TOTAL	744	768	789	804	901

Source : DRH/MFPTSS

L'effectif du personnel du MFPTSS s'est accru régulièrement de 2011 à 2015. La plus forte progression est celle de 2014 à 2015 avec un taux de croissance de 12,06%. Sur l'ensemble de la période, le taux de croissance annuel moyen est de 4,90%.

Pour l'année 2015, sur 901 agents que comptait le MFPTSS, l'effectif du personnel des emplois spécifiques est de 473, soit une proportion de 52,50%.

Le personnel spécifique à l'administration du travail était au nombre de 295 et représentait 32,74% de l'ensemble du personnel du ministère. Ce personnel est chargé de la gouvernance du marché du travail à travers un contrôle de la législation sociale, et la gestion des conflits de travail.

Quant aux gestionnaires des ressources humaines, ils sont au nombre de 178, soit 19,76% du personnel du MFPTSS. Parmi ces GRH, 12 sont chargés de gérer la carrière de ce personnel à travers la prise des actes d'avancement, de titularisation, de détachement, de disponibilité, de suspension de contrat, de stage, de bonification d'échelon suite à une décoration pour faits de service public. Ce qui fait un ratio de un (01) GRH pour environ 100 agents du MFPTSS.

S'agissant des autres actes de carrière à savoir: les intégrations, les engagements, les reclassements, les reversements, les reconstitutions de carrière, les révisions/régularisations de situation administrative, les rectificatifs d'actes, les bonifications d'échelon suite à un stage de spécialisation, les primes de rendement, les relevés généraux des services, la mise à la retraite, le licenciement, les révocations, les démissions, un effectif de vingt-trois (23) rédacteurs de la DGC et dix-huit (18) rédacteurs de la DSA sont chargés de leurs élaborations.

En plus de ces deux types d'emplois spécifiques, le ministère compte aussi du personnel d'autres emplois composés des emplois non spécifiques au ministère et des emplois interministériels. Ces derniers représentent 47,50% du personnel du ministère.

Tableau n° 2: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2014 au 31 décembre

	Conseillers GRH	Assistants GRH	Agents spécialisés en GRH	Inspecteurs du Travail	Contrôleurs du Travail	Emplois non spécifiques au MFPTSS	Total
[18-22[	0	0	0	0	0	0	0
[22-26[	0	1	1	0	00	17	19
[26-30[	1	9	8	5	23	43	89
[30-34[	15	18	4	54	57	82	230
[34-38[	19	11	4	46	28	75	183
[38-42[	6	1	3	19	8	55	92
[42-46[	9	0	5	6	0	38	58
[46-50[	1	0	2	1	0	41	45
[50+ [	9	0	4	17	0	58	88
Total	60	40	31	148	116	409	804

Source : DRH/MFPTSS

En 2014, le personnel du ministère présente un effectif en majorité jeune. Le tableau ci-dessus montre une prédominance de la tranche d'âge de 18 à 38 ans avec 521 agents soit 64,80% de l'effectif total. C'est dire que cette jeunesse est un atout pour le ministère dans sa quête de

dynamisme pour l'atteinte de ses objectifs ; cependant elle constitue un défi pour le ministère en termes de renforcement des capacités.

Tableau n° 3: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2015 au 31 décembre

	Conseillers GRH	Assistants GRH	Agents spécialisés en GRH	Inspecteurs du Travail	Contrôleurs du Travail	Emplois non spécifiques au MFPTSS	Total
[18-22[	0	0	0	0	0	1	1
[22-26[	0	6	2	0	4	8	20
[26-30[	8	16	10	6	27	50	117
[30-34[	17	21	7	40	57	87	229
[34-38[	22	16	6	62	38	78	222
[38-42[	11	3	2	23	12	62	113
[42-46[	7	0	4	5	2	39	57
[46-50[	3	0	2	4	0	48	57
[50+ [	10	0	5	15	0	55	85
Total	78	62	38	155	140	428	901

Source : DRH/MFPTSS

Tout comme en 2014, en 2015, le personnel du MFPTSS est majoritairement jeune. En effet, Ceux qui ont moins de 38 ans représentent 65,38% de l'effectif du personnel. La moyenne d'âge est de 36,94 ans et l'âge médian est de 35,50 ans. Ce dernier signifie que 50% (la moitié) du personnel du ministère en 2015 avaient moins de 35,50 ans et les autres 50% du personnel ont un âge supérieur à plus de 35,50 ans.

II.1.2. Le renforcement des capacités du personnel du MFPTSS

L'atteinte des objectifs assignés est fortement liée à la compétence des agents. Cependant, la question du renforcement des capacités des agents du ministère se pose avec acuité. Conscient de cette situation, une stratégie de renforcement des capacités (SRC) assortie d'un plan d'actions a été adoptée par le Conseil des ministres en sa séance du 22 octobre 2015. Cette SRC a pour objectif de développer les compétences des agents du ministère et d'accroître la disponibilité et la qualité des équipements et des infrastructures immobilières et technologiques à l'horizon 2023.

II.1.3. Les ressources financières et matérielles

Autant une ressource humaine bien qualifiée est nécessaire pour l'atteinte des objectifs d'une administration, autant il est important que celle-ci se dote de moyens financiers et matériels afin d'être performante.

II.1.3.1 Les ressources financières

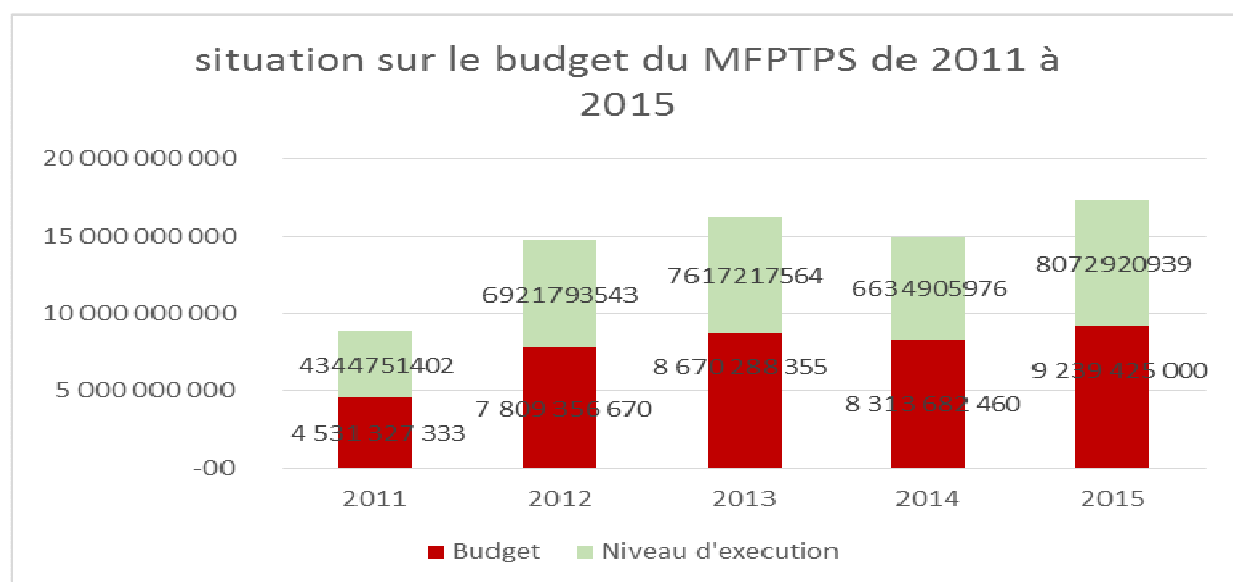
Tableau n° 4: Evolution du budget du MFPTSS

	2011	2012	2013	2014	2015
Total du budget (en milliers)	4 531 327	7 809 356	8 670 288	8 313 682	9 239 425
Taux de progression (%)		72,34	11,02	-4,11	11,14

Source : lois de finances 2011 à 2015

Sur la période considérée, on note une hausse progressive du budget sauf en 2014 où il connaît une régression de l'ordre de 4,11% par rapport à celui de 2013. Cette baisse pourrait s'expliquer par les orientations budgétaires de l'exercice 2014 dont l'accent a été mis sur les mesures sociales.

Graphique N° 1 : Budget du MFPTSS et son état d'exécution



Source : lois des finances de 2011 à 2015

Au cours de la période, le taux d'exécution du budget est de 96% en 2011, 89% en 2012 ; 88% en 2013 ; 80% en 2014 et 87% en 2015. Le taux d'exécution le plus élevé est celui de 2011 (96%) et le plus faible taux est celui de 2014 (80%).

Dans l'ensemble, le taux d'exécution du budget peut être jugé satisfaisant. La non atteinte du taux d'exécution du budget à 100% peut s'expliquer par :

- la réalisation de certaines activités dont la période d'exécution est supérieure à l'année budgétaire ;
- les procédures lourdes des marchés publics ;
- l'insuffisance dans la programmation des activités ;
- les régulations budgétaires.

Certes, sur la période, le ministère connaît une hausse relative de son budget mais une amélioration de ses ressources financières s'avère nécessaire afin que le département puisse

pleinement jouer son rôle de pourvoyeur et de gestionnaire du personnel de la fonction publique ainsi que d'administration des relations de travail dans le secteur privé.

II.1.3.2 Les ressources matérielles

En matière d'infrastructures, les structures centrales du ministère sont réparties dans la ville de Ouagadougou. Il s'agit de l'immeuble de la modernisation sis à l'Avenue Kwamé N'krumah qu'occupent le Cabinet du Ministre, le Secrétariat général, la DGFP avec deux (02) de ses directions techniques (la DGC et la DAJC), la DAF, la Direction du contrôle des marchés et des engagements financiers (DCMEF), la DCPM. Le Building Lamizana est occupé par la DRH, la DSI, une (01) direction technique de la DGFP, la DAD).

La DGT, la DGPS, l'IMT et la DGESS sont logées dans l'enceinte de l'Immeuble Baoghin, le SP-MA, la DSA. La DRTSS/centre sont dans un bâtiment en location au niveau du projet ZACA (Zone d'activités commerciales et administratives). Le SP/PNBG est logé dans un bâtiment aussi en location à Koulouba. L'AGRE, quant à elle est logée dans un bâtiment de la CARFO situé également à Koulouba. L'IGS, le ST-GVAP sont logés dans les locaux de CARFO situés au quartier Paspanga.

Tableau n° 5: Les équipements du ministère en 2015

Intitulé	Nombre
Matériels roulant	
Véhicules à deux (02) roues	32
Véhicules à quatre(04) roues	73
Matériels de bureau et logement	
Photocopieuses	82
Téléphones	212
Régulateur de tension	34
Extincteurs	15
Climatiseurs	142
Réfrigérateurs	105
Poste téléviseur	20
Scanner	26
Mobiliers de bureau et de logement	
Armoire deux (02) battants	691
Armoire à dix (10) clapets	135
Armoire à dossiers suspendu	31
Fauteuils pivotant dossier bas	232
Chaises avec accoudoir	577
Bureau un (01) caisson	250
Bureaux deux (02) caissons	269
Bureaux avec retour	149
Table d'ordinateur	148

Cantines métalliques	389
Matériels informatiques	
Micros ordinateurs complet (ordinateur de bureau)	565
Imprimantes	404
Ordinateurs portables	150
Onduleurs	288
Matériels et mobiliers techniques	
Groupe électrogène	27

Source : DAF

En 2015, l'ensemble des ordinateurs (portables et de bureaux) dont dispose le ministère est de 715 pour 901 agents. Ce qui fait 1 ordinateur pour plus d'un (01) agent. Cependant cette proportion cache certaines réalités dans la mesure où certains agents possèdent à la fois un ordinateur de bureau et un ordinateur portable. De plus, le nombre d'ordinateurs disponibles dans la « salle informatique » a été comptabilisé. En prenant en compte tous ces aspects, le nombre d'ordinateurs est largement insuffisant.

Sur le plan des logiciels et des applications métiers, les plus utilisés sont:

- les logiciels de bureautique ;
- le SIGASPE (Système intégré de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat) ;
- le CID (Circuit intégré des dépenses) ;
- et le SIMP (Système d'information intégré des marchés publics)

Des applications en ligne ont été développées et greffées au SIGASPE. Il s'agit d'ALIAS (Accès en ligne des informations administratives et salariales) et de DIAN (Dossiers individuels des archives numérisées) et de SADINA (Système d'accès aux dossiers individuels numérisés des agents).

Certains modules du SIGASPE ont été mis à jour et développés afin de répondre aux besoins des utilisateurs de la DGC, de la DSA et des DRH.

Dans le même cadre et en matière d'organisation des concours de la fonction publique, des modules ont été conçus, développés et déployés dans le SIGASPE afin d'améliorer la gestion des recrutements et des intégrations/engagements des agents de la fonction publique.

II.2. Les réalisations du Ministère en 2015

Le rapport d'activités de 2015 indique que le taux de réalisation globale des activités est de 81,65%. Cependant, lorsqu'on exclut les activités de coordination et de suivi évaluation, le taux de réalisation global des activités est de 60% contre 67, 21% en 2014.

Les grandes actions qui ont été réalisées sont notamment :

- l'adoption de la Stratégie de renforcement des capacités (SRC) et de son plan d'actions opérationnel (PAO) ;

- l'adoption du deuxième plan d'actions 2015-2019 du plan stratégique décennal de modernisation de l'administration (PSDMA) ;
- la signature avec la banque mondiale pour la mise en œuvre du PMAP ;
- la rencontre gouvernement syndicat qui a été sanctionnée par un communiqué final indiquant 19 points d'accord des parties et l'engagement des parties à poursuivre le dialogue pour les points de désaccord ;
- l'adoption des horaires de la journée de travail continu ;
- la numérisation des archives ;
- l'adoption de la loi N°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat. Les différents points de cette loi sont abordés dans le chapitre relatif à la gestion des carrières ;
- l'adoption de la loi N°060-2015/CNT du 05 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso.

Les raisons de la non réalisation de certaines activités sont entre autres:

- la faiblesse du budget : avec les événements socio-politiques qu'a connu le pays, l'administration publique en général et notre département en particulier a fait face à un budget d'austérité;
- l'élaboration des programmes d'activités avant l'adoption du budget ; la mauvaise qualité de la connexion intra et internet : insuffisance de la maintenance des serveurs, du réseau informatique (câblages, réalisation de points d'accès wifi...) ;
- l'insuffisance de consommables informatiques paralyse la réalisation des activités de certaines directions dont l'essentiel des activités se font sur le SIGASPE. Il en est de même des délestages qui ont entravé la bonne exécution des activités ;
- l'indisponibilité de certains partenaires dans la réalisation de certaines activités du dialogue social dont la tenue requiert nécessairement la présence de toutes les parties.

CHAPITRE II : LA GESTION DES CARRIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

I. Les recrutements au titre des années 2014 et 2015

Le MFPTSS, pour les besoins d'accomplissement des missions de services publics, procède à des recrutements pour chaque ministère. Ces concours sont organisés en fonction des textes d'organisation des emplois. Trois types de concours sont organisés : les concours directs, les concours professionnels et les concours sur mesures nouvelles.

I.1. Les recrutements par type de concours.

L'AGRE procède chaque année en collaboration avec les ministères et institutions bénéficiaires, à des recrutements de personnel sur concours directs, professionnels et des recrutements sur mesures nouvelles.

I.1.1 Recrutements des concours directs de 2014 et 2015

Le tableau ci-dessous présente le bilan des concours directs 2014 et 2015 .

Tableau n° 6 : bilan des concours directs 2014 et 2015

	Nombre de concours ouverts	Nombre de candidats	Nombre de candidatures validées	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus	Nombre de postes non pourvus
2014	102	190 884	590 213	9 480	8 897	583
2015	90	210 452	658 640	9 587	7 809	1 778

Source : AGRE

Le tableau présente un ensemble de données sur les effectifs des candidats et des postes des concours directs des sessions de 2014 et de 2015.

Au cours de ces deux années, le nombre de concours ouverts a baissé de 11,76% et le besoin de personnel dans l'Administration au titre des concours directs a augmenté de 3,1%. Cette situation contraste avec la demande d'emploi qui a augmenté de 10,25% ; de même, le nombre de candidatures a augmenté de 11,59% sur la période.

Pour ce qui est du niveau réel de recrutement, les besoins en personnel ont été comblés de 93,85% en 2014 et de 81,45% en 2015. Le fait que les postes ne soient pas pourvus à 100% s'explique en partie par le faible niveau des candidats aux concours d'une part et/ou par l'insuffisance de candidatures dans certains concours d'autre part. Pour le cas des faibles niveaux des candidats, il a été observé que plusieurs candidats ont une note inférieure à la note minimale (note éliminatoire) fixée par l'arrêté d'ouverture des concours ; sur cette base donc, les candidats qui ont une note inférieure à la minimale sont ajournés.

De toute évidence, il ressort du tableau que l'offre d'emploi dans la fonction publique est largement inférieure à la demande d'emploi. En effet pour un besoin de 9 480 postes en 2014, la demande était de 190 884. Ce qui correspond à une couverture de la demande d'emploi par

l'offre d'emploi dans la fonction publique d'Etat de 4,96%. De même pour 2015, cette même couverture a été de 4,55%.

I.1.2 Recrutements par concours professionnels de 2014 et 2015

Le bilan des concours professionnels 2014 et 2015 est présenté dans le tableau suivant :

Tableau n° 7: bilan des concours professionnels 2014 et 2015

	Nombre de concours ouverts	Nombre de candidatures validées	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus	Nombre de postes non pourvus
2014	177	29 377	4 702	3 247	1 455
2015	184	29 360	4 211	3 127	1 084

Source : AGRE (bilan des concours)

Au titre des concours professionnels, sur 4 702 et 4 211 postes à pourvoir respectivement en 2014 et 2015, 3 247 et 3 127 postes ont été effectivement pourvus. Cela représente 69% et 74% de postes pourvus en 2014 et 2015. Les postes non pourvus s'expliquent en partie par des notes éliminatoires obtenues par certains candidats, mais aussi du fait que l'effectif des candidats est inférieur aux postes à pourvoir pour certains concours professionnels comme ceux de la santé et de l'enseignement secondaire.

I.1.3 Recrutements sur mesures nouvelles 2014 et 2015

La situation des recrutements sur mesures nouvelles, au titre des années 2014 et 2015, est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 8: bilan des recrutements sur mesures nouvelles 2014 et 2015

	Nombre de concours ouverts	Nombre de candidatures validées	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus	Nombre de postes non pourvus
2014	68	18 769	8 104	6 808	1 296
2015	61	30 029	6 510	5 160	1 350

Source : AGRE (bilan des concours)

Le nombre élevé de postes non pourvus en 2015 s'explique d'une part par l'absence et/ou l'insuffisance de candidatures et, d'autre part, par l'existence de notes éliminatoires.

De 2014 à 2015, le nombre de candidatures validées a augmenté d'environ 60%. Cette hausse pourrait s'expliquer par le nombre élevé d'élèves sortant des écoles de formation professionnelle notamment ceux de la santé et de l'enseignement.

II. Les actes de gestion des carrières dans la fonction publique

La gestion des carrières se fait à travers la prise d'actes de gestion concernant l'intégration/engagement, le reclassement, l'avancement, la gestion de la mobilité, etc., en

application des textes en vigueur et sous le contrôle général du ministère en charge de la fonction publique. Les actes de gestion concernent les actes d'entrée, les actes relatifs à l'évolution des carrières et les actes de sorties.

II.1. Les actes relatifs à l'entrée

L'entrée dans la fonction publique se fait par intégration ou par engagement.

L'intégration est un acte par lequel une personne remplissant les conditions requises est nommée dans un des emplois de fonctionnaire à l'issue d'un concours. L'acte est matérialisé par un arrêté.

L'engagement est un acte par lequel une personne remplissant les conditions requises est nommée dans un des emplois de contractuel à l'issue d'un concours. L'acte est matérialisé par une décision.

Tableau n° 9 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par statut.

	2011	2012	2013	2014	2015
Fonctionnaires	1 974	1 448	2 029	1 948	4 532
Agents contractuels	5 607	3 169	2 794	6 127	6 840
Ensemble	7 581	4 617	4 823	8 075	11 372

Source : SIGASPE

Le nombre d'agents intégrés/engagés a connu une baisse de 39,1% entre 2011 et 2012. Cependant, sur la période 2012 à 2015, on constate une augmentation du nombre de personnes intégrées/engagées. Sur la période 2011 à 2015, on constate une hausse générale avec un taux d'accroissement moyen de 10,67%.

L'effectif élevé des agents en 2015 s'explique par le nombre élevé de postes ouverts en 2013 en raison de la durée de la formation qui est de deux (02) ans pour la plupart des emplois.

Tableau n° 10 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par sexe de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	2 353	1 074	1 276	2 508	2 369
Hommes	5 228	3 543	3 547	5 567	9 003
Ensemble	7 581	4 617	4 823	8 075	11 372

Source : SIGASPE

Quelle que soit l'année considérée, le nombre de personnels masculins intégrés/engagés est au moins deux fois plus élevé que celui du personnel féminin. Mais cela ne traduit guère une discrimination à l'encontre des femmes car selon les textes de recrutement, aucune distinction n'est faite à l'égard du sexe féminin de façon générale. Cette faible réussite des femmes aux concours de la fonction publique pourrait s'expliquer par le fait qu'au Burkina Faso, d'une manière globale, le taux de scolarisation des hommes est nettement supérieur à celui des femmes. En outre, le taux de déperdition scolaire est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Encadré N° 1 : Quelques données sur l'éducation au Burkina Faso

Selon l'annuaire statistique de l'enseignement primaire 2014-2015, le taux brut d'admission au CP1 est de 98,8% dont 101,3% pour les garçons et 96,2% pour les filles. Le taux de réussite au Certificat d'étude primaire (CEP) est de 76,6% pour les garçons et de 70,7% pour les filles alors que le taux d'achèvement au primaire est de 57,4% pour les garçons et 61,3% pour les filles. Aussi, le taux de scolarisation net est de 65,9% pour les hommes et 65,5% pour les filles.

En se référant à l'annuaire statistique de l'enseignement de base 2010/2011, le taux brut d'admission en 6ième était de 32,6% dont 35,6% pour les garçons et 29,5% pour les filles avec un indice de parité fille/garçon de 0,83. Le taux brut d'admission en seconde = 9,6% dont 12,3% chez les garçons et 7% chez les filles avec un indice de parité fille/garçon de 0,57

Au niveau de l'enseignement supérieur, le tableau de bord de l'enseignement supérieur 2012/2013 montre que 24 491 étudiants dont un tiers de filles sont nouvellement inscrits en 1ère année dans les établissements d'enseignement supérieur du Burkina Faso. Selon le sexe, la transition des filles du secondaire au supérieur est plus faible que celle des garçons. Ainsi, 4 filles de la dernière année du secondaire de 2011-2012 ont accédé au supérieur en 2012/2013 pour 5 garçons. L'indice de parité du taux de transition est de 0,83.

Le tableau de bord montre également que la population de sexe masculine est plus scolarisée au supérieur que celle féminine. En effet, dans une population de 100 000 habitants de chaque sexe, 620 personnes de sexe masculin sont inscrites à l'université pour 277 de sexe féminin en 2012/2013. Les disparités entre filles et garçons dans l'accès au supérieur persistent en 2012/2013. L'indice de parité entre les sexes du nombre d'étudiants pour 100 000 habitants est de 0,45. Cet indice est resté statique durant les 5 dernières années.

En 2012/2013, la majorité des étudiants du Burkina Faso est inscrite au premier cycle (82,8%). Les filles représentent 33% des étudiants du premier cycle. Le second cycle accueille 15,4% avec 31% de filles et le troisième cycle représente 1,8% avec 28% de filles.

Selon les données du plan national de développement économique et social, « en matière d'éducation et particulièrement en ce qui concerne l'enseignement secondaire, le ratio fille-garçon est passé de 0,51 en 2004 à 0,62 en 2014, soit une progression moyenne annuelle lente de 0,011. Au niveau du supérieur, le ratio fille-garçon est passé de 0,29 en 1997 à 0,48 en 2013. En matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), la proportion des femmes de 16 à 64 ans formées était de 3,1% en 2010, contre une moyenne nationale de 4,5% »².

² Plan national de développement économique et social (PNDES) page 7

Tableau n° 11 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par tranche d'âge

	2011	2012	2013	2014	2015
De 18 à 20 ans	44	46	4	37	75
De 21 à 24 ans	1 441	992	655	1 206	1 351
De 25 à 29 ans	3 188	2 287	2 380	4 043	5 739
De 30 à 34 ans	1 802	998	1 310	2 003	3 483
De 35 à 39 ans	675	187	325	506	587
40 ans et plus	431	107	149	280	137
Ensemble	7 581	4 617	4 823	8 075	11 372

Source : SIGASPE

L'examen des données statistiques montre que la tranche d'âge des agents de 25 à 29 ans concentre le plus grand nombre d'agents intégrés/engagés peu importe l'année considérée, ce qui traduit la jeunesse du personnel et un grand besoin d'encadrement. La tranche d'âge de 18-20 ans regroupe le plus faible effectif suivie par celle de 40 ans et plus. Cela s'explique par le fait que l'âge minimal requis pour intégrer la fonction publique est de 18 ans et à partir de 40 ans les recrutements ne concernent que des agents ayant un niveau d'études très élevé ou des agents des catégories E ou 5^{ème} tels que les chauffeurs par le biais des recrutements sur mesures nouvelles.

Tableau n° 12 : nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par catégorie au 31 décembre

	2011	2012	2013	2014	2015
A ou 1	1 140	1 076	1 421	1 882	3 219
B ou 2	1 162	858	1 086	1 234	1 618
C ou 3	3 673	2 266	1 734	4 240	6 009
D ou 4	1125	357	536	410	377
E ou 5	458	57	42	297	87
P	0	3	4	12	62
TOTAL	7 581	4 617	4 823	8 075	11 372

Source : SIGASPE

Pour l'ensemble, les agents des catégories C ou 3^{ème} constituent l'effectif le plus élevé pour chaque année d'intégration/engagement étudiée suivie successivement de la catégorie A ou 1^{ère}, de B ou 2^{ème}, de D ou 4^{ème}, de E ou 5^{ème} et P. Au regard des activités de la fonction publique, il serait judicieux que les agents des catégories A ou 1^{ère} soient moins élevés que ceux des catégories B ou 2^{ème} et non l'inverse comme c'est le cas ici. Le faible effectif des agents de la catégorie P se justifie par le niveau élevé de recrutement exigé. Toutefois, le passage de 12 à 62 agents entre 2014 et 2015 s'explique par le reversement en P6 ou 6P des médecins titulaires de diplômes de spécialisation en santé publique, dentistes, médecin, chirurgiens...

II.2. Les actes relatifs à l'évolution des carrières

L'évolution des carrières concerne l'avancement d'échelon, la prime d'ancienneté, l'avancement de classe, la prime de rendement, le reclassement avec ou sans changement d'emploi et la bonification d'échelon pour stage de spécialisation ou pour décoration.

Tableau n° 13 : Etat des actes relatifs à l'évolution des carrières par année depuis 2012

	2012		2013		2014		2015	
	Prévus	Constatés	Prévus	Constatés	Prévus	Constatés	Prévus	Constatés
Avancement d'échelon	70 537	69 639	20 201	16 870	26 082	20 491	23 525	80
Prime d'ancienneté	2 967	2 923	23 294	16 677	22 863	22 135	34 774	1 436
Avancement de classe	304	303	134	133	2 924	2 896	2 608	1 936
Bonification et prime de rendement	ND	1053	ND	1072	ND	939	ND	433
Reclassement avec changement d'emploi	4 436	4 431	4 321	4 321	6 953	6 953	4 810	4 810
Reclassement sans changement d'emploi	4 436	4 436	0	0	146	146	133	133
Total	82 680	82 785	43 629	34 752	58 968	53 560	65 850	8 828

Source : rapports généraux de la CGRH et SIGASPE pour 2014 et 2015

Chaque année des actes sont pris pour marquer l'évolution des carrières des agents dans la fonction publique. La proportion des actes pris sur les actes à prendre varient différemment selon les années. En 2012, elle est de 100,13% en 2013, 80% ; en 2014 90,83% et en 2015 13,41%.

Le faible nombre des agents avancés en 2015 s'explique par le fait que les avancements d'échelon au titre de ladite année ne sont constatés qu'à partir de mai 2016 après autorisation en conseil des ministres. L'absence de données sur les prévisions en matière de bonification et de prime de rendement se justifie par l'impossibilité de faire des prévisions en matière de décoration.

II.3. La situation des sorties temporaires

Tableau n° 14 : Situation des agents en sortie temporaire

	2012	2013	2014	2015
Mise en position de stage	3 739	3 620	3 835	3 306
Détachement	858	1 127	1 405	2 358
Mise en disponibilité et suspension de contrat	927	1061	1660	1 528
Congé maladie de longue durée	4	0	2	1
Suspension de fonction	68	33	25	14
Total	5 596	5 841	6 927	7 206

Source : rapports généraux de la CGRH et SIGASPE pour 2015

Sur la période 2012 à 2015, on constate une hausse continue du nombre d'agent sortant temporairement de la fonction publique. Le taux de croissance du nombre de sortant est de 4,38% en 2013 ; 18,59% en 2014 et 4,02% en 2015. Le plus grand motif de sortie temporaire est celui de mise en position de stage. Les fonctionnaires bénéficiant d'une disponibilité ou d'un détachement représentent 31,90% des sorties temporaires en 2012 ; 37,% en 2013 ; 44,25% en 2014 et 53,93% en 2015.

II.4. Les données relatives aux sorties définitives

Tableau n° 15: Etat des agents en situation de sortie définitive

	2012	2013	2014	2015
Retraite pour limite d'âge	832	929	1 196	1 224
Retraite pour inaptitude physique	0	2	0	0
Retraite d'office	0	0	0	4
Retraite anticipée	3	6	7	13
Licenciement	21	8	10	8
Révocation	0	1	1	0
Démission	13	14	9	29
Décès	164	132	124	142
Total	1 033	1 092	1 347	1 420

Source : rapports généraux de la CGRH et SIGASPE pour 2015

Sur l'ensemble de la période, les sorties définitives de la fonction publique liées à la retraite pour limite d'âge est la plus élevée. Ce motif de sortie représente au moins 4/5 des sorties définitives de chaque années.

En ce qui concerne les démissions, on constate que l'année 2015 a enregistré le nombre le plus élevé de démission (29). Cela représente 2% des sorties définitive.

Pour ce qui est des licenciements, on note que 47 agents ont été licenciés de la fonction publique entre 2012 et 2015.

➤ Etat prévisionnel départs à la retraite sur les trois (03) prochaines années

Tableau n° 16 : Synthèse des départs à la retraite prévisionnels sur les trois (03) prochaines années

	Cat A ou 1	Cat B ou 2	Cat C ou 3	Cat D ou 4	Cat E ou 5	Autres	Total
2016	445	378	164	199	92	28	1 306
2017	463	426	191	166	71	48	1 365
2018	460	468	265	149	89	43	1 474
Total	1 368	1 272	620	514	252	119	4 145
Taux pour les 3 années en %	33	31	15	12	6	3	100

Source : Rapport conférence CGRH 2015

Le taux de départ prévisionnel à la retraite est plus élevé pour les catégories A ou 1^{ère} catégorie que ceux des catégories B ou 2^{ème} et C ou 3^{ème}.

Les catégories A ou 1^{ère} et B ou 2^{ème} réunies regroupent à elles seules les 2/3 des effectifs des départs prévisionnels à la retraite.

II.5. Le circuit de traitement des actes SIGASPE à la DGFP

Le circuit de traitement des actes montre les différentes étapes de traitement des dossiers. Ce parcours est nécessaire pour une meilleure étude des dossiers des agents à la fonction publique. Toutefois, ce processus a une répercussion sur la durée mise pour le traitement des dossiers. Les points suivants présentent le circuit de traitement des dossiers et les actions à mener pour chaque étape.

➤ LE BUREAU D'ORDRE

La porte d'entrée dans le circuit de traitement des actes SIGASPE à la DGFP est le bureau d'ordre qui est le secrétariat de la DGC en ce qui concerne les actes d'intégration/engagement, de reclassement, de révision/régularisation de situation administrative, de reconstitution de carrière administrative, de rectificatif, de reversement et le secrétariat de la DSA en ce qui est des actes de sortie (temporaire ou définitive).

La demande d'un agent relevant d'un ministère ou d'une institution, transmise au MFPTSS pour traitement par l'intermédiaire de sa DRH/DAAF, passe nécessairement par le secrétariat général du MFPTSS, le secrétariat de la DGFP avant de parvenir au secrétariat de la DGC ou celui de la DSA suivant la nature de la demande. Mais en ce qui concerne les révisions de situation administrative, les reconstitutions de carrières administratives avant de parvenir au secrétariat de la DGC ou celui de la DSA, les demandes passent au secrétariat de la DAJC pour étude.

Le dossier, une fois examiné par l'agent du bureau d'ordre, fait l'objet :

- de saisie de nouveau bordereau et de transmission (physique et électronique) au chef de service s'il est recevable ;
- de bordereau retour à la DRH/DAAF du ministère/institution dont relève l'agent s'il ne l'est pas.

➤ LE CHEF DE SERVICE

Le dossier transmis au chef de service fait l'objet :

- de réception (physique et électronique) ;
- d'étude dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- d'imputation (physique et électronique) au rédacteur s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas.

➤ LE REDACTEUR

Le rédacteur procède après imputation du chef de service à :

- la réception (physique et électronique) du dossier ;
- l'étude du dossier dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- l'élaboration du projet d'acte s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas ;
- la transmission du projet d'acte élaboré au directeur du contrôle des marchés et des engagements financiers.

➤ **LE DIRECTEUR DU CONTROLE DES MARCHES ET DES ENGAGEMENTS FINANCIERS**

Il est chargé :

- de réceptionner le projet d'acte élaboré et transmis électroniquement par le rédacteur à la vue du dossier physique ;
- d'étudier le dossier dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- de viser le projet d'acte élaboré s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas ;
- de transmettre le projet d'acte visé (physique et électronique) au directeur de la gestion des carrières / à la directrice des sorties assistées .

➤ **LE DIRECTEUR DE LA GESTION DES CARRIERES/DIRECTRICE DES SORTIES ASSISTEES**

II/ elle est chargé (e) :

- de réceptionner le projet d'acte visé par le contrôle financier et transmis électroniquement à la vue du dossier physique ;
- d'étudier le dossier dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- de viser à son tour le projet d'acte s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas;
- de transmettre le projet d'acte visé (physique et électronique) au directeur général de la fonction publique.

➤ **LE DIRECTEUR GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Il est chargé :

- de réceptionner le projet d'acte visé par le contrôle financier, le DGC/DSA et transmis électroniquement à la vue du dossier physique ;
- d'étudier le dossier dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- de viser à son tour le projet d'acte s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas ;

- de transmettre le projet d'acte visé (physique et électronique) au Secrétaire général/MFPTSS.

➤ **LE SECRETAIRE GENERAL**

Il est chargé :

- de réceptionner le projet d'acte visé par le contrôle financier, le DGC/DSA, le DGFP et transmis électroniquement à la vue du dossier physique ;
- d'étudier le dossier dans sa recevabilité et sa conformité par rapport aux textes en vigueur ;
- de signer et valider le projet d'acte s'il est conforme ou de procéder à son rejet s'il ne l'est pas ;
- de transmettre l'acte signé (physique et électronique) au circuit général/MFPTSS.

➤ **LE CIRCUIT**

L'agent du circuit est chargé de :

- réceptionner l'acte signé par le Secrétaire général ;
- procéder à l'édition du BE/solde DRH ;
- transmettre le BE/solde édité à la solde/DRH du ministère dont relève l'agent pour la prise en charge financière de l'acte.

III. La loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat

Il s'agit dans ce point de présenter les grandes lignes de la loi n°081-2015/CNT, ses principales innovations, le contexte et les justifications qui ont concouru à la relecture de la loi n°013-98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et agents de la fonction publique modifiée par la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005.

III.1. Contexte et justification de la relecture de la loi n°013

Après dix années de mise en œuvre, la réforme globale de l'administration publique (RGAP) a fait l'objet d'une évaluation qui a recommandé la relecture de la loi n°013/98/AN modifiée par la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005 afin d'intégrer davantage les valeurs de performance, d'équité, d'égalité et de transparence dans la gestion des agents de la fonction publique d'Etat.

En effet, le diagnostic a révélé que le système disciplinaire est inefficace à cause des irrégularités et des insuffisances constatées dans la mise en œuvre des dispositions réglementaires y relatives. La lourdeur des procédures de sanctions et l'absence de répertoire de fautes et de leur caractérisation ou définition rendent inadapté ce système.

Autres griefs faits à la loi n°013/98 est la prise en charge insuffisante des titulaires du doctorat ou des emplois correspondant au niveau du baccalauréat et sept années de formation professionnelle cumulée. La loi n°081 crée la catégorie P pour prendre en compte les titulaires

du doctorat ou les occupants des emplois exigeant le niveau du baccalauréat plus sept années de formation professionnelle cumulée.

Avec la loi n°013/98, les emplois d'agents de la fonction publique rémunérés en application des grilles P étaient limitativement énumérés ; les grilles de rémunération P étaient donc personnalisées. Dans le but de conserver le caractère général de la loi, le nouveau statut fixe trois échelles dans la catégorie P. Ces échelles sont dans l'ordre décroissant A, B et C pour faire la différence avec les échelles 1, 2 et 3 des grilles P rencontrées dans le cadre des statuts autonomes.

En plus de cette recommandation principale, s'ajoutaient la forte mobilisation des organisations syndicales en faveur de la révision d'une part et la course aux statuts autonomes par certains corps de métiers d'autre part. Aussi fallait-il adapter les dispositions de la loi principale aux exigences de gestion prévisionnelle et de compétences des ressources humaines afin d'établir une harmonie et un équilibre entre les pratiques des acteurs et les dispositions légales et réglementaires.

L'objectif général de la relecture est d'aboutir à une nouvelle loi qui intègre davantage les valeurs de performance, d'équité, d'égalité et de transparence dans la gestion des agents de la fonction publique d'Etat. Cette nouvelle loi devrait par ailleurs mettre un accent particulier sur la valorisation des compétences et le renforcement des capacités.

III.2. Les principales innovations

Les principales innovations sont entre autres la suppression du statut d'agents contractuels de l'Etat, la création de la catégorie P, l'allongement des échelons par classe et l'introduction de la notion de métiers.

III.2.1 La suppression du statut d'agents contractuels de l'Etat et la création de la catégorie P

Un des objectifs de la relecture de la loi n°013-98 a été donc de supprimer le statut d'agent contractuel et de fonctionnariser l'ensemble des agents de la fonction publique afin de leur permettre de bénéficier des mêmes avantages. Par conséquent, cette fonctionnarisation entraîne l'effacement de la différence de traitement salarial entre les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique.

Dans le processus de reversement des agents de la fonction publique dans le statut général de la fonction publique d'Etat, celui du fonctionnaire est opéré de manière à ce que sa rémunération atteigne celle du contractuel, lorsque les deux ont une situation administrative analogue et ce, dans le respect du principe des droits salariaux déjà acquis par les contractuels.

La loi n°081-2015/CNT précise qu'il ne sera plus recruté d'agents contractuels permanents burkinabè. Toutefois, une loi spécifique devra régir les agents contractuels burkinabè non permanents et les agents contractuels de nationalité étrangère.

La loi n°081-2015/CNT crée la catégorie P pour prendre en compte les emplois exigeant le doctorat ou le niveau du baccalauréat plus sept années de formation professionnelle cumulée.

III.2.3 La réduction du nombre de sanctions disciplinaires et la création d'une échelle de fautes professionnelles

La loi n°081-2015/CNT fait l'option de la réduction du nombre de sanctions et de la création d'une hiérarchie des fautes professionnelles en lien avec la hiérarchie des sanctions disciplinaires. Le nombre de sanctions est réduit de sept (07) à cinq (05) avec cependant l'introduction d'une nouvelle sanction qui est le « retard d'avancement ». La hiérarchie des fautes professionnelles dans la logique de la hiérarchie des sanctions disciplinaire est opérée par le nouveau statut à l'effet de faciliter le travail des conseils de discipline et de lutter contre l'arbitraire dans l'appréciation des fautes disciplinaires et dans l'application des sanctions disciplinaires.

III.2.4 L'allongement des échelons par classe et l'introduction de la notion de métiers

Les agents de la fonction publique pouvaient atteindre le dernier échelon de leur classe six (06) ou sept (07) ans avant leur retraite. L'allongement du nombre des échelons par classe tient compte des âges d'entrée et des limites d'âges pour l'admission à la retraite en vue de motiver ces agents « bloqués » dans leur carrière.

L'introduction d'une approche « métier » permet de disposer de statuts particuliers par regroupement de secteurs à activités similaires ou par famille professionnelle, en rupture avec l'approche « emploi » basée sur les textes d'organisation des emplois spécifiques par ministère. Cela permet non seulement de s'adapter facilement aux créations, fusions, scissions ou suppressions de départements ministériels en matière de gestion des ressources humaines, mais aussi d'amorcer une véritable gestion stratégique des ressources humaines publiques grâce à des outils fiables d'observation, d'analyse et de gestion prospective de ces ressources.

III.2.6 La redéfinition de la nature des stages et la création d'une nouvelle récompense

L'accroissement du contentieux administratif ces dix (10) dernières années a été considérablement alimenté par le contentieux relatif aux stages. La redéfinition de la nature des stages et la réglementation des durées qui séparent deux (02) stages visent à réduire ce contentieux et partant, le sentiment de traitement discriminatoire entre des agents de la même fonction publique.

Certaines récompenses sans incidence financière sont néanmoins de nature à motiver les agents et accroître leur rendement au service. L'augmentation du nombre de ces récompenses offre plus d'opportunités de motivation, en dehors de la décoration classique pour faits de service public. C'est dans ce sens que la loi n°081-2015/CNT du 24 novembre 2015 a retenu le « témoignage de satisfaction avec publication au journal officiel » comme récompense additionnelle.

III.2.8. L'appui apporté aux organisations syndicales (article 121)

Cet appui se manifeste désormais par la possibilité de mettre des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales. Ce qui va leur permettre de mieux jouer leur rôle de partenaire social dans la bonne conduite et la saine gestion des ressources humaines publiques.

III.2.9. L'allongement des durées des disponibilités pour convenance personnelle et pour exercer dans une entreprise privée (article 138 et 139)

Cette mesure permettra non seulement de valoriser les aptitudes et compétences des agents bénéficiaires, mais aussi de les enrichir au contact de réalités professionnelles nouvelles. Ainsi, les agents de retour de disponibilité peuvent mieux innover dans l'accomplissement de leurs tâches administratives. En outre, cette mesure vise à permettre à l'Administration d'être plus souple dans la gestion des ressources humaines, la flexibilité étant un des principes du management moderne. La disponibilité pour convenance personnelle passe de quatre (04) à huit (08) ans au maximum dans la carrière tandis que celle accordée pour exercer dans une entreprise privée passe de six (6) à dix (10) ans au maximum dans la carrière. Cette augmentation tient compte de la limitation dans la carrière qui n'était pas précisée dans la réglementation antérieure.

CHAPITRE III : LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Une administration efficace est celle qui veille à une meilleure gestion des ressources humaines, à un renforcement de la communication et des moyens matériels et logistiques. Elle a également en charge l'amélioration de l'environnement de travail, le renforcement du contrôle et de l'évaluation ainsi que la promotion de l'administration de proximité à travers une décentralisation et une déconcentration adéquates.

La mise en place d'une telle administration nécessite un effort continu de réformes pour assurer son 'adaptation constante, à l'évolution économique et sociale, par la simplification et la modernisation des procédures et des démarches administratives

I. Historique de la modernisation de l'administration publique

Le Burkina Faso a entrepris depuis 1991 une politique de modernisation de son administration. Cette politique a été conçue en vue de la mise en place d'une Administration et d'institutions publiques efficaces, à l'écoute et au service des usagers, capables d'assurer le pilotage de la société burkinabè vers des objectifs de développement.

Pour ce faire, des réformes économiques, financières et institutionnelles ont été engagées pour assurer une meilleure gestion des finances publiques, la lutte contre la pauvreté, l'ouverture et la libéralisation de l'économie, le renforcement du rôle du secteur privé vu comme le moteur du développement, l'accélération de la croissance et la promotion du développement durable. Ces réformes ont permis d'obtenir des avancées sociales réalisées à travers la mise en œuvre des politiques sectorielles dans les domaines tels que la santé, l'éducation, l'action sociale.

Ainsi, concomitamment aux réformes de politiques sectorielles, un processus global et transversal de réforme de l'administration publique a été engagé à la suite d'audits organisationnels réalisés entre 1994 et 1995. L'objectif de la réforme est d'édifier une administration efficace animée par des agents bien formés et capables de rendre un service public de qualité aux citoyens.

La réforme de l'administration publique a permis de disposer, depuis 1998, d'instruments juridiques pour :

- la gestion des emplois et des agents de la fonction publique ;
 - l'organisation de la gestion du développement, notamment par la répartition des compétences entre l'Etat et les autres acteurs du développement ;
 - l'organisation, la gestion et la rationalisation des structures de l'administration de l'Etat.
- Même si cette réforme n'a pas été accompagnée d'une feuille de route pour organiser la mise en œuvre des actions entreprises, des innovations diverses ont, ces dernières années, marqué la gestion des agents de la fonction publique. Il s'agit principalement :
- de la décongestion des actes de gestion de la carrière des agents ;
 - de la simplification des procédures et la célérité dans le traitement de certains dossiers ;

- de la transparence et l'efficacité dans l'organisation des concours pour le recrutement des agents de la fonction publique;
- de la mise en place des conseils de discipline dans les ministères ;
- de l'institution du port des badges et des services d'accueil dans certains ministères.

Pour assurer le développement d'une Administration moderne et performante, un service public orienté vers la satisfaction du citoyen, le Burkina Faso a adopté en 2011 un Plan Stratégique Décennal de Modernisation de l'Administration (PSDMA) 2011 - 2020.

II. Plan stratégique décennal de modernisation de l'administration

Le Plan stratégique décennal de modernisation de l'Administration (PSDMA) 2011-2020 a été adopté le 20 juillet 2011 avec pour vision : « Le Burkina Faso, un État de droit, dispose d'une Administration moderne, performante, porteur de développement, au service de l'intérêt général, du citoyen et de l'utilisateur ».

Il a pour objectif global la « promotion d'une Administration publique capable de produire des biens et des services de qualité en vue d'un développement durable et selon une démarche participative ».

Plus spécifiquement, il vise à :

- rendre l'administration publique plus accessible à l'ensemble des usagers ;
- répartir équitablement les ressources et partager les responsabilités entre le niveau central et le niveau local ;
- instaurer une culture de résultat et d'obligation de rendre compte au sein de l'administration publique;
- piloter le développement socio-économique selon les priorités nationales ;
- créer les conditions favorables pour permettre aux autres acteurs de participer au développement.

Les actions de modernisation de l'administration sont présentées sous cinq (5) axes stratégiques:

➤ Axe 1 : amélioration de l'efficacité et de la qualité des prestations de l'administration

La question principale à laquelle la mise en œuvre du PSDMA doit répondre est la suivante : comment alléger les procédures et réduire le temps de traitement des dossiers dans l'administration publique pour rendre des prestations de qualité aux usagers ?

➤ Axe 2 : Valorisation et renforcement des capacités des ressources humaines de l'Administration publique

Cet axe stratégique met l'agent de la fonction publique au cœur de la modernisation de l'Administration publique et vise à répondre aux questionnements suivants : comment améliorer les conditions de travail de l'agent de la fonction publique (environnement de

travail, motivation, capacitation) afin qu'il s'épanouisse et que conséquemment, il offre des prestations de qualité ? Comment évaluer les performances de l'agent de la fonction publique ? Et comment mieux valoriser ses compétences ?

➤ **Axe 3 : promotion de l'accessibilité et de la transparence dans l'Administration publique**

Comment accroître la transparence et l'accessibilité des services publics ? Comment rapprocher l'Administration du citoyen ? Comment rendre compréhensible et lisible les documents mis à la disposition des usagers ? Comment permettre aux usagers de l'Administration publique de s'orienter facilement en fonction de leurs besoins ? Tels sont les questionnements auxquels l'Administration publique s'efforce de donner des réponses à travers la mise en œuvre du PSDMA.

➤ **Axe 4 : promotion de l'Administration électronique**

Comment généraliser l'utilisation et profiter des technologies de l'information et de la communication dans l'Administration publique en vue de rendre des services plus accessibles aux usagers et améliorer le fonctionnement interne ?

➤ **Axe 5 : promotion d'une déconcentration au service d'une décentralisation plus effective et porteuse de développement local**

La déconcentration et la décentralisation visent toutes à rapprocher l'Administration des administrés : la déconcentration vise à rapprocher l'Administration des administrés tandis que la décentralisation vise à faire participer les citoyens à la gestion des affaires locales. Comment alors doter la déconcentration de moyens suffisants afin qu'elle accompagne la décentralisation pour l'émergence d'une véritable gouvernance locale ?

II.1. Premier plan d'actions

Le programme triennal 2011-2013 a constitué la première phase de mise en œuvre du plan. Il s'est agi pour cette période de retenir des actions et activités prioritaires qu'il convient de soutenir vigoureusement pour constituer le « socle » de la réforme.

Ce premier plan d'actions a permis de renforcer les capacités de certaines fonctions-clés pour mettre le citoyen au centre de l'action publique dans l'objectif de valoriser les ressources humaines.

La situation d'exécution du premier plan d'actions tient compte essentiellement des actions menées ou conduites par le SP/MA. Elle ne prend donc pas en compte l'ensemble des actions réalisées par tous les ministères et institutions en termes de modernisation, par faute de capitalisation de l'information. En effet, le dispositif de suivi du PSDMA prévoit l'existence de cellules ministérielles de modernisation au sein de chaque département ministériel pour le suivi et la capitalisation des actions à transmettre au SP/MA. Toutefois, la création de ces cellules ne sera effective qu'avec l'adoption en cours du décret portant dispositif de pilotage du PSDMA.

A l'issue de trois (03) années de mise en œuvre du premier plan d'action du PSDMA, il convient de souligner que le handicap majeur demeure l'absence d'un financement conséquent pour une exécution harmonisée et cohérente de l'ensemble des activités prévues par axe.

II.2. Deuxième plan d'actions

Le deuxième plan d'actions 2015-2018 est une continuité des efforts du gouvernement et de ceux des partenaires techniques et financiers à la modernisation de l'Administration publique burkinabè. Il s'appuie sur les acquis du premier plan pour proposer des actions de consolidation des résultats atteints et redimensionner ceux à atteindre en fonction des besoins et des moyens disponibles et des exigences contextuelles.

La mise en œuvre de ce plan se fait grâce à un appui de la Banque mondiale dans le cadre du programme de modernisation de l'Administration.

II.3. Programme de modernisation de l'Administration

La mise en œuvre du premier plan d'actions 2011-2013 du Plan stratégique décennal de modernisation de l'Administration a rencontré des difficultés liées notamment à l'insuffisance du financement.

Pour pallier ces insuffisances et renforcer les actions de modernisation, le Programme de modernisation de l'Administration publique (PMAP), fruit de la coopération entre le gouvernement du Burkina Faso et la Banque Mondiale a été conclu.

II.3.1. Présentation du programme de modernisation de l'Administration publique

Le programme de modernisation de l'Administration publique (PMAP) a été élaboré pour appuyer la mise en œuvre du second plan d'actions du PSDMA. Sa mise en œuvre concerne trois (03) ministères pilotes à savoir le Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation (MENA), le Ministère de la justice, des droits humains et de la promotion civique (MJDHPC) et le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS).

Le PMAP est en adéquation avec les stratégies sectorielles de ces trois (03) ministères. Il s'agit essentiellement de la Stratégie de renforcement des capacités du MFPTSS 2015-2024, du Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2012-2021, du Programme de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB) 2012-2021 et de la Politique nationale de justice (PNJ) 2010-2019.

Les ministères concernés par le PMAP ont été sélectionnés sur la base de l'engagement de la Banque Mondiale et de son expertise. Le programme se réalise par un appui planifié pour les trois (03) ministères en collaboration avec les autres partenaires de développement et le montant est de 35,8 millions d'euro (23 milliards de FCFA).

L'Objectif de développement du programme (ODP) est d'améliorer les standards clés de service dans chacun des trois (03) ministères pilotes. Son objectif global est d'améliorer la gestion des ressources humaines et l'efficacité de l'administration publique dans la fourniture des services publics. Ses objectifs spécifiques visent à :

- améliorer l'efficacité et la qualité des ressources humaines,
- améliorer les capacités d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques,
- promouvoir une administration électronique,
- accompagner la déconcentration administrative,
- améliorer la capacité de pilotage du PSDMA.

Le programme finance des activités spécifiques du plan d'actions 2015-2018 du PSDMA. Trois (03) principaux domaines de résultats ont été identifiés. Il s'agit du:

- domaine de résultats 1 : des capacités et une performance des ressources humaines améliorées ;
- domaine de résultats 2: les capacités institutionnelles de planification, de mise en œuvre, de contrôle et d'évaluation au sein de l'Administration publique renforcées ;
- domaine de résultats 3 : les capacités de coordination des réformes au sein de l'Administration publique renforcées.

Le PMAP est sous la tutelle technique du MFPTSS qui en a la responsabilité institutionnelle.

II.3.2. Etat d'exécution de l'année 2015 du PMAP

Le programme de modernisation de l'Administration publique est exécuté sur quatre (04) ans à compter de 2016. L'année 2015 qui est une année préparatoire, a été orientée vers l'atteinte des résultats visant à créer aussi bien au niveau national qu'au niveau des trois (03) ministères pilotes (MJDHPC, MENA et MFPTSS), un cadre favorable à l'atteinte des indicateurs prévus dans le cadre des résultats du programme. Les principaux défis de l'année 2015 étaient entre autres la mise en route du programme, l'élaboration des outils d'exécution et de gestion, la mise en place des organes de pilotage et l'appropriation du programme par les acteurs ciblés.

L'exécution du PMAP au cours de l'année 2015, année de préparation et de mise en place du programme a permis d'atteindre des résultats appréciables au niveau de trois (03) voies de réformes dans lesquelles des actions ont été réalisées. Ce sont :

- **la gestion des ressources humaines**, le SIGASPE a été mis en adéquation avec les besoins des utilisateurs en mettant à jour les anciens modules et en développant de nouveaux modules ;
- **l'éducation**, un système efficace de suivi du temps d'enseignement dans les écoles primaires publiques des régions de l'Est, des Hauts Bassins et du Sahel a été conçu, testé, validé ;
- **la justice**, un système uniforme de suivi des affaires a été élaboré, validé et mis en place dans cinquante (50) tribunaux de département et d'arrondissement dans les régions des Hauts-Bassins, de la Boucle du Mouhoun et du Centre-Est.

II.3.3. Acquis de la modernisation de l'Administration

Le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale, à travers le SP/MA, a adopté de grandes mesures de réforme pour moderniser la gestion de l'administration. Au titre

des années 2014 et 2015, ces actions sont entre autres la poursuite du recensement biométrique, l'élaboration des stratégies, de guides et manuels de gestion des ressources humaines, la conduite de l'étude diagnostique sur l'organisation des départements ministériels ayant abouti à la proposition d'un organigramme-type des départements ministériels intégrant certaines recommandations de l'étude ; l'adoption de la journée de travail continu par décret n°2015-1048/PRES-TRANS/PM/MFPTSS du 15 septembre 2015 et l'adoption de l'arrêté conjoint n° 2015-004/MENA/MFPTSS du 11 janvier 2015 portant organisation des horaires de travail des structures éducatives de l'éducation de base.

II.3.3.1. Recensement biométrique des agents de l'Administration publique

La gestion administrative et salariale des agents de l'Administration publique burkinabè a été informatisée à travers le Système intégré de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat (SIGASPE). Une base de données commune au ministère en charge de la fonction publique et celui en charge des finances a été constituée. Toutefois, après une décennie d'exploitation du système, force a été de constater qu'elle présente des limites qui entraînent des charges fictives au budget de l'Etat.

En effet, un diagnostic du système a révélé l'existence de plusieurs numéros matricules pour un même agent. La biométrie a alors été retenue parmi les solutions d'identification actuelles comme étant la meilleure.

L'objectif global de ce recensement est la maîtrise des effectifs des agents en vue d'une meilleure maîtrise des dépenses de personnel sur le budget de l'Etat. De façon spécifique, l'opération de recensement biométrique a consisté à :

- recenser tous les agents de la fonction publique et tous ceux qui sont mandatés par la solde ;
- assainir et asseoir une gestion moderne des agents ;
- assainir et mieux contrôler les effectifs des agents publics ;
- lutter contre les doubles mandatements et les emplois fictifs ;
- réaliser une base de données plus fiable en informations numériques et biométriques ;
- interconnecter la base de paie à une base biométrique assainie;
- établir des cartes biométriques pour tous les agents de la fonction publique.

A la date du 31 décembre 2015, l'opération de recensement biométrique a permis d'enrôler 165 558 agents de la fonction publique.

Depuis septembre 2013, le mécanisme de gestion du personnel intègre désormais la dimension de la biométrie. Aussi, les deux bases (SIGASPE et BIOMETRIQUE) sont interconnectées et les actes administratifs sont, depuis cette date, conditionnés par l'enrôlement biométrique.

C'est ainsi que les élèves fonctionnaires issues des concours directs en fin de cycle dans les écoles de formation professionnelle de l'Etat sont enrôlés avant leur intégration/engagement dans la fonction publique.

Le module d'intégration/engagement de SIGASPE est interconnecté à la base biométrique de telle sorte qu'aucun agent ne puisse plus être intégré dans la fonction publique sans être enrôlé. La base biométrique joue un rôle de contrôle à priori pour s'assurer de la non-existence de la personne dans la base avant son intégration/engagement.

II.3.3.2. Elaboration du manuel de procédures de gestion des ressources humaines

La nouvelle approche de gestion des ressources humaines vise à mettre résolument des procédures de gestion au service des objectifs des politiques publiques et des services publics. C'est dans ce contexte que le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale met à la disposition des gestionnaires des ressources humaines de l'administration publique un manuel de gestion des ressources humaines au profit des ministères et institutions.

L'objectif du manuel de procédures est d'accompagner les départements ministériels et les institutions dans la gestion des ressources humaines en harmonisant non seulement les structures de gestion des ressources humaines mais les procédures et les délais de fourniture des actes pour une administration publique productive et performante.

C'est un référentiel à usage commun pour tous les acteurs de gestion des ressources humaines. Le manuel des procédures indique le circuit de traitement des actes de gestion tout en spécifiant :

- la tâche à faire (quoi ?),
- le niveau de responsabilité (qui ?),
- les différentes étapes de traitement (quand ?),
- les lieux de réalisation (où ?),
- le mode d'exécution (comment ?).

Outil de gestion, le manuel de procédures de Gestion des ressources humaines définit les modalités d'exécution des activités en codifiant les actes et les tâches de chaque intervenant aux procédures. Il précise enfin la prise en compte de l'incidence financière de l'acte en donnant les références (lois, règlements), les pièces justificatives composant le dossier de la prise en charge financière, les tâches des différents intervenants et les délais. Il aide à la compréhension et à l'interprétation des procédures de contrôle concernant l'utilisation des fonds et des biens inscrits au patrimoine de l'entreprise.

II.3.3.3. Elaboration du guide de plan de formation continue des agents de l'Administration publique

Le plan de formation est un outil central de la politique de formation interne. Il est élaboré par chaque Administration, au niveau national, régional et/ou local selon l'organisation des départements ministériels ou les institutions. Il répond aux objectifs de la politique de gestion

prévisionnelle des ressources humaines et constitue un volet à part entière du plan d'actions de gestion notamment au titre des dispositifs d'accompagnement et de préparation à la mobilité.

Le plan de formation traduit de manière concrète et opérationnelle la politique de formation de l'organisation (ministère) en tenant compte des orientations stratégiques définies et des besoins de professionnalisation des agents et des services.

C'est la planification dans une durée déterminée (3 ans) des actions de formation en fonction des objectifs de l'organisation. Il constitue aussi bien le document que le cadre de référence de la formation continue des agents.

L'objectif du plan de formation est d'organiser et de structurer la fonction formation dans les différents ministères/institutions. Il permet de consolider l'existant en terme de stratégie de développement des compétences, d'accompagner les organisations et les ressources humaines dans la conduite du changement.

L'élaboration du plan de formation en ce qu'il favorise l'accès de tous les agents à la formation, vise à répondre aux prescriptions de l'axe 2 de la Politique Nationale de Renforcement des Capacités (PNRC) 2010-2025.

Le plan de formation est un outil qui s'inscrit dans le cadre global d'une gestion prévisionnelle des emplois en prenant en compte l'évolution permanente des compétences des agents pour qu'elles répondent aux nouvelles exigences et aux défis de leur environnement professionnel.

II.3.3.4. Etude diagnostique sur l'organisation des départements ministériels

Le Burkina Faso s'est engagé depuis plusieurs années dans un processus de promotion de la bonne gouvernance, retenue comme axe prioritaire et incontournable pour la réalisation d'un développement économique et social durable.

Dans le domaine de la gouvernance administrative, il ressort du rapport d'évaluation de la RGAP ainsi que de l'analyse diagnostique sur l'élaboration du PSDMA que l'Administration publique Burkinabè est confrontée à des dysfonctionnements organisationnels et/ou de gestion qui jouent sur son efficacité.

Ces dysfonctionnements se présentent sous plusieurs formes à savoir la confusion des attributions, les doubles-emplois, les conflits de compétences positifs ou négatifs entraînant des gaspillages de ressources.

Pour juguler ces difficultés, le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale a décidé de mener une étude diagnostique sur l'organisation des départements ministériels. Elle constitue donc une résultante du diagnostic établi dans le PSDMA.

L'étude vise alors à mettre en relief les différentes insuffisances institutionnelles et organisationnelles des départements ministériels, et à formuler des propositions pour rendre les structures publiques plus efficaces et opérationnelles.

II.3.3.5. Elaboration de la stratégie nationale de déconcentration administrative

La déconcentration apparaît de nos jours comme une exigence de bonne gouvernance. Elle constitue un canal nécessaire pour l'Etat de faire face à la faible performance des administrations publiques et de résoudre la faible distribution des services sur l'ensemble du territoire. Ainsi, pour améliorer les performances de l'Administration publique et favoriser une gestion de proximité répondant aux attentes des citoyens, le gouvernement a adopté la « Stratégie nationale de déconcentration administrative au Burkina Faso » (2014-2023) le 27 novembre 2013 et matérialisée par le décret n° 2013-1336/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MATD/MATS du 31 décembre 2013.

Il s'agit à travers cette stratégie d'affirmer la volonté du gouvernement de permettre à l'Etat de disposer d'une administration dotée d'un cadre juridique de la déconcentration adapté au contexte de la décentralisation. Elle répartit judicieusement les compétences entre le niveau central et le niveau déconcentré disposant de procédures budgétaires et financières déconcentrées selon les réalités de la décentralisation tout en fournissant à l'administration déconcentrée des moyens humains, matériels et financiers conséquents pour l'accompagnement des collectivités territoriales.

Il est articulé autour de deux (02) axes :

- l'adaptation du cadre juridique de la déconcentration
- le renforcement des moyens d'actions des services déconcentrés

II.3.3.6. Adoption de la journée de travail continu

La durée du travail est une des premières conditions de travail. La maîtrise du temps de travail est donc une nécessité dans l'organisation de la gestion des ressources humaines. Pour ce faire, la législation impose à l'agent de la fonction publique une présence permanente dans son lieu de service. Cependant, des dérogations à cette obligation sont prévues.

Les horaires de travail dans l'administration publique ont été réglementés en tenant compte des normes internationales en la matière et des exigences du service public.

Afin de redonner vie à ce travail qui 'est devenu un fardeau', il ne suffit pas seulement de conditionner les travailleurs à des heures précises et continues, mais de les orienter vers une « efficacité professionnelle », par une adaptation tout en respectant la durée du travail.

Ainsi, le décret n°2015-1048/PRES-TRANS/PM/MFPTSS du 15 septembre 2015 institue la journée de travail continu dans les administrations du secteur public en remplacement du décret n°2003-240/PRES/PM/ MFPRE du 20 mai 2003 portant horaires de travail dans les administrations du secteur public.

L'article 2 de ce décret précise que la journée de travail continu s'effectue selon les horaires ci-après :

Du lundi au jeudi :

- 7h00- 12h30 : matin

- 12h30-13h00 : pause
- 13h00-15h30 : après midi

Le vendredi :

- 7h00- 12h30 : matin
- 12h30-13h30 : pause
- 13h30-16h00 : après midi

L'institution de la journée de travail continu contribue entre autres à accroître la productivité de l'ensemble du personnel et à diminuer les retards des après-midi étant donné que le personnel ne quittera pas véritablement le lieu de travail et reprendra alors le service très probablement à temps.

II.3.3.7 Arrêté conjoint portant organisation des horaires de travail des structures éducatives de l'Education de base

L'arrêté conjoint n°2015-0004 /MENA/MFPTSS du 11 juin 2015 organise les horaires de travail des structures éducatives de l'Education de Base.

L'article 2 de cet arrêté précise que les horaires de travail des écoles d'enseignement primaire et des centres d'éducation de base non formels sont :

- lundi, mardi, jeudi et vendredi : de 7h00 à 12h00 et de 14h00 à 16h00.
- le mercredi de 7h 00 à 12h00.
- le samedi et le dimanche ne sont pas des jours ouvrés.

L'article 6 dispose que dans les localités affectées par des intempéries climatiques, lorsque les circonstances l'exigent, les horaires peuvent être fixés par arrêté du Gouverneur territorialement compétent sur proposition de son Directeur régional de l'éducation nationale et de l'alphabétisation.

II.3.3.8. Guichet virtuel de l'administration publique

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie de modernisation de l'Administration, le gouvernement, à travers le MFPTSS, a engagé un processus de mise en place d'un guichet virtuel de l'Administration publique.

Ce guichet vise à répondre aux préoccupations des usagers et de prévenir la corruption dans l'Administration publique.

Il s'inscrit dans la volonté du gouvernement de promouvoir la bonne gestion des affaires publiques en facilitant l'accomplissement des procédures administratives pour les citoyens, à travers le regroupement de l'ensemble des services publics de l'Etat sur un portail électronique unique.

Au titre de l'année 2015 et dans le cadre du pilotage de la solution « e-concours », l'action du SGV-AP a permis de concevoir des modules permettant aux candidats au concours de la fonction publique de la magistrature de postuler en ligne.

CHAPITRE IV: LE SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL AU BURKINA FASO

Dans le souci de protéger l'Homme au travail, l'Etat en tant que garant des droits s'est vu obliger d'intervenir pour organiser les relations de travail entre les partenaires sociaux (organisation d'employeurs et de travailleurs). Cette préoccupation a suscité le besoin de création d'un organisme d'inspection pour contrôler l'application des textes en matière de travail et de sécurité sociale, à savoir l'inspection du travail.

L'inspection du travail joue un rôle important dans le monde du travail. Chargée d'informer et de conseiller les acteurs du monde du travail sur leurs droits et obligations en matière de législation du travail, de concilier les parties en cas de conflit, elle garantit le respect des droits fondamentaux au travail. Ce qui participe à l'instauration de bonnes relations de travail, gage d'un développement socio-économique harmonieux.

I. Le référentiel juridique de l'inspection du travail

La création de l'inspection du travail avait été recommandée par l'Organisation Internationale du travail (OIT) à sa création en 1919. Sa Constitution (Partie XIII du Traité de Versailles de 1919) recommandait l'organisation, dans chaque Etat, d'un service de l'inspection du travail.

Pour ce faire, elle a élaboré des normes qui consacrent la création d'un service d'inspection du travail. Ratifiées par le Burkina Faso, ces normes sont constituées des conventions n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947, ratifiée le 21 mai 1974 et n°129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ratifiée le 21 mai 1974. Celles-ci traitent de l'organisation, du fonctionnement, du rôle et des pouvoirs du service d'inspection du travail.

S'inspirant des conventions de l'OIT et des recommandations de la Conférence de Brazzaville tenue en 1944, la première inspection du travail du Burkina Faso vit le jour à Bobo Dioulasso. Elle fut instituée par arrêté n° 2167- IT du 11 mai 1948.

En 1956, une autre inspection du travail fut installée à Ouagadougou. Après l'accession du pays à l'indépendance, des services d'inspection furent installés dans d'autres villes, suivant la concentration de la main d'œuvre et l'apparition des unités industrielles.

Aujourd'hui, à la faveur du découpage administratif, l'inspection du travail est présente dans les treize (13) régions sous l'appellation de directions régionales du travail et de la sécurité sociale. L'inspection du travail est l'un des services de l'Etat dont la mission, l'organisation et le fonctionnement, de même que le statut et les conditions de service de son personnel sont régis par des normes internationales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) constituées des conventions et des recommandations. Elles sont complétées par des textes d'origine nationale.

I.1. Les textes d'origine internationale

L'essentiel des textes juridiques au plan international en matière de travail est constitué des normes internationales adoptées par l'OIT à travers ses organes exécutifs composés de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. A travers ses principes,

ses objectifs, ses méthodes, l'OIT contribue à l'élaboration de politiques de promotion de justice sociale.

I.1.1. Les conventions internationales du travail

Une convention internationale du travail est un instrument juridique adopté par les mandants tripartites de l'OIT lors de la conférence internationale du travail (CIT). Une fois ratifiée par un Etat membre, la convention crée des obligations à sa charge. Les conventions relatives à l'inspection du travail sont:

- la Convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947, ratifiée le 21 mai 1974. Elle est complétée par le Protocole de 1995, qui réaffirme les principes de la Convention et promeut son application aux "services non commerciaux" (essentiellement l'administration publique, les services publics, les autorités locales, mais aussi les forces armées, la police, le service pénitentiaire, etc.), tout en offrant, dans le même temps, une flexibilité suffisante pour garantir que les préoccupations légitimes (telles que la sécurité nationale et le bon fonctionnement de l'Exécutif) n'entravent pas la manière d'appliquer la Convention au secteur public.
- la Convention n°122 sur la politique de l'emploi, ratifiée le 13 juillet 2009 ;
- la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ratifiée le 21 mai 1974 ;
- la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, ratifiée le 21 juillet 2001 ;
- la Convention n°150 sur l'administration du travail, ratifiée le 3 avril 1980 ;
- la Convention n°178 sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

Outre ces conventions qui consacrent l'inspection du travail, d'autres viennent en appui à ses missions. Ce sont:

- la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée le 21 novembre 1960 ;
- la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 16 avril 1962 ;
- la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 30 juin 1969 ;
- la Convention n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958, ratifiée le 16 avril 1962 ;
- la Convention n° 29 sur le Travail forcé, 1930, ratifiée le 21 mai 1974 ;
- la Convention n° 105 sur l'abolition du Travail forcé, 1957, ratifiée le 25 août 1997 ;
- la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, ratifiée le 11 février 1999 ;
- la Convention n° 182 sur les Pires formes de Travail des enfants, 1999, ratifiée le 25 juillet 2001.

I.1.2. Les recommandations internationales du travail

Une recommandation internationale du travail est un instrument juridique élaboré suivant une procédure similaire à celle des conventions. Elle contient des principes directeurs non contraignants et n'est pas soumise à la ratification des Etats membres. Les Recommandations accompagnent des conventions dont elles visent à faciliter la mise en œuvre. Parmi les Recommandations de l'OIT, celles relatives à l'inspection du travail sont :

- la Recommandation n° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce), 1947,
- la Recommandation n° 82 sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947,
- la Recommandation n° 133 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969,
- la Recommandation n° 158 sur l'administration et l'inspection du travail, 1978,
- la Recommandation n° 185 sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996,
- la Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981,
- la Recommandation n° 35 sur la contrainte indirecte au travail, 1930,
- la Recommandation n° 36 sur la réglementation du travail forcé, 1960,
- la Recommandation n° 90 sur l'égalité de rémunération, 1951,
- la Recommandation n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958,
- la Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999,
- la Recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006.

I.2. Les textes d'origine nationale

On en dénombre essentiellement trois types, à savoir les lois, les règlements, les conventions et accords collectifs du travail.

I.2.1. Les lois

La loi détermine les principes et règles fondamentaux en matière de travail. Au Burkina Faso, les principales lois qui réglementent le travail dans le secteur privé sont :

- la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail ;
- la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

I.2.2. Les règlements

Des règlements accompagnent les lois afin d'en faciliter l'application. Ces textes réglementaires (décrets et arrêtés) concernent la loi n° 028-2008/AN portant code du travail et la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

I.2.3. Les conventions collectives du travail et accords d'établissement

La convention collective est un accord relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement (cf article 107 du code du travail). Les conventions collectives déjà conclues sont :

- la convention collective des transporteurs routiers du 06 décembre 2011,
- la convention collective des systèmes financiers décentralisés du 06 décembre 2011,
- la convention collective des journalistes du 06 janvier 2009 ;
- la convention collective sectorielle des entreprises pharmaceutiques de 2007,
- la convention de la SOFITEX, 2004 ;
- la convention sectorielle de la SOREMIB, 1991
- la convention sectorielle de FONCIAS, 1991 ;
- la convention collective sectorielle du commerce du 1er février 1982 ;
- la convention collective sectorielle des établissements privés non conventionnés du 30 mars 1979 ;
- la convention collective des industries pétrolières du 08 juillet 1979 ;
- la convention collective des auxiliaires de transport du 17 décembre 1979 ;
- la convention collective des CRPA, ex ORD du 26 janvier 1977 ;
- la convention collective de FASO FANI, 1977
- la convention collective de la société nationale des eaux du 7 avril 1976 ;
- la convention collective sectorielle des entreprises pétrolières de 1976 ;
- la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 ;
- la convention collective sectorielle des transports aériens de 1973 ;
- la convention collective sectorielle des industries polygraphiques du 25 février 1969 ;
- la convention collective sectorielle des industries des corps gras de 1958 ;
- la convention collective de la mécanique générale du 08 octobre 1957 ;
- la convention collective fédérale des banques de l'Afrique occidentale française du 25 avril 1958 ;
- la convention collective sectorielle de l'industrie du textile de 1958;
- la convention collective sectorielle des industries alimentaires du 19 juillet 1956 ;
- la convention collective sectorielle de la mécanique générale, du bâtiment et des travaux publics du 06 juillet 1956.

S'agissant des accords collectifs d'établissement, ils sont des conventions collectives conclues entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des organisations professionnelles de travailleurs. Ils ont pour objet d'adapter les dispositions des conventions collectives de travail nationales ou locales aux conditions particulières du ou des établissements considérés et ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires (article 125 du code du travail). Il existe un seul accord d'établissement, celui des boulangeries et pâtisseries de 1973.

II. L'organisation du système de l'inspection du travail

Les services d'inspection du travail sont suivant les pays, à compétence générale ou spécialisée. Au Burkina Faso, les services d'inspection ont une compétence générale et sont placés sous l'autorité du Ministre en charge du travail. Les interventions de l'inspection du travail ne se font pas par branche professionnelle (agriculture, commerce, industrie, transport...) ou par domaine technique (sécurité et santé au travail, réglementation du travail, sécurité sociale, dialogue social, conditions de travail...).

L'inspection du travail comprend deux(02) niveaux de service : les services centraux chargés de la conception et de la coordination et les services déconcentrés orientés vers l'action.

II.1. les services centraux

Placés sous l'autorité hiérarchique du secrétariat général, ces services sont :

- la Direction générale du travail chargée de la promotion du dialogue social, des relations de travail, de la réglementation et des normes internationales du travail ;
- la Direction générale de la protection sociale qui élabore et veille à l'application de la politique du ministère en matière de sécurité sociale, de sécurité et santé au travail, de promotion des mutualités et de lutte contre le travail des enfants ;
- l'Inspection médicale du travail qui, en étroite collaboration avec les services techniques du ministère et d'autres ministères et institutions et/ou structures publiques ou privées, élabore et veille au respect des textes en matière de sécurité et santé au travail.

Les missions et l'organisation technique de ces directions générales sont traitées dans le chapitre I relatif à l'organisation du Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale.

II.2. Les services déconcentrés

Les directions régionales du travail et de la sécurité sociale exercent sur leur territoire respectif, les compétences et attributions qui sont dévolues au Ministère, notamment en ce qui concerne l'application des politiques et législations en matière de travail et de sécurité sociale. Ces directions sont communément appelées inspection du travail.

Elles sont composées de cinq services techniques à savoir:

- le service de l'inspection du travail ;
- le service des relations professionnelles et de la promotion du dialogue social ;
- le service des études, des statistiques et de la documentation ;
- le service administratif et financier (SAF)
- le service des recettes.

II.2.1. Le service de l'inspection du travail

Il est chargé de toutes les questions relevant de la compétence et des attributions de l'inspecteur du travail. Il est notamment chargé :

- du contrôle des établissements ;
- de l'information de l'autorité compétente sur les déficiences et abus qui ne sont pas spécialement couverts par les dispositions légales existantes;
- de l'information et de la prévention en matière de sécurité et santé au travail ;
- des enquêtes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de l'information en matière de protection sociale ;
- de l'information et du suivi des structures mutualistes sur leurs droits et devoirs ;
- de l'information sur le travail des enfants et ses pires formes.

II.2.2. Le service des relations professionnelles et de la promotion du dialogue social

Il est chargé de toutes les questions relatives aux relations professionnelles et notamment :

- de l'accueil et du renseignement des usagers ;
- de l'information, des conseils et de la sensibilisation des employeurs et des travailleurs et leurs organisations sur leurs droits et devoirs en matière sociale ;
- du règlement des différends individuels et collectifs du travail ;
- de l'organisation et de l'animation des séances d'éducation ouvrière ;
- de l'animation et de la promotion des négociations collectives ;
- de la promotion du dialogue social ;
- des études sur le climat social.

II.2.3. Le service des études, des statistiques et de la documentation

Il est chargé des études, de la collecte et du traitement des données statistiques, de la gestion de la documentation et des archives. Il est notamment chargé :

- de l'acquisition, de la conservation, de l'entretien et de la gestion de la documentation du service ;
- du visa des contrats de travail, des contrats d'apprentissage et de tout document soumis à cette formalité obligatoire ;
- de l'établissement des diverses attestations prescrites par la réglementation et l'usage ;
- de toutes études et enquêtes sociales ;
- de la réception et de l'enregistrement des déclarations réglementaires ;
- de l'élaboration des rapports périodiques et des statistiques du travail ;
- de la gestion de la bibliothèque et de la reprographie ;
- de la tenue à jour des dossiers et des fichiers des entreprises ;
- de la collecte des informations sur le fonctionnement des mutuelles ;
- de la conservation des archives.

L'inspection du travail est animée principalement par:

- des inspecteurs du travail ;
- des contrôleurs du travail ;
- des médecins du travail.

Ces agents peuvent être appuyés par des personnes ressources. Les inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment avant leur entrée en fonction.

II.2.4. Le service administratif et financier (SAF)

Ce service est chargé de la gestion des ressources humaines, financières et matérielles de la direction régionale notamment :

- de l'élaboration des projets de budget ;
- de la gestion des crédits délégués ;

- de la gestion des biens mobiliers et immobiliers ;
- du suivi de la gestion de la carrière u personnel en relation avec la Direction des ressources humaines ;
- de la tenue du fichier du personnel ;
- de la tenue de la comptabilité ;
- de la gestion des évènements sociaux touchant le personnel ;
- de toutes autres tâches connexes à l'administration et aux finances.

II.2.5. Le service de la recette

- Il est chargé de la gestion des recettes collectées par la direction régionale notamment :
- de la perception des recettes au moyen de quittances extraites de journaux à souches ;
- de la mise à jour de l'ensemble des documents relatifs à la gestion des recettes ;
- du versement régulier des sommes encaissées auprès de son comptable de rattachement ;
- de toutes autres tâches connexes à la gestion des recettes.

CHAPITRE V : LES MISSIONS ET LES POUVOIRS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les missions de l'inspection du travail sont définies dans plusieurs instruments internationaux, notamment la convention n°81 de l'OIT ratifiée par notre pays et reprise dans la législation nationale du travail.

La convention n°81 de l'OIT en son article 3 dispose que « les inspecteurs du travail sont chargés :

- d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives aux salaires, à la durée du travail ;
- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation »;

Au plan national, les missions assignées à l'inspecteur du travail sont définies par l'article 391 de la loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso qui dispose: « L'inspection du travail, placée sous l'autorité du ministre chargé du travail, est chargée de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et aux rapports professionnels.

L'inspecteur du travail :

- participe à l'élaboration des règlements de sa compétence ;
- veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- porte à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ;
- participe à la coordination et au contrôle des services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- procède à toutes études et enquêtes liées aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail collabore».

De ces dispositions sus citées, les attributions de l'inspection du travail au Burkina Faso peuvent se résumer à trois (03) missions principales qui sont :

- la mission de contrôle de l'application de la réglementation ;
- la mission d'information et de conseil à l'égard des partenaires sociaux ;
- la mission de conciliation.

I. La mission de contrôle

C'est la mission par excellence de l'inspection du travail. Elle porte sur la veille de l'application de la législation sociale (code du travail, code de sécurité sociale, conventions et accords collectifs,...) dans les aspects tels que l'hygiène et sécurité, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité de sécurité et santé au travail, délégués du personnel, etc.), la durée du travail, le contrat de travail, les conditions de travail...).

I.1. Le fondement du contrôle en entreprise

Aux termes de l'article 3 de la convention n°81 de l'OIT, la mission de contrôle a pour objectif d'assurer l'application effective des lois et règlements qui régissent les relations professionnelles. La compétence de l'inspecteur du travail en ce domaine est vaste. Il veille au respect de la législation en matière de travail, d'emploi, de sécurité sociale, d'hygiène, de santé et sécurité au travail.

Aux termes de l'article 397 du code du travail : « Les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de :

- pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
- pénétrer de jour dans les locaux où ils peuvent avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés ;
- requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;
- procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :
- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut être nécessaire ;
- requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;
- prélever ou faire prélever et emporter aux fins d'analyse, des échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées, à condition que l'employeur ou son représentant en soit averti.

Les frais résultant de ces expertises et enquêtes sont à la charge du trésor public.

I.2. Le domaine d'action de l'inspection du travail

L'action de l'inspection du travail s'étend sur toute entreprise ou établissement employant au moins un travailleur. Est travailleur au sens de l'article 2 du code du travail, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la

direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur .

Cependant, le pouvoir de pénétrer librement dans les lieux de travail connaît des dérogations dans certains cas. Ainsi:

- l'article 398 de la loi n°028-2008/AN stipule : « les inspecteurs du travail ne peuvent pénétrer dans le domicile privé de l'exploitant d'un établissement agricole qu'avec son accord ou munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente sauf dans le cas où ce domicile se confond avec l'établissement ».
- pour des raisons techniques, dans les mines et les carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, le contrôle de l'application de la législation sociale et des réglementations spéciales qui peuvent être prises dans ces domaines, est assuré par des fonctionnaires spécialisés qui portent éventuellement à la connaissance de l'inspecteur du travail les mesures qu'ils ont prescrites et les mises en demeure signifiées. Cependant, l'inspecteur du travail peut à tout moment demander à effectuer avec ces fonctionnaires la visite des sites soumis au contrôle technique (cf. article 401 du code du travail).
- dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main d'œuvre civile et dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents de contrôle étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail et de sécurité sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet par voie réglementaire par le ministre chargé de la défense(cf. article 402 du code du travail).

I.3. La nature du contrôle

Le contrôle en entreprise comprend deux (02) aspects : un aspect technique et un aspect juridique.

I.3.1. Le contrôle technique

Le contrôle porte sur la sécurité et la santé au travail (équipements collectifs et individuels de sécurité, les nuisances, les signalisations et consignes pour l'emploi de substances toxiques, évacuation de poussière...) et permet à l'inspecteur du travail d'apprécier l'éventualité d'un danger, sous réserve de la possibilité de s'en remettre à un spécialiste pour diagnostiquer avec exactitude la défectuosité et les mesures qui devront être prises pour y remédier.

Au regard de la complexité croissante des techniques et l'éventail de plus en plus large des procédés utilisés nécessitant des connaissances trop étendues, le code du travail prévoit la possibilité pour l'inspecteur du travail de requérir l'avis et les consultations de médecins et de techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions de sécurité et santé, et au besoin, se faire accompagner lors des visites de contrôle par ceux-ci.

I.3.2. Le contrôle juridique

Dans l'entreprise, l'inspecteur du travail s'assure de l'application effective des dispositions légales et réglementaires relatives aux relations professionnelles, aux conditions générales de

travail et aux institutions professionnelles. Le contrôle juridique a pour objectif de conduire les employeurs et les travailleurs au respect réciproque de leurs droits et devoirs et partant, de prévenir les conflits de travail.

Tableau n° 17: Nombre d'établissements contrôlés par région de 2012 à 2015

	2012	2013	2014	2015
Boucle du Mouhoun	242	151	83	65
Cascades	107	87	44	38
Centre	343	381	524	306
Centre-Est	111	76	64	37
Centre-Nord	117	104	125	41
Centre-Ouest	102	104	95	116
Centre-Sud	67	49	80	82
Est	147	101	82	85
Hauts-Bassins	204	167	181	166
Nord	140	181	199	60
Plateau Central	103	88	80	49
Sahel	106	21	36	23
Sud-Ouest	130	160	175	217
Ensemble	1 919	1 670	1 768	1 285

Source : Annuaire statistique 2014, rapport général sur l'inspection du travail 2015

De façon générale, on constate une évolution en dent de scies du nombre d'établissements contrôlés. Il est passé de 1919 en 2012 à 1285 en 2015. En 2015, les treize (13) DRTSS ont contrôlé 1 285 entreprises contre 1768 en 2014 soit une baisse de 27,32%. Cette situation peut être liée à l'insuffisance de moyens matériels et financiers des DRTSS. Les remous sociopolitiques ont également impacté négativement l'activité de contrôle. D'une région à une autre, l'on constate que les nombres sont disparates. Le Centre, le Sud-ouest et les Hauts bassins ont effectué le plus de sortie de contrôle. Les taux élevés de contrôle dans ces régions s'expliquent par la forte concentration des unités industrielles (Hauts Bassins et le Centre) et la présence de sites miniers (Sud-ouest) dans ces localités.

Tableau n° 18 : Nombre d'établissements contrôlés par secteurs d'activité en 2015

	Nombre d'établissements contrôlés
Agriculture chasse Sylviculture et Pêche	16
Industries extractives	14
Industries manufacturières	98
Electricité-Gaz et Eau	23
bâtiment et travaux Publics	57
Commerce de gros et de détails, Restaurants et Hôtels	423
transport entrepôts et communications	75
Banques, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises	115
services fournis à la collectivité, services Sociaux	457
Services personnels	
activités mal désignés	7
TOTAL	1 285

Source : Rapport général annuel sur l'inspection du travail 2015

On note une concentration des contrôles dans la branche des services fournis à la collectivité, des services sociaux et des services personnels (457) soit une proportion de 35,56%, la branche du commerce de gros et de détails, des restaurants et des hôtels (423) soit une proportion de 32,92%, la branche des banques, assurances, affaires immobilières services fournis aux entreprises (115) dont la proportion est de 8,95%.

I.3.3. Les effets du contrôle

A l'issue du contrôle l'inspecteur du travail peut opter de:

- éclairer de ses conseils et de ses recommandations les partenaires sociaux sur les questions concernant les relations professionnelles et la protection sociale.

Les visites dans les entreprises sont une occasion de donner des conseils et de faire des recommandations sur la manière d'appliquer la réglementation. Elles permettent à l'inspecteur du travail de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ; de discuter de leurs problèmes de travail. Ce qui participe, au sein de l'entreprise, au maintien d'un climat social serein.

- sanctionner les employeurs en cas d'inobservation des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de travail et de sécurité sociale.

Les visites dans les entreprises ont pour but d'amener les employeurs à respecter la réglementation. Si l'inspecteur du travail découvre une situation irrégulière, il peut contraindre l'employeur fautif à y remédier par divers moyens :

➤ Les observations et les mises en demeure

A la suite de sa visite, l'inspecteur du travail, lorsqu'il a constaté des manquements à la législation du travail, adresse un rapport de contrôle à l'employeur pour lui signifier ses manquements et lui recommander des mesures correctives. Il s'agit là des observations et des mises en demeure.

Les observations sont relatives à des dispositions non sanctionnées pénalement et l'inspecteur du travail peut, par une lettre d'observation, inciter l'entreprise à s'y conformer.

Pour ce qui est de la mise en demeure, elle est un ordre donné par l'inspecteur du travail à l'employeur de prendre telle ou telle mesure dans un délai déterminé. Lorsqu'il constate que ses observations ou prescriptions ne sont pas suivies d'effets, ou lorsqu'il relève des manquements aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, l'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de s'y conformer.

La mise en demeure est notifiée à l'employeur par écrit et précise la nature des manquements constatés ou des dangers relevés ainsi que des délais d'exécutions.

Les inspecteurs du travail peuvent ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs (*art 395 du CTB*).

➤ Le procès-verbal d'infraction

L'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal d'infraction à l'encontre d'un employeur qui viole la législation sociale. Il peut être dressé lorsque l'employeur fait preuve d'une mauvaise volonté, malgré la mise en demeure ou lorsque l'infraction est grave. Le procès-verbal est adressé directement au procureur du Faso pour d'éventuelles poursuites pénales.

Cependant il a été constaté que la plupart des procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail et transmis au Parquet restent sans suite. Le Parquet seul détient et exerce l'opportunité de poursuite. Il conviendrait donc de mettre en place un cadre de concertation entre l'administration du cadre et l'administration judiciaire pour un traitement des dossiers transmis. Le procès-verbal (PV) de l'inspecteur du travail fait foi jusqu'à inscription de faux, c'est-à-dire qu'une procédure judiciaire doit être engagée en inscription de faux. Un écrit ou un témoignage ne suffit pas. Le PV de l'inspecteur du travail a la même force probante qu'un acte authentique.

➤ Les amendes

L'inspecteur du travail fixe des amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au Trésor public pour les contraventions de simple police (non tenue ou mauvaise tenue du registre d'employeur, irrespect des déclarations obligatoires, ou tentative d'opposition à l'exercice des pouvoirs de l'inspecteur du travail ou à l'exécution de ses obligations.

Les PV d'infraction sont généralement suivis d'amendes allant de 5000 à 50 000 FCFA par infraction, fixées par les inspecteurs et contrôleurs du travail. Le montant total des amendes encaissées au profit du trésor public en 2015 s'élevait à 985 000 FCFA. Le tableau suivant présente les infractions constatées au cours des missions de contrôle.

Tableau n° 19: Evolution du nombre d'infractions relevées par objet d'infraction de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Salaires	501	564	521	631	837
Congés payés	315	377	412	446	246
Registres règlementaires	777	1 126	1 306	1 048	587
Contrat de travail	226	254	183	166	224
Durée du travail	154	182	286	307	471
Délégué du personnel	305	376	259	310	233
Médecine du travail	738	803	773	1 112	1 260
Hygiène et sécurité	566	702	796	1137	782
Prime d'ancienneté	287	407	552	444	296
Règlement intérieur	229	345	284	278	220
Cotisations CNSS	509	691	492	1 003	865
Déclaration d'ouverture	203	354	376	409	278
Autres	1 656	1 889	2 396	1 896	1 050
Ensemble	6 466	8 070	8 636	9 187	7 349

Source : Annuaire statistique 2014, rapport général sur l'inspection du travail, 2015

De 2011 à 2014, on constate que le nombre d'infraction est en progression. En effet, elle passe de 6 466 en 2011 à 9 187 en 2014 ; soit un taux d'accroissement de 42,08%. Cependant, le nombre d'infraction en 2015 est en baisse de 1 838 par rapport à celui de 2014 soit un taux de régression de 20%. Cette baisse s'explique en partie par la baisse du nombre d'établissements contrôlés en 2015 qui est de 1 285. Le taux moyen d'infraction par entreprise contrôlé est de 5,72%.

En 2015, les principales infractions relevées ont porté sur la médecine du travail, les cotisations CNSS, les salaires, l'hygiène et la sécurité et les registres règlementaires. Le nombre élevé de ces infractions pourrait s'expliquer par la méconnaissance ou la mauvaise application des textes législatifs et règlementaires.

Les infractions portant sur les règlements intérieurs et les contrats de travail sont les moins fréquentes. Cela peut être dû respectivement à la prise de conscience des employeurs sur la nécessité de réglementer leur pouvoir disciplinaire et à la nature même des contrats de travail qui peuvent être verbal ou écrit.

Au regard de ces infractions, les différentes sanctions infligées par l'inspecteur du travail sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 20: Répartition des infractions relevées en 2015 par région et type de résolution

	Nombre d'observation	Nombre de mises en demeure	Nombre de PV d'infraction établis	total
Boucle du Mouhoun	6	286	0	292
Cascades	12	40	0	52
Centre	207	2 340	21	2 568
Centre-Est	39	294	0	333
Centre-Nord	95	684	0	779
Centre-Ouest	114	615	0	729
Centre-Sud	59	366	0	425
Est	27	187	0	214
Hauts-Bassins	0	354	0	354
Nord	53	267	0	320
Plateau Central	266	236	0	502
Sahel	0	75	0	75
Sud-Ouest	158	543	5	706
Ensemble	1 036	6 287	26	7 349

Source : Rapport général sur l'inspection du travail, 2015

Les taux d'infractions les plus élevés ont été enregistrés par les régions du centre (34,94%), le centre nord (10,6%), centre ouest (9,92%), le sud-ouest (9,60%). Cette disparité des infractions s'explique par le nombre élevé de contrôle des établissements dans ces localités.

Le nombre des infractions a baissé entre 2014 et 2015. Le taux de régression est de 25%. Il peut être lié à la baisse des contrôles des établissements.

Le nombre de PV d'infractions peu élevé (91 en 2014 et 26 en 2015) peut montrer que l'inspecteur du travail bien que disposant d'armes de sanctions, met l'accent sur les conseils, la concertation et l'information pour préserver la paix sociale dans l'entreprise.

II. La mission d'information et de conseil

C'est une mission par laquelle l'inspecteur du travail éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs sur la législation sociale. Cette mission permet ainsi aux partenaires sociaux de connaître leurs droits et leurs devoirs. Ces conseils sont faits aussi bien à l'occasion des contrôles dans les établissements qu'au niveau des services de l'inspection du travail.

L'autorité compétente reçoit également des inspecteurs du travail à travers leurs rapports, des informations destinées à porter à son attention les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par des dispositions légales existantes (cf. article 391, point 4 du code du travail et l'article 3 de la convention n°81 dans son paragraphe C.)

Ces insuffisances peuvent résulter de l'inadaptation des dispositions légales en vigueur ou de lacunes qui font que la législation n'assure pas une protection convenable soit à certaines catégories de travailleurs (travailleurs migrants, saisonniers, les femmes et les enfants), soit contre certains risques ou certaines pratiques (risques causés par les nouvelles technologies, les produits toxiques).

En somme, cette mission confiée à l'inspecteur du travail est exercée à travers différents moyens, notamment par:

- les observations formulées par les inspecteurs du travail lors des contrôles d'entreprises ;
- les informations/renseignements fournis aux usagers de l'inspection du travail ;
- les activités de sensibilisation, de formation et de conférence au profit des travailleurs et employeurs ;
- les avis techniques sollicités par les partenaires sociaux.

Malgré la surveillance de l'application de la législation sociale à travers les contrôles d'établissements et les conseils donnés aux partenaires sociaux, les conflits de travail persistent et préoccupent aussi bien les acteurs de l'entreprise que l'inspection du travail.

III. La mission de conciliation

La conciliation est une méthode de règlement des conflits dans le domaine des relations professionnelles et consiste en une tentative de rapprochement des positions des parties en conflit de travail par l'inspecteur du travail afin de trouver un accord mettant fin au différend.

Cette mission de conciliation qui est secondaire, se présente dans la pratique comme la mission principale de l'inspection du travail, si bien que l'inspecteur du travail est submergé par les conflits qu'il tente de résoudre.

III.1. Définition du conflit

Le terme « conflit » recouvre une opposition d'intérêts entre deux(02) ou plusieurs parties, une rencontre d'éléments, de sentiments contraires qui s'opposent. Il peut alors être considéré comme une rupture de l'harmonie sociale.

De façon générale, le conflit est l'expression des oppositions qui existent entre des acteurs économiques et sociaux, dont les intérêts, les idées et les positions diffèrent.

Dans le monde du travail, les oppositions d'intérêts entre employeurs et travailleurs sont qualifiées de **conflit de travail** ou **différend de travail**.

Selon l'ampleur, les parties en présence et/ou les droits et intérêts en jeu, on distingue deux catégories de conflits de travail, à savoir le conflit individuel de travail et le conflit collectif de travail.

III.2. La procédure de règlement des conflits de travail

Le code du travail a édicté des procédures pour le règlement aussi bien des conflits individuels que des conflits collectifs. Toutefois, avant la résolution à l'amiable devant l'inspecteur du travail, l'employeur et le travailleur disposent d'un autre niveau de règlement dit règlement à l'amiable dans l'entreprise. Contrairement à la saisine de l'inspection du travail qui est une obligation, la résolution amiable dans l'entreprise ne l'est pas.

III.2.1. Cas de conflit individuel

Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel (cf. article 319 du code du travail de 2008).

Au Burkina Faso, la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail est obligatoire et est un préalable à la saisine du tribunal du travail pour les conflits individuels.

A cet effet, l'article 320 du Code du travail dispose que tout employeur ou tout travailleur doit demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant légal, de régler le différend à l'amiable.

Les réclamations du plaignant sont formulées par écrit ou verbalement et adressées à l'inspection du travail.

En matière de saisine de l'inspection du travail, le droit d'exercer une action individuelle appartient au salarié et à l'employeur qui sont des partenaires dans le contrat de travail. Toutefois, les syndicats, les délégués syndicaux ou du personnel dans le cadre de leur mission de protection et de défense des intérêts de leurs membres, peuvent assister l'employeur ou le travailleur.

La tentative de conciliation peut aboutir à:

- une conciliation totale consacrée par un procès-verbal de conciliation dressé par l'inspecteur du travail.

- une conciliation partielle ou au règlement partiel du litige où l'inspecteur de travail dresse deux procès-verbaux. Le premier relatif à la conciliation contenant les éléments ayant fait l'objet d'accord et le second relatif à la non conciliation reprenant les points de désaccord.
- un échec total de la conciliation auquel cas le conciliateur dressera un procès-verbal de non conciliation adressé à la fois aux parties et au président du tribunal du travail.

Les procès-verbaux sont signés par le conciliateur et les parties. En cas de refus de signer d'une des parties, cela fait l'objet d'une mention expresse sur le procès-verbal.

Si l'une des parties ne comparaît pas après deux convocations pour la tentative de conciliation, le conciliateur dresse un procès-verbal de non conciliation par défaut.

Lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire.

Les procès-verbaux de conciliation totale et de conciliation partielle ainsi que le procès-verbal exécutoire dressés par l'inspecteur du travail valent titres exécutoires, conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque la conciliation n'aboutit pas à l'inspection du travail, la partie qui le désire peut saisir le tribunal du travail pour un règlement judiciaire par le biais du procès-verbal de non conciliation.

Tableau n° 21: Nombre de conflits individuels par région de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Boucle du Mouhoun	128	123	58	144	99
Cascades	170	128	156	68	77
Centre	1 974	3 042	2 579	2 793	2 198
Centre-Est	120	252	79	89	60
Centre-Nord	45	86	52	0	49
Centre-Ouest	158	469	226	216	230
Centre-Sud	75	15	44	12	15
Est	45	46	210	57	24
Hauts-Bassins	2 709	631	998	636	570
Nord	87	79	47	82	43
Plateau Central	36	33	30	52	43
Sahel	17	16	20	39	378
Sud-Ouest	14	26	17	49	53
Ensemble	5 578	4 946	4 516	4 237	3 839

Source : Annuaire statistique 2014, rapport général sur l'inspection du travail, 2015

Au total 3 839 dossiers de conflits individuels de travail ont été traités par les 13 DRTSS en 2015 contre 4 237 en 2014. En 2015, La DRTSS du Centre a enregistré 2198 conflits

individuels soit 57,25 %, celle des Hauts-Bassins 570 conflits individuels soit 14,84%, celle du sahel et 378 conflits individuels soit 9,84%

Cela pourrait s'expliquer par la forte concentration des unités industrielles, des services, des commerces et des sites miniers dans ces trois zones. Aussi, le fort taux de conflits enregistré par la région du Centre peut être lié non seulement au nombre élevé d'entreprises qui y ont leur siège, mais aussi au fait que de nombreux travailleurs ont leur résidence habituelle dans la région.

Par ailleurs, la baisse sensible des conflits individuels de travail constatée de 2011 à 2015 montre que de plus en plus le dialogue social est mis en œuvre dans les entreprises. De façon générale on observe une baisse continue au cours de la période de 2011 à 2015 soit respectivement 11,3% de 2011 à 2012 ; 8,7% de 2012 à 2013 ; 6,18% de 2013 à 2014 et de 9,4% de 2014 à 2015.

Tableau n° 22: Evolution du nombre de litiges par point du litige de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Salaires	1 605	1717	1 749	2 234	1938
Maladie	1	1	0	1 068	0
Préavis	1303	818	641	1 084	1527
Certificat médical	1	211	216	1 400	100
Certificat de travail	1 050	894	739	625	1227
Indemnité de licenciement	1327	1110	810	1 553	1667
Heures supplémentaires	137	146	118	304	267
Reclassement	47	306	369	38	128
Transport	21	364	318	66	142
Cotisation CNSS	549	536	646	1 081	1225
Démission	43	17	596	992	0
Licenciement	108	75	549	67	0
Domages et intérêts	877	962	791	129	1518
Autres indemnités	1224	852	135	134	349
Autres primes	461	861	352	150	593
Autres	1008	980	1 193	754	2292
Ensemble	9 762	9 850	9 222	11 679	12 973

Source : Annuaire statistique 2014, rapport général sur l'inspection du travail, 2015

On note qu'un conflit peut faire l'objet de plusieurs points de litiges. Il ressort de ce tableau que le nombre de points de litiges a évolué de 9 222 en 2013 à 11 679 en 2014 soit une hausse de 26,64%. Entre 2014 et 2015 les points de litiges ont connu une hausse de 11,08%. Cependant on constate une baisse de 6,4% de période de 2012 à 2013.

Cette augmentation des points de litiges montre que les travailleurs réclament de plus en plus leur droit et ces réclamations portent sur les droits légaux de rupture du contrat de travail. Ainsi, en 2015, les motifs essentiels de saisine de l'inspection du travail ont été :

- le salaire (1938 litiges) soit 14,93% ;

- les indemnités de licenciement (1667 litiges) soit 12,84% ;
- le préavis (1527 litiges) soit 11,77% ;
- les dommages et intérêts (1518 litiges) soit 11,70% ;
- le certificat de travail (1227 litiges) soit 9,45%
- les cotisations CNSS (1225 litiges) soit 9,44% ;

Malgré le caractère alimentaire du salaire, il reste le principal motif de saisine de l'inspection du travail. Ce qui traduit un non-respect d'une obligation principale de l'employeur. Elle est liée soit au non-respect des salaires légaux soit au non-paiement dans les délais légaux.

Tableau n° 23: Répartition des litiges traités en 2015 par point de litige et issue du règlement

	Issue du règlement			
	Conciliation	PV d'exécution	Non conciliation	Total
Salaires	986	118	834	1 938
Maladie	0	0	0	0
Préavis	458	0	1 069	1 527
Certificat médical	69	0	31	100
Certificat de travail	536	0	691	1 227
Indemnité de licenciement	656	0	1 011	1 667
Heures supplémentaires	87	0	180	267
Reclassement	59	0	69	128
Transport	69	0	73	142
Cotisation CNSS	498	0	729	1 225
Démission	0	0	0	0
Licenciement	0	0	0	0
Dommages et intérêts	233	0	1 285	1 518
Autres indemnités	229	0	120	349
Autres primes	287	17	289	593
Autres	1 045	44	1 203	2 292
Ensemble	5 212	179	7 582	12 973

Source : annuaire statistique, 2014 ; rapport général sur l'inspection du travail, 2015

Sur un total de 12 973 points de litiges traités en 2015, 5 212 ont fait l'objet de PV de conciliation, c'est dire que 40,18% des points de litiges ont trouvé une issue favorable à l'inspection du travail. Ce qui témoigne des efforts fournis par les inspecteurs du travail dans la gestion des conflits en vue d'apaiser le climat social. En 2015, 84,65% des litiges sur les dommages et intérêts n'ont pas pu être résolus par l'inspection du travail. Cette situation s'explique par le fait que la loi ne donne pas le pouvoir à l'inspecteur du travail de fixer le montant des dommages et intérêts, seul le juge a compétence en la matière.

III.2.2. Cas de conflit collectif

L'article 367 du code du travail dispose que le conflit collectif est un différend qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou des employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs, pour la défense d'un intérêt collectif.

Par intérêt collectif, il faut entendre un droit né ou à créer et ce droit n'est pas attaché à un individu. Le conflit collectif a une portée générale et dont l'issue va profiter ou porter préjudice à plusieurs travailleurs.

En somme, un conflit est qualifié de collectif lorsque trois (03) conditions sont réunies :

- le conflit doit concerner l'ensemble ou un groupe de travailleurs ;
- le conflit doit être issu de l'exercice des rapports professionnels, c'est dire que le motif du conflit doit avoir un caractère professionnel ;
- le motif du litige doit être commun à l'ensemble des travailleurs concernés.

Tout comme dans les conflits individuels, la tentative de conciliation devant l'inspection du travail en ce qui concerne les conflits collectifs de travail est obligatoire et est un préalable à la saisine du conseil d'arbitrage. La procédure de résolution suit une voie instituée par le code du travail notamment en ses articles 367 et suivants. Elle comporte deux grandes étapes que sont la conciliation et l'arbitrage.

III.2.2.1. La conciliation

Aux termes de l'article 369 du Code du travail, tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail, lorsque le conflit est limité au ressort territorial d'une inspection du travail et au directeur du travail, lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail. A la réception de cette notification, l'inspecteur ou le directeur du travail convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation.

Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le conciliateur la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder sept jours sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur ou le directeur du travail. Elle consiste à restaurer le dialogue entre les parties, afin de négocier un accord. Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le directeur du travail dispose d'un délai de quinze (15) jours à compter de la date de sa saisine pour dresser un procès-verbal constatant, soit l'accord total ou partiel, soit la non conciliation lequel sera contresigné par les parties.

Dans le cas d'accord des parties, un procès-verbal constatant l'accord est établi. Il est signé par le directeur ou l'inspecteur du travail et contresigné par les parties en conflit, mettant ainsi fin au conflit. Cet accord est immédiatement exécutoire.

En cas d'accord partiel, les points d'accord font l'objet de la même procédure d'exécution que celle de l'accord total. Quant aux points de désaccord, ils sont transmis au conseil d'arbitrage par le ministre en charge du travail.

III.2.2.2. L'arbitrage

Après réception du procès-verbal de non conciliation transmis par l'inspecteur du travail ou le directeur du travail, le ministre chargé du travail défère le différend à un conseil d'arbitrage composé du président de la cour d'appel et de deux membres désignés sur la liste des arbitres.

Le Conseil d'arbitrage saisi ne statue que sur les réclamations contenues dans le procès-verbal de non conciliation et dispose de pouvoirs d'investigation les plus étendus. Ainsi, il peut procéder à toutes les enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts, notamment d'experts comptables et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer. La sentence du conseil est notifiée sans délai par le président du conseil d'arbitrage aux parties ainsi qu'à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail. Elle est immédiatement exécutoire et prend effet à compter du jour de la notification du conflit à l'autorité compétente lorsqu'elle n'est pas refusée par les parties ou par l'une d'entre elles. La sentence exécutoire est communiquée par l'inspecteur du travail ou le directeur du travail au greffe du tribunal du travail compétent en vertu des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 370 du code du travail. Toutefois, l'application de la sentence du conseil d'arbitrage peut être refusée par les parties ou l'une d'entre elles. Le refus d'application de la sentence est notifié par déclaration écrite remise dans les quarante et huit(48) heures francs qui suivent la communication de la sentence au ministre chargé du travail qui en délivre récépissé. La sentence du conseil d'arbitrage peut faire l'objet d'un recours devant la chambre sociale de la cour de cassation. Ce n'est qu'après notification du refus d'appliquer la sentence arbitrale que les parties peuvent recourir à la grève ou le lock-out.

Tableau n° 24: Répartition des conflits collectifs en 2015 par région et type de règlement

	Nombre de conflits	Conciliation	Non conciliation	En instance	Autres suites
Boucle du Mouhoun	0	0	0	0	0
Cascades	0	0	0	0	0
Centre	14	12	2	0	0
Centre-Est	1	1	0	0	0
Centre-Nord	2	0	2	0	0
Centre-Ouest	0	0	0	0	0
Centre-Sud	0	0	0	0	0
Est	0	0	0	0	0
Hauts-Bassins	2	2	0	0	0
Nord	0	0	0	0	0
Plateau Central	0	0	0	0	0
Sahel	0	0	0	0	0
Sud-Ouest	0	0	0	0	0
Ensemble	19	15	4	0	0

Source : annuaire statistique 2015

A la lecture du tableau ci-dessus, 19 conflits collectifs de travail ont été enregistrés par les services de l'inspection du travail. 78,95% de ces conflits ont abouti à une résolution à l'amiable. Cela dénote de l'investissement quotidien des inspecteurs du travail dans l'apaisement du climat social.

Tableau n° 25 : Nombre de conflits collectifs par nature de 2011 à 2015³

	2011	2012	2013	2014	2015
Economique	13	10	6	19	9
Juridique	10	16	3	11	10
Autres				2	
Ensemble	23	26	9	32	19

Sources : annuaire statistique 2015, rapport général sur l'inspection du travail, 2015

En 2014, 32 conflits collectifs ont été enregistrés contre 9 en 2013 soit une hausse de 71,87%. Le nombre de conflit collectifs par nature de 2011 à 2015 évolue en dent de scie.

Cette situation pourrait s'expliquer par les remous sociopolitiques qu'a vécus le Burkina Faso au dernier trimestre 2014 et qui a entraîné la fermeture de plusieurs unités de productions.

Aussi, des conflits collectifs ont été enregistrés suite à des licenciements pour motif économiques constatés au niveau des entreprises minières. Pour ce dernier cas, la baisse du cours mondial de l'or pourrait être la cause.

En 2015, la situation nationale s'est apaisée entraînant une baisse des conflits de 40,62% par rapport à 2014.

IV. La mission de règlementation

En plus des missions sus citées, l'inspecteur du travail participe également à l'élaboration des textes régissant les relations professionnelles.

La règlementation du travail est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations professionnelles.

IV.1. L'élaboration des textes législatifs et réglementaires en matière de travail

Le ministère en charge du travail est chargé d'élaborer les règles qui régissent les relations de travail entre travailleurs et employeurs.

➤ La loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail

Le code du travail au Burkina Faso s'applique aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé exerçant leur activité professionnelle au Burkina Faso. Il a connu plusieurs relectures. Le dernier en vigueur a été adopté en mai 2008 dans un souci de mise en conformité de la législation nationale du travail avec les conventions internationales ratifiées par le Burkina et dans un esprit d'apporter plus de flexibilité en vue de favoriser la création d'emplois.

³ Un même conflit peut être à la fois de nature économique et juridique. Ce faisant la somme des conflits de nature juridique et économique peut être différente du nombre total de conflits pour une même année

➤ Les règlements

Les règlements édictés sont des décrets et des arrêtés prévus par le code du travail. Ils visent à rendre plus claires et précises les dispositions du code du travail et à faciliter leur interprétation par les praticiens.

Certaines autorisations délivrées par le ministère sont également sous forme d'arrêtés. C'est le cas des agréments délivrés pour les bureaux de placements et les entreprises de travail temporaires. Les conditions d'organisation de ces activités et le cahier des charges liés à celles-ci sont prévus par le décret n°2007-548/PRES/PM/MTSS portant réglementation des activités des bureaux, Offices de placement et entreprises de travail temporaire et l'arrêté n°2007-028/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007 portant cahier des charges applicable aux bureaux et offices privés de placement et aux entreprises de travail temporaire.

IV.2. Le contrôle et l'interprétation des textes qui posent des difficultés dans leur application

En la matière, l'intervention de l'inspection du travail se fait à deux niveaux à savoir: le contrôle de l'application de la réglementation et l'interprétation et les avis techniques sur les questions du travail.

IV.2.1 Le contrôle de l'application de la réglementation

Le contrôle de la réglementation se fait à travers les enregistrements et/ou les visas des salaires, des contrats de travail, des contrats d'apprentissage, des contrats de stage, des règlements intérieurs, des statuts du personnel, des conventions collectives et des accords d'établissements. Il consiste à vérifier la conformité des dispositions contenues dans lesdits documents avec la réglementation nationale.

Les visas des contrats des travailleurs non nationaux sont délivrés moyennant paiement de frais qui sont reversés au trésor public. Le paiement des frais de visa est régi par l'arrêté conjoint n°2004-299/MTEJ/MFB portant fixation des taux et des modalités d'acquittement des frais de visas des contrats des étrangers. Les taux sont fixés comme suit :

- Pour un salaire de moins de 100 000 FCFA, le taux est de 25%,
- Pour un salaire de 100 001 à 500 000 FCFA, le taux est de 30%,
- Pour un salaire de 500 001 à 1 000 000 FCFA, le taux est de 33%,
- Pour un salaire de plus de 1 000 000 FCA, le taux est de 35%.

Par ailleurs, l'article 1 précise que ces frais sont dus à chaque renouvellement de contrat.

Tableau n° 26: Répartition des contrats de travail des nationaux et des non nationaux enregistrés ou visés par branche d'activité au 31/12/2015

Branches d'activité	Sexes	origine du travailleur et nature du contrat						Total général
		Nationaux			Non nationaux			
		CDD	CDI	T	CDD	CDI	T	
Agriculture, chasse, Sylviculture et Pêche	F	0	29	29	0	1	1	30
	M	8	90	98	0	5	5	103
	T	8	119	127	0	6	6	133
Industries extractives	F	0	0	0	1	0	1	1
	M	0	5	5	43	93	136	141
	T	0	5	5	44	93	137	142
Industries manufacturières	F	2	10	12	1	2	3	15
	M	4	52	56	3	7	10	66
	T	6	62	68	4	9	13	81
Electricité-Gaz et Eau	F	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	1	0	0	0	1
	T	0	1	1	0	0	0	1
bâtiment et travaux Publics	F	4	9	13	0	4	4	17
	M	6	27	33	0	8	8	41
	T	10	36	46	0	12	12	58
Commerce de gros et de détails, Restaurants et Hôtels	F	2	29	31	0	0	0	31
	M	10	77	87	7	11	18	105
	T	12	106	118	7	11	18	136
Transport, entrepôts et communications	F	1	14	15	1	1	2	17
	M	2	76	78	5	2	7	85
	T	3	90	93	6	3	9	102
Banques, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises	F	8	33	41	0	1	1	42
	M	9	33	42	4	5	9	51
	T	17	66	83	4	6	10	93
services fournis à la collectivité, services Sociaux, Services personnels	F	25	274	299	1	1	2	301
	M	49	639	688	2	23	25	713
	T	74	913	987	3	24	27	1014
Activités mal désignées	F	0	1	1	0	0	0	1
	M	0	1	1	0	0	0	1
	T	0	2	2	0	0	0	2
Total Général	F	42	399	441	4	10	14	455
	M	88	1001	1089	64	154	218	1307
	T	130	1400	1530	68	164	232	1762

Source : Rapport général sur l'inspection du travail, 2015

Il ressort qu'en 2015, les services d'inspection du travail ont enregistré 1762 contrats de travail. La branche des services fournis à la collectivité, des services sociaux et des services

personnels enregistre le plus grand nombre de contrat de travail enregistré avec 1014 sur 1 762 contrats de travail (57,55%). Les femmes représentent 25,83% et les hommes 74,17%.

La majeure partie des femmes sont employées dans la branche des services fournis à la collectivité, des services sociaux et des services personnels, soit 66,15% des femmes.

Par contre les branches Electricité-Gaz et Eau et Industries extractives emploient très peu de femmes.

La part des contrats des nationaux est de 86,83% contre 13,17% pour les étrangers.

Les contrats à durée déterminée sont les plus nombreux tant au niveau des nationaux que des non nationaux. Cette situation peut être due à la flexibilité du code du travail depuis 2008 sur les modalités de renouvellement des CDD.

IV.2.2. L'interprétation et les avis techniques sur les questions de travail

Les services d'inspection du travail donnent des avis techniques sur les dispositions législatives et réglementaires dont l'application pose des problèmes aux praticiens du droit du travail.

V. Les pouvoirs et moyens d'exécution de l'inspection du travail

Pour atteindre les missions à elle confié, le législateur a conféré à l'inspection du travail des pouvoirs et des moyens d'actions.

V.1. Les pouvoirs

Les pouvoirs de libre entrée, de contrôle et d'enquête, de convocation, de se faire communiquer des documents et de décision sont les différents pouvoirs conférés aux inspecteurs du travail.

V.1.1. Le pouvoir de libre entrée

Aux termes des articles 397 et 398 du code du travail, les inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leur fonction, ont le droit de :

- pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;
- pénétrer de jour dans les locaux où ils peuvent avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés ;
- pénétrer dans le domicile privé de l'exploitant d'un établissement agricole dans le cas où ce domicile se confond avec l'établissement.

V.1.2. Le pouvoir de contrôle et d'enquête

Le pouvoir de contrôle est confié à l'inspecteur du travail par certaines dispositions du code du travail, notamment en son article 397. De ces dispositions, on peut retenir que l'inspecteur du travail a le pouvoir de :

- requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité ;
- procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées ;
- mener des enquêtes en cas de survenance d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

V.1.3. Le pouvoir de convocation

L'inspecteur du travail, saisi d'un différend de travail, convoque les parties pour une tentative de conciliation. Il peut également convoquer les parties en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

V.1.4. Le pouvoir de se faire communiquer des documents

L'inspecteur du travail peut demander la communication des documents suivants :

- le contrat de travail ;
- le registre de paie ;
- le registre de visite médicale ;
- le registre du Comité de sécurité et santé au travail ;
- le registre d'employeur ou le listing informatisé ;
- le registre de sécurité ;
- le registre des délégués du personnel ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- le contrat de stage ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le bordereau nominatif de la Caisse nationale de sécurité sociale ;
- le statut du personnel ;
- les conventions et accords d'établissement ;
- le programme d'amélioration des conditions et du milieu du travail ou tout autre document relatif aux rapports professionnels...

V.1.5. Le pouvoir de décision

Au regard de la situation qu'il constate, l'inspecteur de travail peut :

- constater par procès-verbal, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à inscription de faux ;
- ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Il peut en outre, fixer des amendes qui doivent être payées par les contrevenants en ce qui concerne les contraventions de simple police.

V.2. Les moyens d'exécution

L'inspecteur du travail dispose de plusieurs moyens pour exécuter ses pouvoirs. Ces moyens sont par ordre de degré croissant :

- **la lettre d'observation** : elle est adressée à l'employeur pour lui faire des observations par rapport à des manquements de moindre gravité.
- **la mise en demeure** : elle est effectuée par l'inspecteur du travail lorsqu'il constate que les infractions commises par l'employeur sont d'une certaine gravité.
- **le procès-verbal d'infraction** : il est dressé dans les cas dont la gravité nécessite une prise de mesure immédiate pour faire face immédiatement à un danger ou lorsque la mise en demeure n'a pas connu de suite.
- **le procès - verbal exécutoire** : il est établi lorsque les éléments de litiges ne sont pas contestés par l'employeur et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté.
- **les amendes pour contraventions de simple police** : l'inspecteur du travail a le pouvoir de fixer les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au trésor public.

VI. Les recouvrements de recettes et de créances dans les services de l'inspection du travail

Dans le cadre de la réalisation de ses activités, les services de l'inspection du travail recouvrent des recettes au profit du budget national et des créances au profit des partenaires sociaux.

VI.1. Les recouvrements de recettes au profit du trésor public

Certaines prestations des services de l'inspection du travail sont payantes. Les différentes ressources collectées au profit du budget national sont :

- les visas des contrats de travail des non nationaux ;
- les déclarations d'ouverture d'établissements ;
- les attestations de soumission aux marchés publics (SMP) ;
- les locations de salles de salles ;
- les amendes.

Tableau N° 27 : Niveau de recouvrement des recettes au profit du trésor public (en millier de francs cfa)

		visa des contrats	déclaration d'ouverture	attestation smp	location de salles	amendes	total
2011	Prévisions	90 000	22 500	50 000	-	-	162 500
	Recouvrements	438 704	5 554	49 668	-	-	493 926
	Taux de recouvrement	487,45	24,68	99,34			303,95
2012	Prévisions	111 000	22 500	53 500	-	-	187 000
	Recouvrements	240 682	6 756	40 808	-	-	288 246
	Taux de recouvrement	216,83	30,03	76,28	-	-	154,14
2013	Prévisions	136 325	18 500	56 175		5 000	216 000
	Recouvrements	328 175	7 251	40 427	480	2 086	378 419
	Taux de recouvrement	240,73	39,19	71,97			175,19
2014	Prévisions	169 677	18 500	56 175	1 000	5 000	250 352
	Recouvrements	410 705	7 498	41 119	460	1 528	461 310
	Taux de recouvrement	242,05	40,53	73,20	46,00	30,56	184,26
2015	Prévisions	235 353	18 500	59 547	1 000	5 600	320 000
	Recouvrements	396 049	6 931	33 364	550	985	437 879
	Taux de recouvrement	168,28	37,46	56,03	55,00	17,59	136,84

Source : rapport perception spécialisée

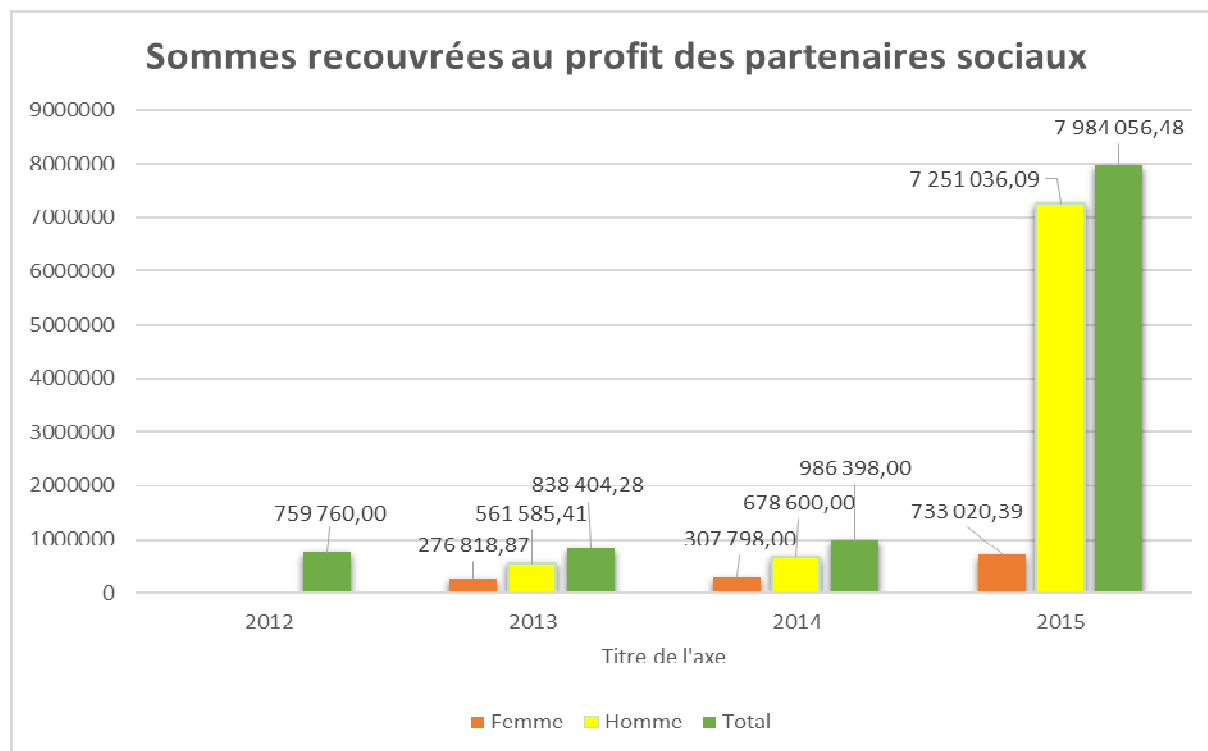
De 2011 à 2015, les recettes de services des services d'inspection du travail s'élève à 2, 059 milliards de francs CFA. Les recettes liées au visa des contrats constituent la recette la plus importantes parmi les types de cette des services de l'inspection du travail. En 2015, ces recettes représentent 90,45% des recettes des services de l'inspection du travail contre 89,03% en 2014.

Ces recettes pourront s'accroître davantage si les services d'inspections disposent davantage de moyens conséquents pour faire les sorties de contrôles.

VI.2 Les recouvrements de créance au profit des partenaires sociaux

Tout comme les recouvrements fait au profit du budget de l'Etat, les services de l'inspection du travail recouvrent également des sommes au profit des partenaires sociaux. Le tableau suivant présente les sommes recouvrées par année de 2012 à 2015.

Graphique N° 2 : Répartition des sommes (en milliers) dues aux travailleurs selon le sexe de 2012 à 2015



Source : Annuaire statistique (2012 du MFPTPS) et rapport général annuel sur l'inspection du travail au Burkina Faso (2013 à 2015)

Sur la période 2012 à 2015, le montant recouvré par les services de l'inspection du travail au profit des partenaires sociaux est en hausse continue passant de 759, 760 millions en 2012 à 7, 984 milliards en 2015 avec un taux d'accroissement moyen annuel de 14,05%. Sur les quatre ans, 10 milliards 568 millions de francs CFA ont été recouverts.

Un des faits marquant dans l'évolution des sommes dues est celui de 2015. En effet, le montant est passé de 986, 398 millions en 2014 à 7, 984 milliards en 2015. Cette situation peut s'expliquer en partie par les différents conflits sociaux survenus sur le marché du travail en 2015. Mais aussi par le fait que, grâce aux différentes actions de sensibilisation sur les droits et devoirs des partenaires sociaux, on constate de plus en plus un engouement des partenaires sociaux vers les services de l'inspection du travail pour régler à l'amiable les différents de travail entre eux conformément aux dispositions du code du travail Burkinabè.

La répartition selon le genre montre qu'une grande partie des montants recouverts est au profit des hommes sur toute la période. A titre illustratif, la part des sommes dues aux femmes s'élève à environ sept cent trente-trois millions vingt milles (733 020,39) Francs CFA soit 9,18% des sommes dues aux travailleurs contre environ sept milliards deux cent cinquante un millions (7 251 036,09) francs CFA pour les hommes soit 90,82% des sommes dues aux travailleurs.

Ces chiffres ne sont qu'une conséquence du marché du travail où l'effectif des hommes est largement supérieur à celui des femmes.

CHAPITRE VI: LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE PREVOYANCE SOCIALE

Aux termes de l'article 13 de la loi n°010-2013/AN du 30 avril 2013 portant règle de création de la catégorie d'établissement public, il est institué la catégorie des établissements publics de prévoyance sociale.

Conformément à l'article 2 du décret d'application n° 2014-679/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 1^{er} août 2014 portant statut général des établissements publics de prévoyance sociale de la loi susvisée, les établissements publics de prévoyance sociale sont chargés de gérer tout ou partie d'un régime de sécurité sociale. Ils ont pour mission de mettre en œuvre la politique nationale de protection sociale.

Le Burkina Faso compte actuellement deux(02) établissements publics de prévoyance sociale : la CNSS et la CARFO.

I. La caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)

I.1. Le statut juridique de la CNSS

Créée sous la forme d'un établissement public à caractère industriel et commercial, la Caisse nationale de sécurité sociale est devenue un établissement public de prévoyance sociale depuis l'adoption de la loi n°016-2006/AN portant création de la catégorie d'établissements publics de prévoyance sociale abrogée par la loi n°010-2013/AN du 30 avril 2013 portant règles de création des catégories d'établissements publics.

Conformément à l'article 2 du décret n°2007-736 du 14 novembre 2007 portant statut particulier, la CNSS est dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière.

Elle est placée sous la tutelle technique du Ministère en charge de la sécurité sociale et sous la tutelle financière du ministère en charge des finances.

La CNSS est administrée par un conseil d'administration. Ses services sont placés sous l'autorité d'un directeur général qui assure la gestion quotidienne de l'établissement sous le contrôle du conseil d'administration.

I.2. Les attributions et les missions de la CNSS

La CNSS est chargée de gérer le régime de sécurité sociale destiné à protéger les travailleurs salariés et assimilé au Burkina Faso soumis aux dispositions du code du travail.

Sont assimilés au travailleur salarié, les élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle, les apprentis et les stagiaires munis d'un contrat d'apprentissage ou de stage.

D'une manière générale, on peut être bénéficiaire du régime de sécurité sociale géré par la CNSS par le biais soit d'une assurance obligatoire, soit d'une assurance volontaire ou facultative.

L'assurance obligatoire se subdivise en régime général et en régime gens de maison.

L'assurance obligatoire concerne les personnes qui, remplissant certaines conditions, doivent être obligatoirement assujetties à la sécurité sociale. Ces personnes sont définies à l'article 3 de la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 comme suit :

- les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail ;
- les salariés de l'Etat et des collectivités publiques ou locales qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale ;
- les élèves et étudiants des écoles et centre de formations professionnelles, les stagiaires et les apprentis.

L'assurance volontaire est une exception permettant d'étendre le bénéfice de la sécurité sociale à des personnes ne remplissant pas les conditions de l'assurance obligatoire. Il s'agit de la population active qui ne dispose pas d'un salaire au sens propre mais qui peut justifier d'un revenu régulier.

I.3. Les immatriculations et les cotisations sociales à la CNSS

Le régime de la CNSS est destiné à protéger les travailleurs salariés et assimilés du secteur privé et leurs ayants-droit.

Pour ce qui concerne les conditions et les modalités d'affiliation, d'immatriculation et de l'acquittement des cotisations sociales, il convient de se référer au livre blanc édition 2011-2013.

Tableau n° 28: Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2015 selon le régime

	Régime général	Régime gens de Maison	Assurés volontaires	Total
Janvier	593	13	200	806
Février	651	10	174	835
Mars	724	15	174	913
Avril	722	17	166	905
Mai	469	15	86	570
Juin	557	21	118	696
Juillet	768	18	110	896
Août	905	18	91	1 014
Septembre	496	16	62	574
Octobre	728	27	122	877
Novembre	459	18	103	580
Décembre	591	14	95	700
Total	7 663	202	1 501	9 366

Source: CNSS/Base de données Oracle

En 2015, 9 366 employeurs ont été immatriculés à la CNSS. Le régime général représente 81,82%. Il est suivi des assurés volontaires (16,02%) puis du régime « gens de maison » (2,16%).

Les immatriculations des employeurs à la CNSS évoluent en dent de scie durant les différents mois de l'année 2015. Le mois d'août est celui qui a connu le plus grand nombre d'immatriculation des employeurs (1014 soit 10,83% des immatriculations) et le mois de mai celui qui a connu le plus faible (570 soit 6,09% des immatriculations de l'année).

Tableau n° 29: Nombre d'employeurs déclarés à la CNSS de 2011 à 2015 selon le régime

	2011	2012	2013	2014	2015
Employeur régime Général	46 884	53 025	61 338	71 062	78 723
Employeur régime Gens de Maison	5 434	5 656	8 953	6 101	6 299
Assurés Volontaires	2 837	4 217	5 820	7 893	9 394
Total	55 155	62 898	76 111	85 056	94 416

Source: CNSS, Annuaire Statistique / Base de données Oracle au 31 décembre 2015,

Au 31 décembre 2015, le nombre d'employeurs immatriculés à la CNSS s'élève à 94 416 avec une prédominance des employeurs du régime général qui représentent 83,38% suivi des assurés volontaires 9,95% et de ceux du régime gens de maison 6,67%.

Globalement le nombre d'employeurs déclarés à la CNSS a connu une hausse de 11,00% entre 2014 et 2015. Cette hausse est imputable aux trois régimes qui ont tous connu une hausse. Le régime « assurés volontaires » a connu la plus grande hausse avec 19,02%, suivi du régime général 10,78 % et du régime gens de maison 3,24%.

La hausse du régime « assurés volontaires » montre de plus en plus l'engouement des acteurs de profession libérale à vouloir bénéficier d'une pension à la retraite mais aussi des efforts faits par l'Etat pour étendre la protection sociale à tous. D'une manière générale l'effectif des employeurs déclarés à la CNSS de 2011 à 2015 connaît une hausse continue. Le taux de croissance moyen annuel des employeurs déclarés à la CNSS est 14,39% de 2011 à 2015.

Tableau n° 30: Répartition des travailleurs immatriculés à la CNSS par tranche d'âge et le sexe au 31/12/2015

	Masculin	Féminin	Total
[15-19 ans[	385	163	548
[20-24 ans [	6 278	2 667	8 945
[25-29 ans [	25 413	10 470	35 883
[30-34 ans [	39 350	16 622	55 972
[35-39 ans [	42 801	15 559	58 360
[40-44 ans [	37 174	11 638	48 812
[45-49 ans]	30 029	7 644	37 673
[50-54 ans [	23 246	5 596	28 842
[55-59 ans [	19 118	3 146	22 264
[60-64 ans [	16 003	1 820	17 823
[65-ans et + [	29 979	1 203	31 182
TOTAL	269 776	76 528	346 304

Source: CNSS, base de données Oracle

Comme le montre le tableau ci-dessus, 346 304 travailleurs sont déclarés à la CNSS avec une structure par sexe qui présente 77,90% d'hommes et 22,10% de femmes. Notons que malgré cette faible proportion des femmes, la tendance est à l'amélioration au profit de l'effectif des femmes immatriculées. En rappel, au 31 décembre 2014, 78,28% des immatriculés étaient des hommes contre 21,72% de femmes. La progression globale de l'effectif des travailleurs déclarés a été de 7,19% entre 2014 et 2015 contre 8,17% entre 2013 et 2014. Cette situation liée à la création d'emploi pourrait être imputable à la situation sociopolitique qu'a connue le Burkina Faso au cours des deux dernières années.

L'analyse du tableau selon l'âge des travailleurs montre que le nombre de travailleur dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans sont les plus nombreux (58 360 soit 16,85% des travailleurs immatriculés).

Par ailleurs, le nombre de travailleurs dont l'âge est inférieur à 40 ans représente 46,12% de l'effectif total des personnes immatriculées à la CNSS contre 53,88% pour ceux dont l'âge est supérieur à 40 ans. Ces données montrent d'une part le niveau de sous-emploi des jeunes dans le secteur formel privé et d'autre part le contraste de l'emploi des jeunes car une grande partie de la population du Burkina Faso est constitué de jeunes ; de ce fait, le nombre de personnes déclarées à la CNSS dont l'âge est moins de 40 ans devrait être supérieur. Toutefois, le faible nombre de jeunes travailleurs pourrait s'expliquer par le fait que certains jeunes poursuivent leurs études.

Un fait marquant dans la répartition selon l'âge est le nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite en prenant l'âge de plus de 65 ans. En effet, 9% des travailleurs qui cotisent ont l'âge requis pour être à la retraite.

Tableau n° 31 : Evolution des montants des cotisations à la CNSS de 2011 à 2015
(Milliers de F CFA)

	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
Janvier	3 798 026,94	4 844 393,82	5 901 137,54	6 194 697,73	7 098 136,46
Février	3 358 166,01	3 906 714,10	4 507 105,07	4 725 752,36	5 399 496 ,96
Mars	4 169 474,86	4 269 515,06	4 925 078,68	5 583 319,32	6 454 197,96
Avril	4 031 174,87	4 620 202,18	5 647 639,30	6 421 770,58	6 304 522,12
Mai	3 539 331,57	4 201 717,42	4 959 327,34	4 962 838,62	5 150 430,38
Juin	3 571 482,07	4 403 465,00	4 790 426,71	5 465 534,80	5 289 145,40
Juillet	4 810 971,45	4 955 342,53	5 947 850,27	6 548 223,99	6 874 542,92
Août	3 653 535,41	4 219 541,44	4 845 831,69	4 876 308,76	5 505 585,39
Septembre	3 594 365,92	4 561 367,16	4 787 978,91	5 328 695,81	4 307 400,93
Octobre	4 543 927,48	5 309 816,77	5 445 015,69	5 728 863,63	7 662 251,44
Novembre	3 782 674,85	4 608 049,53	4 738 444,81	4 890 217,04	5 348 059,65
Décembre	4 504 367,19	5 026 095,80	5 454 936,01	5 658 915,91	9 366 589,69
Total	47 357 498,63	54 926 220,81	61 950 772,03	66 385 138,53	74 760 359,30

Source: Etats financiers de la CNSS

La CNSS a recouvré 74, 760 Milliards de F CFA de cotisations sociales en 2015 y compris les majorations et pénalités de retard contre 66,385 Milliards de F CFA en 2014 soit une hausse

de 12,62%. Cette progression était de 2,41% entre 2013 et 2014 et de 18,02% entre 2012 et 2013.

Les montants des cotisations à la CNSS augmentent au fil du temps. Sur l'ensemble de la période, le taux de croissance annuel moyen est de 12,1%.

I.4. Les branches de la CNSS

Les prestations de la CNSS se répartissent en trois branches principales :

- la branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;
- la branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle;
- la branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Ces branches obligatoires sont accompagnées de l'assurance volontaire qui ne concerne que la dernière branche (pension) et d'une action sociale et sanitaire.

Pour bénéficier des prestations servies par la CNSS, il faut remplir trois conditions : être affilié, être immatriculé et s'acquitter de ses cotisations.

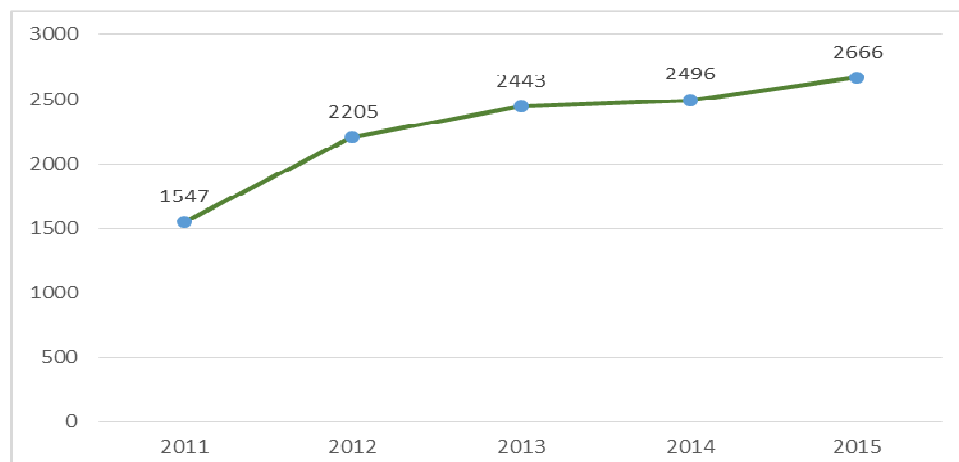
I.4.1. Les prestations familiales

La branche des prestations familiales comprend :

- les allocations prénatales : pour avoir droit à cette prestation, la femme salariée ou la conjointe d'un travailleur salarié en état de grossesse et ayant déclaré son état de grossesse à la CNSS, doit subir les trois examens prénataux. Son montant est de 1000 F CFA par mois de grossesse ;
- les allocations familiales : elles sont attribuées à l'assuré pour chacun des enfants en charge ayant moins de quinze ans dans la limite de six enfants. Son montant est de 2000 francs par mois et par enfant ;
- les prestations de maternité constituées par les indemnités journalières, sont destinées à compenser la perte du salaire pendant la durée de congé de maternité et de prestations en nature.

➤ Les allocations prénatales

Graphique N° 3: Etat des lieux des allocations prénatales de 2011 à 2015



Source: Base de données Oracle/ annuaire 2015 de la CNSS

Le graphique ci-dessus montre l'évolution du nombre de bénéficiaires des allocations prénatales. Le nombre est à la hausse de 2011 à 2015 passant de 42,53% entre 2011 à 2012 ; 10,79% entre 2012 et 2013 ; 2,17% entre 2013 et 2014 et enfin 6,81% entre 2014 et 2015. On constate dans l'ensemble une faible hausse d'année en année à partir de 2012 du nombre de personnes bénéficiaires de cette allocation ; toute chose qui doit interpeller les acteurs à rechercher les causes de cette faible progression.

Tableau n° 32: Répartition des différents prestataires de la branche prestations familiales selon leur nature de 2011 à 2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Eff.		Eff.		Eff.		Eff.		Eff.	
Allocataires	67 018		71 216	6,26	79 259	11,29	83 429	5,26	91 472	9,64
Conjoints d'allocataires	34 129		36 401	6,66	40 104	10,17	35 554	-11,35	36 940	3,89
Enfants d'allocataires	199 184		217 769	9,33	226 322	3,93	247 324	9,28	269 325	8,89

Source: Base de données Oracle/CNSS annuaire statistique 2015

Il ressort du tableau ci-dessus que le nombre d'allocataires de personne ayant bénéficié des prestations familiales est en nette progression de 2011 à 2015.

Toutefois, pour ce qui est des conjoints d'allocataires, le nombre a baissé de 40 104 en 2013 à 35 554 en 2014 soit une baisse de 11,35%. Cette baisse s'explique en partie par le changement de la définition du concept de conjoint d'allocataire. En effet, depuis 2013, le terme « conjoint d'allocataire » renvoie aux couples effectivement mariés à l'Etat civil.

Quant aux conjoints d'allocataires et enfants d'allocataires, ils ont connu respectivement une hausse de 3,89% et 8,89% en 2015.

⁴ ↗ = évolution ou taux de croissance

Tableau n° 33: Evolution des montants des prestations familiales de 2011 à 2015 selon l'objet (Milliers de F CFA)

	2011	2012	2013	2014	2015*
A P N	19 274,00	20 847,00	13 971,00	10 926,00	9 130,71
A F	2 945 428,00	3 032 178,00	3 152 812,00	6 201 781,00	5 182 743,77
I J	603 903,61	878 409,57	1 407 076,80	909 944,68	760 428,35
F M	18 353,33	20 433,74	31 867,22	21 374,24	17 862,16
Total	3 586 958,94	3 951 68,31	4 605 727,02	7 144025,92	5 970 164,99

Source: Annuaire statistiques 2014 de la CNSS/base de données oracle

L'évolution des dépenses au titre des prestations familiales selon le type de prestations est présentée dans le tableau ci-dessus.

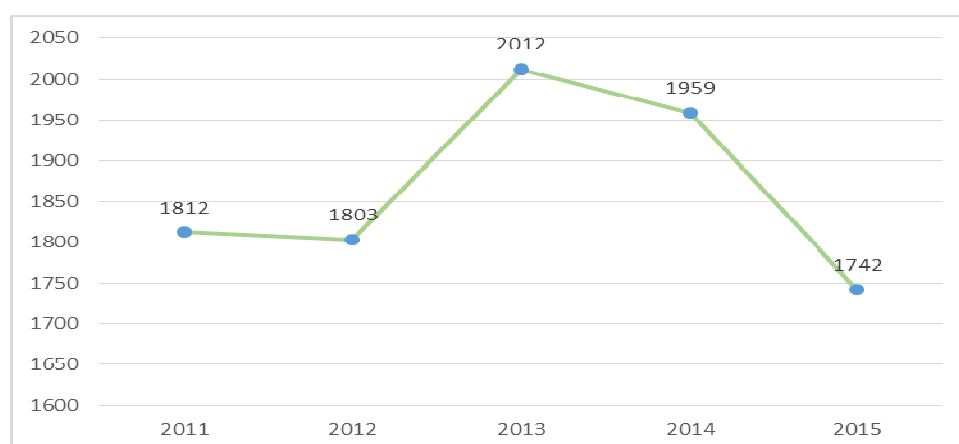
Les prestations servies au titre de la branche des prestations familiales ont connu une baisse de 16,43% en 2015 par rapport à 2014. Sur les cinq dernières années, la tendance de la valeur de ces prestations est à la hausse avec un pic observé en 2014.

L'analyse du tableau montre que les prestations liées aux allocations familiales sont les plus élevées vu les données annuelles de la période 2011 à 2015. En effet, ces prestations représentent respectivement 82% ; 76% ; 68% ; 87 ; 87% en 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 et 2015.

I.4.2. Les prestations en matière de risques professionnels

Concernant les informations sur les prestations en matière des risques professionnels, il convient de se référer à l'édition 2011- 2013 du livre blanc.

Graphique N° 4: Evolution du nombre d'accident de travail et de maladie professionnelle déclaré à la CNSS de 2011 à 2015



Source: Annuaire statistique 2014 de la CNSS/base de données Oracle.

Comme l'indique le graphique ci-dessus, l'effectif des sinistres a évolué de façon générale en dents de scie entre 2011 et 2015. Au cours de cette période, on a enregistré un pic en 2013 avec 2 012 victimes avant de connaître le niveau le plus bas en 2015 avec 1.742 victimes.

Après une faible évolution avec une tendance à la hausse en 2007 et 2013, le nombre de victimes d'accidents de travail a régulièrement baissé depuis 2013.

Au cours des deux dernières années, le nombre de sinistres a connu une baisse de 11% passant de 1 959 en 2014 à 1 742 en 2015. Bien que la tendance à la baisse soit satisfaisante et afin de la maintenir, la politique de renforcement de capacité des acteurs du ministère en matière de prévention des risques professionnels doit se poursuivre.

Tableau n° 34: Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés selon le siège des lésions de 2011 à 2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
Siège	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Tête	204	11,26	202	11,2	210	10,44	218	11,13	188	10,79
Cou	6	0,33	15	0,83	6	0,3	9	0,46	11	0,63
Tronc	164	9,05	169	9,37	189	9,39	160	8,17	162	9,3
Membres supérieurs	481	26,55	302	16,75	599	29,77	524	26,75	446	25,6
Membres inférieurs	340	18,76	553	30,67	385	19,14	477	24,35	403	23,13
Sièges multiples	476	26,27	485	26,9	557	27,68	490	25,01	459	26,35
Lésions générale	17	0,94	6	0,33	7	0,35	4	0,2	2	0,11
Sièges non précisés	45	2,48	71	3,94	59	2,93	48	2,45	56	3,21
Sièges internes	0	0	0	0	0	0	14	0,71	1	0,06
Néant	0	0	0	0	0	0	8	0,41	4	0,23
Décès immédiat	-	-	-	-	-	-	7	0,36	10	0,57
S.A.I.	79	4,36	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 812	100	1 803	100	2 012	100	1 959	100	1 742	100

Source: Annuaire statistique 2014 de la CNSS/base de données Oracle.

Le tableau ci-dessus présente la répartition des accidentés du travail selon le siège de la lésion. A travers le tableau, on constate que les parties les plus touchées lors des accidents du travail sont : les membres supérieurs, les membres inférieurs et les sièges multiples. A titre illustratif, en 2015, ces trois sièges de lésion sur les douze représentent à eux seuls 75,08%.

Tableau n° 35 : Evolution des prestations en espèces au titre des risques professionnels de 2011 à 2015 selon le type de prestations (Milliers de FCFA)

	2011	2012	2013	2014	2015
Indemnités journalières	76926,36	60348,2	49141,93	58885,37	70216,57
Allocations d'incapacités	17204,4	30013,2	17435,99	22931,28	24915,1
Rentes viagères	364373,33	396357,91	387886,54	423890,77	407012,11
Rentes de survivants	153068,7	159455,18	176221,89	218533,68	210040,67
Rachat rentes	44152,13	20652,29	33103,44	37478,95	40598,34
Total	655 724,92	666 826,78	663 789,79	761 720,05	752 782,79

Source: CNSS/Statistiques des DR

En cas d'accident du travail, la victime a droit à des prestations. Aux termes de l'article 57 de loi n°015-2006/AN, les prestations comprennent :

- les soins médicaux nécessités par les lésions résultant de l'accident, qu'il y ait ou non interruption du travail ;
- les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- la rente ou l'allocation d'incapacité en cas d'incapacité permanente de travail totale ou partielle ;
- l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivants.

Le tableau ci-dessus présente l'évolution des prestations en espèces au titre des risques professionnels de 2011 à 2015 selon le type de prestations. Ces prestations évoluent en dent de scie. Mais globalement on constate une hausse des prestations de la CNSS au profit des travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. En effet le montant des prestations est passé de 655 724 920 à 752 782 790 soit 14,80%. Suivant les années, on constate une hausse de 1,1% de 2011 à 2012 suivi d'une baisse de 0,45% entre 2012 à 2013, ensuite une hausse de 14,75% de 2013 à 2014 suivi d'une baisse de 1,17% au cours de 2014 à 2015. Sur l'ensemble de la période, le taux moyen annuel d'augmentation est de 3,5%.

Tableau n° 36: Evolution des prestations en nature de la branche accident du travail et maladies professionnelles selon le type de prestations de 2011 à 2015

		2011	2012	2013	2014	2015
Praticiens des hôpitaux	Hospitalisations	47 229,44	22 846,12	17 516,59	15 270,64	8 337,15
	Frais médicaux	18 566,89	49 451,40	12 969,85	17 408,46	14 914,50
	Radiologie	14 903,02	14 263,95	13 440,26	8 514,65	10 958,56
	Honoraires docteur	9 073,20	949,00	4 136,15	11 955,68	9 640,34
	Enquêtes	4 255,60	8 367,55	9 984,25	3 517,39	2 576,30
	Autres frais	89 478,00	799,95	304,96	1 339,72	1 476,41
	Total	183 506,15	96 677,98	58 352,06	58 006,54	47 903,27
Pharmaciens fournisseurs	Pharmacie	70 234,53	81 744,55	105 466,64	87 414,58	61 173,77
	Appareillage	11 773,54	38 289,59	20 114,97	18 407,99	28 982,01
	Réeduc- Réadapt.	17 519,69	14 100,55	17 067,81	10 342,23	8 144,66
	Autres frais	0,00	0,00	11,32	0,00	0,00
	Total	99 527,75	134 134,69	142 660,75	116 164,80	98 300,44
Autres prestations	Funéraires	17,00	0,00	3 057,53	1 127,40	303,69
	Transport & déplacement	8 894,27	16 927,85	8 618,19	4 267,58	1 566,64
	Séjour	19 039,59	19 913,09	91 077,72	9 898,76	7 455,00
	Frais de Constat	113,00	132,00	169,86	122,13	86,55
	Autres frais	8 857,50	85 041,71	140,42	5 702,66	0,00
	Total	36 921,35	122 014,66	103 063,72	21 118,53	9 411,88
Total général		319 955,25	352 827,32	304 076,53	195 289,87	155 615,59

Source: CNSS/Statistiques des DR

Outre les prestations financières, la CNSS a également des dépenses en nature en cas de survenance d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Ces prestations en nature peuvent être regroupées en trois catégories à savoir : les praticiens des hôpitaux, les pharmaciens fournisseurs et les autres prestations.

Après une hausse de 10,27% du montant alloué au titre des prestations en nature, on constate que les montants sont en baisse continue sur le reste de la période d'observation pour s'établir à 155 615 590 F.CFA en 2015. Ces baisses sont respectivement de 13,8% ; 35,77% ; et 20,30% respectivement pour les périodes de 2012 à 2013 ; 2013 à 2014 ; 2014 à 2015.

Dans l'ensemble, la moyenne de la baisse annuelle est de 16,49%.

Les dépenses engagées pour les prestations en nature au titre des « PHARMACIENS FOURNISSEURS » sont les plus importantes. Elles représentent 63,17% des dépenses effectuées au titre des prestations en nature en 2015.

I.4.3. Les prestations de vieillesse

Concernant les informations sur les prestations de vieillesse et leur mode de calcul, il convient de se référer à l'édition 2011- 2013 du livre blanc.

La branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants, liquide essentiellement sept (07) types de pensions dont les effectifs bénéficiant de ces prestations sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 37 : Evolution des bénéficiaires de pensions selon le type de pension de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
P R V	13 333	14 722	16 836	18 630	19 755
Pension de veuves	12 946	13 623	14 496	15 340	16 048
Pension de veufs	42	62	83	99	115
Pension d'orphelins	9 281	10 174	10 557	11 236	12 071
Pension d'invalidité	82	89	94	97	97
Pension anticipée	46	52	59	62	67
pension d'ascendants	21	29	32	32	35
TOTAL	35 751	38 751	42 157	45 496	48 188

Source : annuaire statistique CNSS/Base de données oracle

L'évolution du nombre des bénéficiaires de pensions selon le type de pension de 2011 à 2015 connaît une augmentation sur toute la période d'observation avec un taux d'accroissement moyen annuel de 7,7. Le nombre de pensionnés, toute catégorie confondue a connu une hausse de 5,92% passant de 45 496 en 2014 à 48 188 en 2015.

En 2015, sur les 48 188 pensionnés, 41% sont des pensions de retraite vieillesse, 33% sont des pensions de veuves et 25% sont des pensions d'orphelins. Les pensions de veufs, d'invalidité, anticipée et d'ascendants représentent chacun moins de 1% de l'ensemble des pensionnées.

Tableau n° 38: Evolution des différentes prestations de l'assurance vieillesse de 2011 à 2015 (en Milliers de F CFA)

	2011	2012	2013	2014	2015
PENSIONS	11 744 021,48	12 772 838,09	28 145 350,74	25 237 433,60	23 975 041,78
PRV	9 115 468,33	10 263 053,54	22 092 536,58	20 495 205	19 470 022 ,23
survivants	2 547 716,21	2 435 810,09	5 920 465,02	4 658 346	4 425 332,75
Invalidité	41 094,94	45 269,53	86 656,29	75 361	71 591,69
Anticipée	35 626,37	23 496,26	30 437,53	0	0
Ascendant	4 115,63	5 208,67	15 255,31	8 521	8 095,11
ALLOCATIONS	275 474,76	277 183,39	325 379,61	364 571,89	346 335,78
Vieillesse	191 673,75	208 278,43	215 517,01	235 511,11	223 730,70
survivants	83 801,01	68 904,96	109 862,60	129 060,78	122 605 ,08
Solidarité	0	0	0	0	0
Remboursements	0	0	0	0	0
Total	12 019 496,24	13 050 021,48	28 470 730,35	25 602 005,49	24 321 377,56

Source : Annuaire statistiques 2014 de la CNSS

Les prestations de l'assurance vieillesse connaissent une évolution en dent de scie sur la période 2011-2015 avec un taux de croissance moyen annuel de 19,23%.

Constituées des Pensions et des Allocations de vieillesse, la CNSS a payé 24 321 Millions de F CFA de prestations en 2015 au titre de la branche contre 25 602 Millions de F CFA en 2014, soit une baisse de 5,%. Cette évolution négative pourrait s'expliquer par le fait que l'exercice 2014 a supporté une partie des décaissements des rappels et des paiements des pensions occasionnées par l'uniformisation du taux d'annuité à 2% avec effet rétroactif.

I.4.4. L'assurance volontaire

L'assurance volontaire est une aubaine pour les travailleurs indépendants. Conformément à l'article 18 de la constitution du Burkina Faso, la sécurité sociale est un droit fondamental pour tout Homme. Elle est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes.

Appliquée au travailleur, elle répond à la préoccupation de débarrasser celui-ci de l'incertitude du lendemain.

Malheureusement, ce sont souvent les personnes les plus démunies de la société qui ne bénéficient d'aucune protection sociale. Au Burkina Faso, le gouvernement, à travers la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, s'est efforcé d'intégrer les travailleurs non-salariés (travailleurs indépendants) dans le système national qui couvre la population des travailleurs salariés et assimilés où ils pourraient bénéficier d'un partage des risques et de la solidarité nationale.

Désormais, à travers l'assurance volontaire, les travailleurs indépendants du monde agro-sylvo pastoral, de l'économie informelle, des professions libérales, des groupes de professions

artisanales, industrielles et commerciales peuvent bénéficier des prestations de la branche pension afin de mieux assurer leurs vieux jours.

L'assurance volontaire, peut être définie comme une ouverture du régime de sécurité sociale, qui donne la possibilité aux personnes exerçant une activité professionnelle qui ne les assujettit pas à un régime obligatoire de sécurité sociale, de s'y affilier. Cette affiliation donne au travailleur le droit à la couverture sociale garantie par l'Etat.

Comment souscrire à l'assurance volontaire ?

La procédure de souscription a été considérablement simplifiée pour répondre au besoin des acteurs du monde agro-sylvo-pastoral et de l'économie informelle. Elle se réduit au remplissage d'un formulaire « **fiche de souscription à l'assurance volontaire** », auquel le demandeur joint son acte de naissance et la photocopie légalisée de sa CNIB ou de son passeport.

Sur quelle base, la contribution est-elle calculée ?

Au sujet du travailleur indépendant qui n'a pas de salaire, la CNSS parle de revenu soumis à cotisation. C'est l'assuré qui fixe librement ce revenu en tenant compte de son niveau de vie. Pour se faire mieux comprendre par son public cible, la CNSS parle plus de montant de cotisations à verser. Ce montant varie de 3 375 francs à 66 000 francs par mois.

Que gagne-t-on en souscrivant à l'assurance volontaire ?

L'assurance volontaire donne droit à :

- une pension de vieillesse à partir de 56 ans d'âge et après au moins 15 ans de cotisations;
- une pension de survivants lorsque l'assuré volontaire décède après avoir cotisé au moins 15 ans ;
- une allocation de vieillesse ou de survivants lorsque l'assuré n'a pas atteint le nombre de mois requis pour avoir droit au bénéfice de la pension complète (totaliser 180 mois ou 15 ans de cotisations). L'assuré ou, le cas échéant, ses ayants droit, reçoit son droit en un paiement unique.

La pension de vieillesse ou de survivants est la prestation qui couvre les risques tels la vieillesse (l'atteinte d'un âge déterminé qui rend légalement inapte à tout emploi rémunéré) et le décès du soutien de la famille. Sa finalité est d'assurer un revenu de subsistance au travailleur devenu incapable de travailler (pour cause de vieillesse) ou à ses ayants droit (lorsque l'assuré est décédé).

La pension de retraite, faut-il le souligner, de par son caractère *de « prestation régulière et insaisissable »*, constitue un socle de base qui permet à l'homme de vivre et mourir dignement.

Face à l'érosion des réseaux de solidarité traditionnelle, l'extension de la sécurité sociale aux couches de travailleurs non-salariés, bien qu'étant un défi majeur pour les institutions de sécurité sociale en général et celles du Burkina Faso en particulier, constitue une aubaine pour les travailleurs indépendants. Le gouvernement du Burkina Faso à travers le Ministère de la

fonction publique, du travail et de la sécurité sociale, en créant un cadre juridique favorable à cette extension, a donné le signal fort pour l'amélioration du bien-être des populations du Burkina Faso.

I.4.5. L'action sanitaire et sociale

Comme déjà souligné, en plus des trois branches de prestation, la CNSS mène également des interventions connues sous le nom de « action sanitaire et sociale ».

I.4.5.1- Les activités de santé maternelle et infantile

Les services de santé maternelle et infantile (SMI) de la CNSS de Banfora, Bobo-Dioulasso, Dédougou, Koudougou et Ouagadougou contribuent à l'instar de ses homologues relevant du ministère de la santé, à l'amélioration du niveau de santé de la mère et de l'enfant dans leurs zones d'activités respectives. Les données ci-dessous concernent uniquement le service de santé maternelle et infantile de Ouagadougou. Seules quelques activités phares ont été retenues.

Encadré n° 2: Récapitulatif des données du service de SMI de Ouagadougou en 2015

Libellés	Allocataires	Non Allocataires	Total
Consultations prénatales	921	889	1 810
Consultations postnatales	91	65	156
Consultations nourrissons (pesée)	3 873	2 659	6 532
Consultations curatives des femmes enceintes	735	521	1 256
Vaccination	2 758	1 492	4 250
Planification familiale	993	925	1 918
IST	214	424	638
Consultations curatives nourrissons	1 447	707	2 184
Consultations curatives adultes	1 892	1 071	2 963
Consultations spécialisées de gynécologie	258	108	366
Prévention de la transmission mère enfant du VIH (PTME)	465	193	658
Prise en charge malnutris	121	-	121
Séances de communication pour le changement de comportement	101		101
Conseil dépistage volontaire du VIH	270 dont 15 séropositifs		
Examens de laboratoire	3 158	1 467	4 625
Carnets d'allocataires signés (allocations familiales)	27 453	-	27 453
Total	44 750	10 521	55 271

Source : Rapports mensuels 2015 de la SMI Ouagadougou

Il ressort de l'encadré ci-dessus que 55 271 personnes ont bénéficié des prestations de la CNSS au titre des prestations de santé maternelle et infantile de la ville de Ouagadougou. Les

actions menées au titre de la population bénéficiaire sont diverses comme le présente l'encadré.

I.4.5.2. Les activités du service de promotion des assurés sociaux

Le service de promotion des assurés sociaux (SPAS) a pour attributions principales, la formation de jeunes filles en économie sociale et familiale et coupe-couture ; l'aide aux personnes nécessiteuses et aux orphelins ou aux personnes morales œuvrant dans le cadre des objectifs poursuivis par la CNSS en matière sanitaire et sociale.

Les données qui suivent proviennent du service de promotion des assurés sociaux de Ouagadougou.

Au plan de la formation :

- neuf (09) apprenantes (35^{ème} promotion 2014-2015) ont été reçues au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et ont bénéficié de leur kit d'installation composé d'une machine à coudre, d'une table de coupe et d'un fer à repasser ;
- pour la rentrée 2015-2016, 24 élèves sont inscrites en première année, 13 en deuxième année et 20 en troisième année ;
- dix (10) enfants défavorisés ont été inscrits au Lycée Songtaaba pour l'année scolaire 2015-2016.

Au plan social :

- cent cinquante-deux (152) dossiers ont été traités au niveau du SPAS de Ouagadougou dont treize (13) pour pensions d'ascendants, quatre-vingt-dix-sept (97) provenant d'associations et quarante-deux (42) individuels ;
- deux cent quatre-vingt-un (281) familles ont bénéficié dans le cadre du volet soutien alimentaire aux familles nécessiteuses (106 sacs de 100 kg de mil et de maïs, de 75 sacs de riz de 50 kg, de 10 cartons de savon et de quinze cartons d'huile) ;
- deux cent (200) orphelins et enfants vulnérables (OEV) dont cent (100) à Kaya et cent(100) à Ouagadougou ont bénéficié d'un arbre de Noël. Aussi, chaque enfant a reçu un kit alimentaire et un cadeau, le tout agrémenté d'un repas communautaire ;
- dans le cadre de l'assistance aux pensionnés malades ou invalides et orphelins (paiement de leurs prestations : pensions, rente), le SPAS a géré 17 pensions ; la colonie de vacances inter-organismes de sécurité sociale organisées de façon rotative entre le Bénin, le Burkina, le Mali et le Niger a eu lieu en 2015 à Niamey et a regroupé 36 enfants dont 02 OEV.

I.5. Les conventions de coordination et les accords de paiement

La CNSS, à l'instar d'autres organismes de prévoyance sociale, a conclu des instruments juridiques en vue d'assurer une meilleure protection des travailleurs migrants. Ces instruments sont principalement de deux ordres: les conventions multilatérales ou bilatérales, et les accords de paiements inter organismes de prévoyance sociale.

Ces instruments juridiques visent principalement cinq (05) objectifs:

- assurer la protection en matière de sécurité sociale des ressortissants de chaque État contractant, exerçant une activité professionnelle salariée sur le territoire d'un autre État contractant ;
- mettre en place des dispositions et des structures garantissant une protection effective des travailleurs salariés migrants malgré les différences éventuelles entre législations des États membres ;
- faciliter les paiements des prestations aux travailleurs migrants ayant rejoint leur dernière résidence, car il faut savoir que l'exportation des prestations est souvent très réglementée. En effet, le fait de quitter le pays aboutit souvent à la suspension du versement des prestations en application de la règle de territorialité ;
- permettre aux agents des collectivités territoriales du Burkina Faso qui, ayant cotisé au régime de la CNSS et à celui du Régime des Pensions des Agents des Collectivités (RPAC) de bénéficier du cumul de leurs années de service au titre de la pension de retraite (convention CNSS/RPAC) ;
- permettre aux agents de l'Etat soumis au régime de la CARFO et aux travailleurs relevant de la CNSS dont le cumul des années de cotisation est au moins égal à quinze (15) ans de service, de bénéficier des prestations de vieillesse.

I.5.1. Les conventions

➤ Les conventions bilatérales

Dans l'optique toujours de la protection des travailleurs migrants issus des structures ou des communautés ciblées, le Burkina Faso a signé des conventions bilatérale et multilatérale avec certaines structures et pays dans le cadre de la sécurité sociale.

Encadré n°3 : Convention bilatérale et multilatérale entre la CNSS et autres structures

Convention bilatérale	Nature de la convention	Pays/ structures signataires	Date de la convention
	La Convention Bilatérale	la Caisse de Retraite des Travailleurs de Côte d'Ivoire (CRTCI)	1963
	La Convention Bilatérale	la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État de Côte d'Ivoire (CGRAE-CI)	1992
	La Convention Bilatérale	la République du Mali	1994
	La Convention de coordination	Régime Général de Retraite des Fonctionnaires, Militaires et Magistrats (CARFO)	1998
	Convention de coordination	le Régime de pensions des agents des collectivités (RPAC)	2006
Convention multilatérale	La Convention IPRAO (Institution de Prévoyance Retraite de l'Afrique Occidentale)	Bénin, Burkina Faso, Togo, Sénégal, Côte d'Ivoire	1963

	La Convention Multinationale de l'EX-OCAM (Organisation Commune Africaine et Malgache)	Togo, le Congo Brazzaville, le Bénin, le Niger, le Tchad, le Sénégal, la Centrafrique et le Burkina Faso	1974
	La Convention de Sécurité Sociale du Personnel de la Société multinationale air Afrique	le Bénin, le Burkina Faso, la Centrafrique, le Congo Brazzaville, la Côte d'Ivoire, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad, le Togo.	1990
	La convention multilatérale de la CIPRES	le Bénin, le Burkina Faso, la Centrafrique, le Congo Brazzaville, la Côte d'Ivoire, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad, le Togo	2006
	La convention multilatérale de la CEDEAO	le Bénin, le Burkina Faso, la Centrafrique, le Congo Brazzaville, la Côte d'Ivoire, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad, le Togo	2012

Source : CNSS

I.5.2. Les accords de paiements inter organismes de prévoyance sociale

A la différence des conventions qui créent des droits, les accords de paiement inter organismes de prévoyance sociale sont des accords de partenariat technique destinés à assurer la continuité du paiement des droits viagers (pensions et rentes d'accident du travail et maladies professionnelles (AT/MP)) aux assurés bénéficiaires ayant décidé de résider dans un pays autre que le pays de son organisme d'affiliation. En clair, les accords reposent sur le principe de l'entraide administrative réciproque. La CNSS a signé des accords de paiements inter organismes de prévoyance sociale avec les institutions suivantes :

Encadré n° 4 : Accords de paiement inter organisme de prévoyance sociale

Nature de l'accord de paiement	Pays/ structures signataires	Date de la convention
Accord de paiement	La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État de Côte d'Ivoire (CGRAE-CI)	le 27 juillet 2007
Accord de paiement	La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de Côte d'Ivoire (CNPS-CI)	le 19 septembre 1989 (renégocié et signé le 23 octobre 2009)
Accord de paiement	La Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Niger (CNSS-NIGER)	le 19 mars 2004
Accord de paiement	La Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Togo (CNSS-TOGO)	le 09 avril 2001
Accord de paiement	La Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Bénin (CNSS-BENIN)	le 12 avril 2001
Accord de paiement	L'Institut National de Prévoyance Sociale du Mali (INPS-MALI)	le 29 septembre 2000
Accord de paiement	L'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES-SENEGAL)	le 26 décembre 2001

Source : CNSS

Tableau n° 39 : Etat des paiements effectués par la CNSS au titre des accords inter organismes de prévoyance sociale et des conventions de coordination (2014)

Structure	Pays	Hors Convention		Coordination		Total	
		Montant	Effectifs assurés	Montant	Effectifs assurés	Effectifs	Montant
CNPS	COTE D'IVOIRE	932 485 668	8 777	36 271 014	654	9 431	968 756 682
CGRAE	COTE D'IVOIRE	77 701 056	568	179 697 528	717	1 285	257 398 584
CNSS_NIGER	NIGER	1 527 505	34	388 833	11	45	1 916 338
INPS_MALI	MALI	965 960	32	471 747	12	44	1 437 707
OCAM_BENIN	BENIN	-	-	1 413 900	5	5	1 413 900
CNSS_TOGO	TOGO	-	-	836 700	7	7	836 700
IPRES_SEN	SENEGAL	-	-	1 595 898	28	28	1 595 898
CARFO	BURKINA	-	-	18 456 459	1 213	1 213	18 456 459
RPAC/MATD	BURKINA	-	-	14 521 077	358	358	14 521 077
Total		1 012 680 189	9 411	253 653 156	3 005	12 416	1 266 333 345

Source : CNSS

Les travailleurs migrants bénéficiant des clauses des accords de paiement et des conventions de coordinations sont invités à s'adresser à leur organisme d'origine et constituer un dossier qui sera transmis auprès de l'organisme sur le sol duquel ces derniers désirent bénéficier de leurs prestations.

II. La caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO)

II.1. Statut juridique

Créée par kiti n°86-178 /CNR/PRES/MB/MTSSFP/PRECO du 07 mai 1986, sous la forme juridique d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), la CARFO a été transformée en un établissement public de prévoyance sociale (EPPS) par décret n°2008-155/PRES/PM/MFPRE/MEF du 3 Avril 2008. Elle est régie par la loi n°10-2013/ AN du 30 avril 2013 portant règle de création des catégories d'établissements publics et le décret n°2008-156/PRES/PM/MFPRE/MEF du 3 Avril 2008 approuvant ses statuts particuliers. La CARFO est dotée de la personnalité juridique et jouit d'une autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle technique du Ministère chargé de la fonction publique et sous la tutelle financière du Ministère chargé des finances. Elle est administrée par un Conseil d'administration et sa gestion quotidienne est assurée par une direction générale.

II.2. Attributions et missions

La CARFO a pour missions de gérer :

- le régime de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats régi par la loi n° 47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats étendu aux agents contractuels de la Fonction publique à travers la loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001 ;

- le régime de prévention et de réparation des risques professionnels institué par la loi n° 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la Fonction publique, aux militaires et aux magistrats ;
- tout autre régime qui viendrait à être créé par la loi.

Aux fonctionnaires, militaires, magistrats et agents contractuels de la Fonction publique se sont ajoutés les agents des collectivités territoriales recrutés pour compter du 1er janvier 2007 à travers la loi n° 027-2006/AN du 05 décembre 2006.

Le financement des prestations de retraite est assuré par des cotisations dont le taux global varie entre 20% et 22% du solde indiciaire ou du salaire de base augmenté de la prime d'ancienneté, soit 8% à la charge de l'employé et 12% à la charge de l'Etat employeur et 14% pour les employeurs des assurés en position de détachement.

Le financement des prestations du régime de prévention et de réparation des risques professionnels est assuré grâce à une cotisation de 1,5 % à la charge exclusive de l'Etat ou des employeurs des assurés en position de détachement.

Outre les activités liées à son objet social, la CARFO assure par ailleurs la liquidation et le paiement du capital décès pour le compte de l'État. Il s'agit d'une prestation qui n'est pas à la charge de la CARFO mais de l'Etat qui en assure le financement.

II.3. Les prestations de la CARFO

La CARFO offre les prestations de vieillesse et de risques professionnels. Contrairement à la CNSS qui gère les prestations familiales, au niveau des agents de l'Etat, les prestations familiales notamment les allocations familiales sont gérées par la solde.

II.3.1. Le régime de retraite

La pension de retraite est une pension versée à l'assuré admis à la retraite afin de lui permettre de faire face à ses besoins de consommation, en remplacement du revenu du travail (salaire) qu'il ne perçoit plus. Pour des informations supplémentaires sur la pension de retraite et son mode de calcul, il convient de se référer à l'édition 2011-2013 du livre blanc.

Tableau n° 40 : Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon leur régime

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils (agents de la fonction publique et magistrats)	10 167	10 868	11 800	12 682	13 735
Militaires	6 385	6 553	6 702	6 869	6 984
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : annuaires statistiques CARFO

Le tableau ci-dessus donne les effectifs des agents publics à la retraite selon le régime (civil ou militaire) de 2011 à 2015. Sur l'ensemble de la période, le nombre de personnes à la retraite connaît une hausse d'environ 5,77% chaque année.

Le nombre de civils à la retraite est largement supérieur à celui des militaires et s'accroît d'année en année. En effet, la proportion des civils parmi les retraités est de 61,42% en 2011 ; 62,38% en 2012 ; 63,78% en 2013 ; 64,87% en 2014 et 66,29% en 2015.

Pour le régime civil, le nombre de personnes à la retraite a augmenté de 6,89% entre 2011 et 2012 ; 8,57% entre 2012 et 2013 ; 7,47% entre 2013 et 2014 et 8,30% entre 2014 et 2015.

L'effectif des personnes civiles cotisant à la CARFO est largement supérieur à l'effectif des retraités. Le système de pension de retraite du Burkina Faso étant un système de répartition (les effectifs du temps *n* cotisent pour les retraités du temps *n*), l'on peut dire qu'actuellement le système est solide pour faire face aux dépenses inter-générationnelles.

Tableau n° 41: Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon leur catégorie

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils					
Agents d'appui	3 810	3 990	2 526	4 476	4 642
Agents d'exécution	2 284	2 452	2 538	2 733	2 967
Cadres moyens	2 133	2 305	2 450	2 773	3 066
Cadres supérieurs	1 940	2 121	4 286	2 700	2 916
Militaires					
Hommes de rang	3 705	3 642	3 524	3 476	3 380
Sous-officiers	2 511	2 736	2 950	3 203	3 401
Officiers	169	175	228	190	203
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : CARFO

A la CARFO, il y a non seulement la distinction des retraités selon les régimes (civils militaires) mais aussi une classification catégorielle dans chaque régime.

Pour ce qui est du régime « civil », les différentes classifications sont : Agents d'appui, Agents d'exécution, Cadres moyens, Cadres supérieurs.

La répartition annuelle selon la classification montre que les agents d'appui sont plus nombreux sauf en 2013. En effet, la proportion des agents d'appui parmi les civils varie de 34 à 37% sauf en 2013 où elle enregistre une baisse à 21%. Sur la période, la proportion des autres catégories oscille entre 19 et 23% sauf en 2013 où la proportion des cadres supérieurs est de 36%.

Une classification des militaires est faite selon les Hommes de rang, les Sous-officiers et les Officiers. Selon cette classification, les hommes de rang sont les plus nombreux avec une proportion de plus de 50% des militaires à la retraite de 2011 à 2014 et 48% en 2015. Ils sont suivis par les sous-officiers qui représentent entre 39% et 49% des retraités militaires de 2011 à 2015. Sur toute la période, les officiers ne représentent que 1% des militaires à la retraite

Tableau n° 42: Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon la position géographique

	2011	2012	2013	2014	2015
Boucle du Mouhoun	1 015	1 030	1 072	1 083	1 085
Cascades	307	308	332	347	371
Centre	9 584	10 234	11 069	11 910	12 823
Centre-Est	412	415	421	422	445
Centre-Nord	239	246	256	265	274
Centre-Ouest	552	575	578	589	615
Centre-Sud	181	188	193	192	180
Est	456	489	490	521	549
Hauts-Bassins	2 478	2 590	2 682	2 778	2 925
Nord	572	569	599	624	641
Plateau Central	90	95	92	94	93
Sahel	182	193	209	222	219
Sud-ouest	472	479	499	494	488
Etranger	12	10	10	10	11
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : CARFO

La répartition des retraités selon la position géographique montre qu'une grande partie des retraités réside dans les régions du Centre et des Hauts Bassins. En effet, comme le montre le tableau ci-dessus, le nombre de retraités résidant dans ces deux régions réunies varie de 12 062 (72,87%) à 15 748 (76,01%) respectivement en 2011 et en 2015. Par ailleurs, la région du Centre est celle où résident le plus de retraités avec une proportion variant entre 57,90 et 61,89% du nombre de retraités. Les retraités vivant à l'étranger sont les moins nombreux. Ils représentent une proportion dont la plus forte est de 0,07% (12 retraités) en 2011 et la plus faible de l'ordre de 0,05% en 2013, 2014 (10 retraités) et 2015 (11 retraités).

En tenant compte des treize (13) régions du Burkina Faso, la région du Plateau Central est celle où résident le moins de retraités (le taux le plus élevé est de 0,55% en 2012, soit 95 retraités).

Tableau n° 43: Nombre d'agents publics admis à la retraite au 31 décembre par sexe

	2011	2012	2 013	2 014	2015
Femmes	2 092	2 370	2 694	3 075	3 480
Hommes	14 460	15 051	15 808	16 476	17 239
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : CARFO

La répartition des agents de la fonction publique à la retraite selon le sexe, comme le montre le tableau ci-dessus, indique que le nombre des hommes est supérieur à celui des femmes. En effet, la proportion des hommes à la retraite varie entre 83% et 87% alors que celle des femmes varie entre 13 % et 17%. Cependant, on note que la proportion des hommes a baissé

chaque année de 0,01 point de 2011 à 2015 tandis que celle des femmes a augmenté chaque année de 0,01 point sur la même période.

Tableau n° 44 : Nombre d'agents publics admis à la retraite au 31 décembre par tranche d'âge

	2011	2012	2013	2014	2015
Moins de 50 ans	713	174	111	109	70
De 50 à 54 ans	2422	2 771	2 340	2 148	1 552
De 55 à 59 ans	3 013	3 307	3 955	4 662	4 903
De 60 à 64 ans	4 468	4 694	4 974	5 181	5 857
De 65 à 69 ans	2 835	3 118	3 444	3 642	4 168
De 70 à 74 ans	1715	1 745	1 902	1 953	2 144
De 75 à 79ans	954	1 220	1 313	1 226	1 243
80 ans et plus	432	392	463	630	782
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : CARFO

La répartition des agents publics à la retraite montre que les retraités dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans sont les plus nombreux de 2011 à 2015. Leur fréquence varie entre 26,94% (2013) et 28,27% en 2015. Les moins nombreux sont ceux dont l'âge est inférieur à 50 ans, représentant 0,34% des retraités en 2015. Les retraités de 80 ans au moins connaissent une forte proportion de 3,77% enregistrée en 2015.

Tableau n° 45 : Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon la durée dans la retraite

	2011	2012	2013	2014	2015
Moins de 5 ans	6 175	6 377	6 480	6 308	6 228
5 à moins de 10 ans	2 819	2 957	3 535	4 588	5 630
10 à moins de 15 ans	3 156	3 460	3 642	2 821	2 596
15 à moins de 20 ans	1 939	1 945	1 988	2 617	2 774
20 à moins de 25 ans	1 046	1 349	1 493	1 552	1 658
25 ans et plus	1 417	1 333	1 364	1 665	1 833
Ensemble	16 552	17 421	18 502	19 551	20 719

Source : CARFO

Le tableau ci-dessus montre que le nombre de retraités diminue au fur et à mesure qu'ils durent dans la retraite. Cela s'explique naturellement par les décès, au regard d'ailleurs de l'espérance de vie au Burkina Faso qui est de 57 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Mais cette situation s'améliore au fur des ans, puisque la proportion des retraités ayant moins de 5 ans à la retraite, qui était de 37,31% en 2011, s'établissait à 30,06% en 2015. La proportion de ceux ayant entre 5 et 15 ans à la retraite est passée de 17,03% en 2011 à 27,17% en 2015 ; tandis que celle des retraités ayant entre 15 et 25 ans à la retraite est passée de 18,03% à 21,39% sur la même période. Enfin, les retraités ayant observé au moins 25 ans à la retraite représentaient 8,85% des retraités en 2015.

Tableau n° 46: Montant (en milliards de FCFA) de la pension de retraite payée au 31 décembre selon le régime

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils	11,07	12,08	13,52	14,95	16,63
Militaires	4,92	5,18	5,41	5,71	5,98
Ensemble	15,99	17,27	18,93	20,66	22,61

Source : CARFO

Les agents publics admis à la retraite ont droit à une pension de retraite. Le tableau ci-dessus présente le montant des pensions de retraite de 2011 à 2015 suivant le régime. Sur la période, le montant des pensions dû aux civils représente au moins 69% de l'ensemble des pensions dues aux retraités chaque année. Cela peut se justifier par le fait que l'effectif des agents publics civils est supérieur à celui des militaires. Dans l'ensemble, le montant de la pension due est en hausse, passant de 15,99 milliards en 2011 à 22,61 milliards en 2015 soit un taux de 41,40%. Le montant moyen annuel des pensions de retraite de 2011 à 2015 est de 9%

Tableau n° 47 : Montant (en milliards de FCFA) de la pension de retraite payée au 31 décembre selon le sexe des retraités

	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	2,21	2,56	2,97	3,49	4,02
Hommes	13,78	14,71	15,96	17,17	18,59
Ensemble	15,99	17,27	18,93	20,66	22,61

Source : CARFO

Selon la répartition suivant le sexe, le montant des pensions de retraite alloué aux hommes est supérieur à celui des femmes. En effet, de 2011 à 2015, on note à travers le tableau ci-dessous que plus de 82% du montant des pensions de retraite est destinée aux hommes chaque année. D'une proportion de 86%, en 2011, cette part était en baisse de 1% chaque année.

Le montant le plus élevé de la pension des hommes s'explique par le fait que le nombre d'hommes à la retraite est largement plus élevé que celui des femmes. Par ailleurs, dans la fonction publique, le nombre d'hommes de la catégorie supérieure est largement supérieur à celui des femmes ; le lien entre le montant de la pension et la catégorie de l'agent explique également cet écart dans les montants de pension.

II.3.1.1- La pension de réversion

La pension de réversion ou de survivant est la rétrocession de la pension de retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré, à ses ayants droits après son décès. Cette pension comprend la pension de conjoint survivant (ou pension temporaire de réversion (PTR) et la pension temporaire d'orphelin (PTO).

Au sujet des bénéficiaires, des conditions, des modalités d'octroi ainsi que de la liquidation de la pension de réversion, il convient de se référer à l'édition 2011-2013 du livre blanc.

Tableau n° 48 : Nombre de veufs/veuves par sexe au 31 décembre

	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	11 497	11 683	12 130	12 608	13 290
Hommes	265	274	301	337	369
Ensemble	11 762	11 957	12 431	12 945	13 659

Source : CARFO

Le tableau ci-dessus présente le nombre de conjoints survivants selon le sexe. Le nombre de veufs et veuves s'accroît d'année en année. En effet, les données du tableau montrent que le nombre de veufs/veuves a cru de 1,66% entre 2011 et 2012 ; 3,96% entre 2012 et 2013 ; 4,63% entre 2013 et 2014 et 5,52% entre 2014 et 2015. Selon la répartition suivant le sexe, les femmes représentent au moins 97% pour chaque année de 2011 à 2015 de l'effectif total des conjoints survivants. Mais cette proportion a baissé de 97,75% en 2011 à 97,3% en 2015. Cela veut dire qu'il y a plus de veuves que de veufs. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les hommes décèdent plus tôt que les femmes (l'espérance de vie des hommes inférieure à celle des femmes) mais aussi dans une certaine mesure par le fait que certains hommes sont polygames. Le nombre moyen annuel de veufs/veuves évolue chaque année de 3,8% au cours de 2011 à 2015.

Tableau n° 49 : Nombre de veufs/veuves au 31 décembre par tranche d'âge

	2011	2012	2013	2014	2015
Moins de 50 ans	2 399	2 271	2 215	2 141	2 132
De 50 à 54 ans	1 360	1 424	1 541	1 582	1 645
De 55 à 59 ans	1 544	1 552	1 630	1 763	1 835
De 60 à 64 ans	1 643	1 633	1 644	1 697	1 796
De 65 à 69 ans	1 760	1 762	1 850	1 871	1 987
De 70 à 74 ans	1 472	1 552	1 587	1 735	1 796
De 75 à 79 ans	914	1 158	1 171	1 247	1 375
80 ans et plus	670	605	793	909	1 093
Ensemble	11 762	11 957	12 431	12 945	13 659

Source : CARFO

La répartition des veuves /veufs selon la tranche d'âge montre que les conjoints survivants de moins de 50 ans sont les plus nombreux. Ils représentent 15,61% des conjoints survivants. Ils sont suivis par ceux âgés de 65 à 69 ans, qui représentent 14,55%.

Tableau n° 50: Nombre de veufs/veuves au 31 décembre selon la catégorie de leur conjoint

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils					
Agents d'appui	3 232	3 204	2 871	2 972	3 135
Agents d'exécution	2 291	2 324	2 322	2 535	2 643
Cadres moyens	1 812	1 863	1 943	2 184	2 342
Cadres supérieurs	1 153	1 215	1 828	1 657	1 788
Militaires					
Hommes de rang	1 948	1 979	1 976	2 057	2 120
Sous-officiers	1 176	1 214	1 267	1 366	1 447
Officiers	150	158	224	174	184
Ensemble	11 762	11 957	12 431	12 945	13 659

Source : CARFO

La répartition des conjoints survivants montre que ceux dont les conjoints étaient des catégories inférieures sont plus nombreux que ceux des catégories supérieures quel que soit le régime et l'année. A titre illustratif pour l'année 2015, les conjoints survivants dont les conjoints étaient des agents d'appui et des agents d'exécution représentent 59,47% contre 40,43% pour les conjoints survivants des cadres supérieurs et les cadres moyens. Ce phénomène s'observe également chez les militaires où 95,35% des conjoints survivants avaient leur conjoint qui était des hommes de rang et des sous-officiers.

Tableau n° 51 : Montant (en milliards de FCFA) de la pension de veufs/veuves payée au 31 décembre selon le sexe

	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	3,69	3,82	4,03	4,29	4,66
Hommes	0,11	0,11	0,12	0,14	0,16
Ensemble	3,79	3,93	4,15	4,43	4,82

Source : CARFO

De 2011 à 2015, un montant total de 21,55 milliards a été payé par la CARFO au titre de la pension destinée aux veufs/veuves. Sur ce montant, la pension destinée aux veuves représente 96,98%. Cette situation peut s'expliquer par le fait que le nombre de veuves est largement supérieur à celui des veufs comme déjà souligné un peu plus haut. Par ailleurs, on constate une hausse continue du montant de la pension veuf/veuves. Le taux de croissance annuel moyen sur la période est de 6,19%.

Tableau n° 52: Montant de la pension de veufs/veuves payée au 31 décembre selon le régime (montants en milliards de FCFA)

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils	2,9	3	3,17	3,39	3,70
Militaires	0,9	0,93	0,98	1,04	1,11
Ensemble	3,79	3,93	4,15	4,43	4,82

Source : CARFO

La répartition du montant de la pension de veufs/veuves montre qu'environ 76% de ce montant est destiné aux conjoints survivants dont les conjoints étaient des civils comme le montre le tableau ci-dessus.

Tableau n° 53: Nombre d'orphelins selon le régime des parents au 31 décembre

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils	2 760	4 654	4 296	3 596	3 000
Militaires	1 527	2 586	2 260	1 673	1 266
Ensemble	4 287	7 240	6 556	5 269	4 266

Source : CARFO

Comme le montre le tableau ci-dessus, après une hausse entre 2011 et 2012 de l'ordre de 68,88%, le nombre d'orphelins est continuellement en baisse de 2012 à 2015 avec un taux annuel moyen de 0,12%.

Une répartition entre les régimes montre que depuis 2011, plus de 64,38% des orphelins ont leurs parents qui étaient des civils. Cette proportion est en hausse progressive sur la période, et elle représente 70,32% des orphelins en 2015.

Tableau n° 54: Nombre d'orphelins selon la catégorie des parents au 31 décembre

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils					
Agents d'appui	956	1 454	1 260	965	789
Agents d'exécution	632	1 040	932	781	639
Cadres moyens	710	1 339	1 260	1 084	917
Cadres supérieurs	462	821	844	766	655
Militaires					
Hommes de rang	769	1 209	93	684	534
Sous-officiers	734	1 342	1 278	949	700
Officiers	24	35	44	40	32
Ensemble	4 287	7 240	6 556	5 269	4 266

Source : CARFO

La répartition des orphelins selon la catégorie montre qu'au niveau des civils, 47,60% des orphelins avaient leurs parents qui étaient des agents d'appui ou des agents d'exécution, contre 52,24% pour ceux qui avaient des parents qui étaient des cadres moyens ou cadres supérieurs.

Au niveau des militaires, la tendance est inversée. En effet, 97,47% des orphelins dont les parents étaient des militaires de rangs ou des sous-officiers comme le présente le tableau ci-dessus. Au niveau donc des militaires, plus le rang est élevé dans la hiérarchie, plus il y a moins d'enfants d'où le faible nombre d'orphelins dont les parents étaient des officiers.

Tableau n° 55: Montant (en milliards de FCFA) de PTO et PTR payé au 31 décembre 2015 selon le régime des parents

	2011	2012	2013	2014	2015
Civils	0,29	0,48	0,46	0,12	0,09
Militaires	0,14	0,25	0,23	0,06	0,03
Ensemble	0,44	0,73	0,69	0,18	0,12

Source : CARFO

De 2011 à 2015, un montant total de 2,16 milliards de F CFA a été versé au titre de la pension de réversion aux orphelins. De ce montant, 65,58% a été destiné à des orphelins dont les parents étaient des civils contre 34,42% pour les orphelins dont les parents étaient des militaires.

Le régime de retraite des fonctionnaires, composé des civils et des militaires, est dominé en effectif et en montant de pensions versé par les agents civils de l'Etat. Hormis les pensionnés veufs/veuves, les effectifs et les montants des pensions versées les plus élevés sont enregistrés

chez les hommes durant la période 2011-2015. En ce qui concerne les conjoints survivants, la proportion des hommes connaît une hausse régulière chaque année ; il en est de même pour les effectifs et les montants des pensions versées aux orphelins. Le taux moyen annuel de baisse du montant des pensions versées aux orphelins est de l'ordre 7,7%.

II.3.2. Le régime des risques professionnels

Concernant les informations sur la branche des risques professionnels et le mode de calcul de ses prestations, il convient de se référer à l'édition 2011-2013 du livre blanc.

Les risques professionnels sont constitués des accidents du travail et des maladies professionnelles. De 2011 à 2015, aucune maladie professionnelle n'a été constatée au niveau des agents de l'Etat. Les tableaux suivants présentent les situations sur les accidents de travail de 2011 à 2015.

Tableau n° 56 : Récapitulatif des cas d'accident du travail de 2011 à 2015 selon le taux d'incapacité de travail

	2011	2012	2013	2014	2015
Incapacité temporaire de travail	12	18	17	43	34
Incapacité permanente de travail inférieure à 15%	20	12	10	9	14
Incapacité permanente de travail supérieure ou égale à 15%	35	16	23	45	27
TOTAL	67	46	50	97	75

Source : Rapport du Comité de santé CARFO

Selon le tableau ci-dessus 335 cas d'accidents du travail ont été déclarés et retenus comme accidents du travail à la CARFO de 2011 à 2015. Le rapport montre que dans 37,01% des cas, les accidentés sont en incapacité temporaire de travail ; tandis que ceux qui sont en incapacité permanente du travail inférieure à 15% présentent 19,40% des cas contre 43,58% pour ceux qui sont en incapacité permanente de travail supérieure ou égale à 15%.

En comparant ces statistiques avec celui du privé dont les statistiques indiquent 9 328 cas d'accidents du travail de 2011 à 2015, on peut dire que les cas d'accident du travail dans le secteur public est largement inférieur à celui du privé.

Toutefois, cette faiblesse du nombre de cas d'accident du travail peut être due à des non déclarations faites par les agents publics. Cette situation pourrait s'expliquer par la méconnaissance de cette prestation par une grande partie de ces agents.

Tableau n° 57 : Récapitulatif des cas d'accident du travail de 2011 à 2015 selon la profession de la victime au moment des faits

	2011	2012	2013	2014	2015
Militaire	39	16	17	29	13
Gendarme	13	4	8	6	14
Douanier	1		1	0	2
Policier ou Eaux et Forêts	2	3	5	14	11
Civil	12	23	19	48	35
TOTAL	67	46	50	97	75

Source : Rapport du Comité de santé

Le nombre d'accidents de travail évolue en dent de scie. Toutefois, sur la période on constate globalement une évolution à la hausse. Le taux moyen annuel de l'évolution sur la période est de 2,86%.

Selon la répartition des accidentés du travail suivant le régime, les civils représentent 46,7%des cas contre 53,33%% pour les hommes de tenue (militaires, gendarmes, policiers, agents des eaux et forêts, douaniers) dont les militaires représentent à eux seuls 17,34% en 2015.

En comparant le nombre de cas d'hommes en tenue et les déclarations d'accident du travail et celui des civils par rapport à leurs déclarations, on peut souligner que celui des civils est largement inférieur. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que certains civils ne font pas leur déclaration d'accident du travail.

Tableau n° 58: Répartition des cas d'accidents du travail par profession et selon les circonstances de 2011 à 2015

Année	Profession	Accident survenu sur le lieu de travail	Accident de trajet	Accident survenu pendant un voyage ou mission	Total
2010	Militaire	14	3	1	18
	Gendarme	5	1	6	12
	Douanier	0	0	3	3
	Civil	0	0	1	1
	Total	19	4	11	34
2011	Militaire	12	5	21	38
	Gendarme	0	2	10	12
	Douanier	0	0	0	0
	Policier ou Eaux et Forêts	3	1	0	4
	Civil	2	7	4	13
	Total	17	15	35	67
2012	Militaire	4	3	9	16
	Gendarme	1	2	1	4
	Douanier	0	0	0	0
	Policier ou Eaux et Forêts	0	1	2	3
	Civil	6	9	8	23
	Total	11	15	20	46
2013	Militaire	12	5	21	38

	Gendarme		2	10	12
	Douanier				0
	Policier ou Eaux et Forêts	3	1		4
	Civil	2	7	4	13
	Total	17	15	35	67
2014	Militaire	5	6	18	29
	Gendarme	1	1	4	6
	Douanier				0
	Policier ou Eaux et Forêts	2	5	7	14
	Civil	2	32	14	48
	Total	10	44	43	97
2015	Militaire	3	3	7	13
	Gendarme	2	4	8	14
	Douanier		1	1	2
	Policier ou Eaux et Forêts	1	3	7	11
	Civil	3	21	11	35
	Total	9	32	34	75

Source : Rapport du Comité de santé

Les risques professionnels sont plus constatés chez les hommes de tenue, sans doute en raison du caractère dangereux de leur profession. Par ailleurs, ces risques sont exclusivement des accidents du travail, surtout des accidents survenus lors des voyages ou missions autorisés par les supérieurs hiérarchiques. Les accidents survenus sur le trajet sont très peu fréquents.

II.3.3. Octroi de bourses à des orphelines

Depuis 2008, la CARFO conduit annuellement une forme de protection sociale et de promotion de la fille orpheline des agents de la fonction publique. A cet effet, elle octroie des bourses scolaires à des orphelines de pensionnés décédés.

Tableau n° 59: Répartition des montants et du nombre de bourses octroyées de 2011 à 2015

	Nombre de bourses	Apport financier
2011-2012	150	15 000 000
2012-2013	292	30 600 000
2013-2014	475	47 500 000
2014-2015	500	50 450 000
2015-2016	500	50 000 000
Total	1 917	193 550 000

Source : Rapport de la commission d'évaluation des bourses

Le nombre de bourses octroyées par an par la CARFO aux orphelines des agents de l'Etat décédés est passé de 150 en 2011 à 500 en 2015, soit 350 bourses supplémentaires. Au total 1 917 bourses ont été octroyées sur la période 2011-2015 d'un montant global de 193,5 millions de F CFA.

L'évolution constatée du nombre de bourses peut s'expliquer par la volonté de répondre au besoin en matière de soutien pour la scolarisation des filles, ainsi que l'accroissement de

l'appui des partenaires tels que le UNFPA, le Ministère en charge de la promotion de la femme, les banques, etc.

II.3.4. Les prestations familiales

Les prestations familiales entrent dans le cadre d'une logique de protection universelle des familles du personnel de l'Etat.

Dans la fonction publique, seule l'allocation familiale est accordée sans condition de cotisation aux bénéficiaires. Elle n'est pas indexée au salaire, ni au traitement de l'allocataire ; elle est de 2 000 FCFA par enfant à charge et par mois, dans la limite de six (06) enfants.

Les allocations familiales sont dues jusqu'à l'âge de 15 ans. Cette limite est reportée à 17 ans si l'enfant est placé en apprentissage et 20 ans si l'enfant poursuit ses études.

Aussi convient-il de noter qu'en dehors de l'allocation familiale qui est assurée par le Trésor, les agents de la fonction publique ne bénéficient pas des autres prestations aussi bien en nature qu'en espèce au titre de la branche des prestations familiales.

Les contractuels de l'Etat recrutés avant le 1^{er} janvier 1999 affiliés à la CNSS bénéficient, quant à eux, des prestations familiales au même titre que les travailleurs du secteur privé.

II.4. La convention de coordination CNSS – CARFO

Il s'agit de la loi n°033-98/AN du 18 mai 1998 portant institution d'une coordination entre le régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats et le régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés.

La coordination a pour but de permettre aux salariés des secteurs public et privé de cumuler les années de service passées sous l'un et l'autre des régimes (CARFO-CNSS) en vue de l'ouverture du droit aux prestations de vieillesse.

Les allocations ou pensions accordées en vertu de la présente loi sont attribuées et calculées par chacun des deux régimes selon des règles qui lui sont propres.

L'organisme payeur est celui où le travailleur a le plus longtemps cotisé, à charge pour lui de se faire rembourser par l'autre organisme dans le cadre d'une reddition de compte organisée chaque semestre entre les deux organismes.

II.5. Les réalisations de la CARFO

Outre ces principales prestations servies de façon statutaire par la CARFO, celle-ci s'est dotée d'un plan stratégique 2009–2018 dénommé « stratégie de renforcement du système de gestion de retraite des agents de l'Etat (SYGRAE) » en vue de donner plus de visibilité à ses actions.

Il a pour but de renforcer la pérennité du système de retraite tout en mettant un accent particulier sur le mieux-être des retraités mais aussi en initiant des actions de renforcement des liens de solidarité.

On peut citer entre autres :

➤ ***La réduction des délais de traitement des dossiers***

Lorsque le dossier est complet, la pension de retraite est liquidée en un (01) jour et celle de réversion en trois (03) jours.

➤ ***La télé-déclaration de sinistre***

C'est une technique innovante de déclaration en ligne (www.carfo.org) des sinistres pour les assurés victimes des accidents du travail ou de maladies professionnelles.

➤ ***La mise en place du système PREVIUS***

Le système PREVIUS permet désormais aux assurés retraités et les assurés actifs de pouvoir suivre leurs cotisations en ligne, de pouvoir estimer à travers le site WEB de la CARFO (www.carfo.org) leur future pension, et de connaître l'état d'avancement de leur dossier dans le circuit du traitement.

➤ ***Le traitement des dossiers de réversion sur place à Bobo-Dioulasso***

L'interconnexion Ouaga-Bobo donne la possibilité de traiter les dossiers depuis Bobo. Toute chose qui évite aux ayants-droit de se déplacer pour le dépôt de leur dossier à Ouagadougou.

➤ ***La mise en place de la plateforme « SMSBUS-CARFO »***

La mise en place de la plateforme interactive de communication « SMSBUS-CARFO » permet aux pensionnés de connaître leurs situations de retraités où qu'ils se trouvent, via leur téléphone portable ou leur boîte e-mail et de pouvoir toujours communiquer en temps réel avec la CARFO.

➤ ***La signature d'une convention avec les pharmacies de Bobo-Dioulasso***

Il s'agit de la signature des conventions avec certaines pharmacies de la ville de Bobo-Dioulasso. Ces conventions octroient une remise de 5 à 10% sur le prix d'achat des produits pharmaceutiques au profit des retraités de ladite ville.

➤ ***L'octroi de bourses aux orphelines de pensionnés décédés***

L'action proposée consiste à l'octroi, chaque année, d'une bourse d'étude d'un montant de cent mille (100 000) FCFA chacune à 500 orphelines de pensionnés de la CARFO, scolarisées dans les établissements secondaires et dont les tuteurs/tutrices vivent avec une pension trimestrielle inférieure ou égale à 45 000 FCFA.

.

CHAPITRE VII: LE FONDS NATIONAL D'APPUI AUX TRAVAILLEURS DEFLATES ET RETRAITES

En vue d'atténuer les effets des réformes des programmes d'ajustements structurels sur les travailleurs, il a été créé un fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR). A travers ce chapitre, il s'agit de présenter ce fonds depuis sa création jusqu'à sa situation en 2015 et aussi les différentes actions menées dans le cadre de ses attributions.

I. Présentation et missions du FONA-DR

Le présent point présente l'évolution du FONA-DR depuis sa création ainsi que les missions qui lui sont assignées.

I.1. Présentation du FONA-DR

Le FONA-DR a été créé en 1991 sous la dénomination de Programme National d'Appui à la réinsertion des Travailleurs Déflatés (PNAR-TD) à l'initiative des pouvoirs publics et avec le concours financier de la Commission des Communautés Européennes.

Ce programme avait pour objectif spécifique d'aider les travailleurs ayant perdu leur emploi suite aux mesures de restructurations économiques, à accroître leur aptitude et leur capacité à réintégrer la vie active. Le PNAR-TD était aussi chargé de proposer toute mesure et de mettre en œuvre toute action pouvant atténuer les coûts sociaux notamment le chômage de longue durée consécutif aux réformes économiques en vigueur à l'époque. En résumé, l'objectif global était de juguler les coûts sociaux du Plan d'Ajustement Structurel (PAS).

C'est précisément en février 1992 que le PNAR-TD a démarré ses activités à travers la mise en place d'une phase pilote qui prenait en compte la première vague de licenciés de la Banque Nationale de Développement du Burkina. En 1994, les activités du PNAR-TD ont été étendues à tous les déflatés.

A la même époque, a commencé le financement direct des initiatives des travailleurs déflatés, sous forme de prêt remboursable ainsi que la prise en compte des travailleurs du secteur privé, licenciés pour motif économique. De 1991 à 2007, le PNAR-TD a contribué à la création de plus de 3000 emplois au Burkina Faso.

Dans le souci de prendre en compte un autre groupe vulnérable que forment les retraités et pour tenir compte des objectifs du gouvernement en matière de lutte contre le chômage et de valorisation du capital humain, le PNAR-TD a été restructuré pour donner naissance au FONA-DR par décret n°2008-049/PRES/PM/MEF/MTSS du 06 février 2008.

Le FONA-DR est un établissement public de l'Etat placé sous la tutelle technique du Ministère en charge du travail et sous la tutelle financière du Ministère en charge des finances.

I.2. La mission du FONA-DR

La mission principale du FONA-DR est d'aider à la réinsertion socio-économique des groupes vulnérables du monde du travail que sont les travailleurs déflatés et retraités par

l'octroi de crédit, la formation et la valorisation de l'expérience et de l'expertise des retraités en vue de la réduction du chômage et de la lutte contre la pauvreté.

Les objectifs spécifiques poursuivis par le FONA-DR sont de:

- aider les travailleurs et les employeurs à parvenir à l'élaboration de plan de réinsertion en cas de restructuration d'entreprise ;
- former les travailleurs déflatés et retraités à la création et à la gestion d'entreprise ;
- accorder des aides financières nécessaires à la mise en œuvre des projets ou initiatives des travailleurs déflatés ou retraités, sous forme de prêts directs ou de caution ;
- créer un fichier de compétence des retraités ;
- faciliter l'obtention d'emplois salariés à travers des sessions de recyclage, de perfectionnement et de requalification ;
- suivre et évaluer les projets des promoteurs ayant reçu son concours ;
- assurer le recouvrement des fonds alloués ;
- rechercher des financements et en assurer la gestion.

II. Les domaines d'intervention et conditions de financement

Ce point présente les axes d'intervention du FONA-DR ainsi que les conditions nécessaires pour bénéficier des financements du fonds.

II.1. Les domaines d'intervention du FONA-DR

Le fonds intervient sur l'ensemble du territoire avec son siège à Ouagadougou et une antenne régionale à Bobo-Dioulasso.

Le public cible du FONA-DR se compose des retraités et des travailleurs ayant perdu leur emploi provenant des secteurs public, parapublic, semi-public et privé.

Les domaines d'activités du fonds couvrent notamment l'agro-pastoral et l'halieutique, la production et la transformation, le commerce, les bâtiments et travaux publics, les prestations de service, l'artisanat, le transport. Le FONA-DR peut développer toute sorte d'initiatives à même d'assurer aux travailleurs déflatés et retraités une reconversion professionnelle appropriée et la promotion de leurs activités.

II.2. Conditions de financement

Le FONA-DR est une institution à dimension financière qui n'est soumise ni à la réglementation bancaire ni à la réglementation spécifique aux sociétés financières décentralisées (SFD). Il est régi par la loi n°010-2013/AN du 30 Avril 2013 portant règles de création des catégories d'établissements publics et son décret d'application n°2014-610/PRES/PM/MEF du 24 juillet 2014, portant statut général des fonds nationaux.

Pour postuler au financement du FONA-DR, il faut être de nationalité burkinabé ou résider dans le pays depuis dix (10) ans au moins, être déflaté et totaliser au moins trente-six (36) mois d'expérience professionnelle ou être retraité. En plus de ces conditions de base, il faut :

- disposer d'un projet de création ou de renforcement de PME/PMI générateur de revenus et créateur d'emplois ;
- disposer d'une garantie suffisante qui couvre au moins 90% du prêt ;
- fournir une liste de trois (3) personnes de référence avec leur adresse complète ;
- fournir un certificat de non engagement auprès des banques et autres établissements financiers.

Il est important de préciser que les critères fondamentaux sur lesquels le comité de prêt se base pour retenir un projet sont sa rentabilité économique et financière, la moralité du promoteur, les garanties proposées et le nombre d'emplois à créer.

Sont exclues des prestations du FONA-DR :

- les personnes ayant un antécédent de prêt non remboursé au FONA-DR ;
- les personnes bénéficiant d'un emploi salarié ;
- les personnes ayant moins de vingt un (21) ans et ceux qui ont plus de soixante-quinze (75) ans.

Les dossiers de soumission sont adressés au directeur du FONA-DR. Leur composition diffère selon le statut de retraité ou de déflaté :

Encadré N° 1 : Composition des dossiers de demande de prêts au FONA-DR

Eléments de composition du dossier pour les déflatés	Eléments de composition du dossier pour les retraités
➤ une copie légalisée de la pièce d'identité, ➤ une copie légalisée de la lettre de licenciement avec les renseignements suivants : n° RCCM, N°IFU de l'entreprise ou de la structure, ➤ une copie légalisée de la carte d'affiliation ou d'immatriculation à la CNSS ➤ une copie légalisée des garanties proposées, ➤ une étude de faisabilité du projet.	➤ une copie légalisée de la pièce d'identité, ➤ une copie légalisée de la décision de mise à la retraite ou de cessation de service, ➤ une copie des garanties proposées, ➤ une étude de faisabilité du projet

Source : FONA-DR

Le FONA-DR octroie des crédits d'un montant minimum de cinq cent mille (500 000) FCFA et maximum de dix millions (10 000 000) FCFA. Le fonds accorde un différé maximum de six (06) mois, avec une durée de remboursement maximale de soixante (60) mois.

Pour un premier crédit, le montant maximum accordé est de cinq millions (5 000 000) FCFA avec un taux d'intérêt allant de 6 à 8% en fonction du domaine d'activité.

Les garanties proposées peuvent prendre la forme de gage de bien mobilier, d'aval d'une tierce personne salariée, de promesse d'hypothèque notariée, de caution réelle, de nantissement de marché. Un apport personnel de dix pour cent (10%) du coût total du projet et une assurance vie sont exigés.

III. Les ressources et les réalisations du FONA-DR

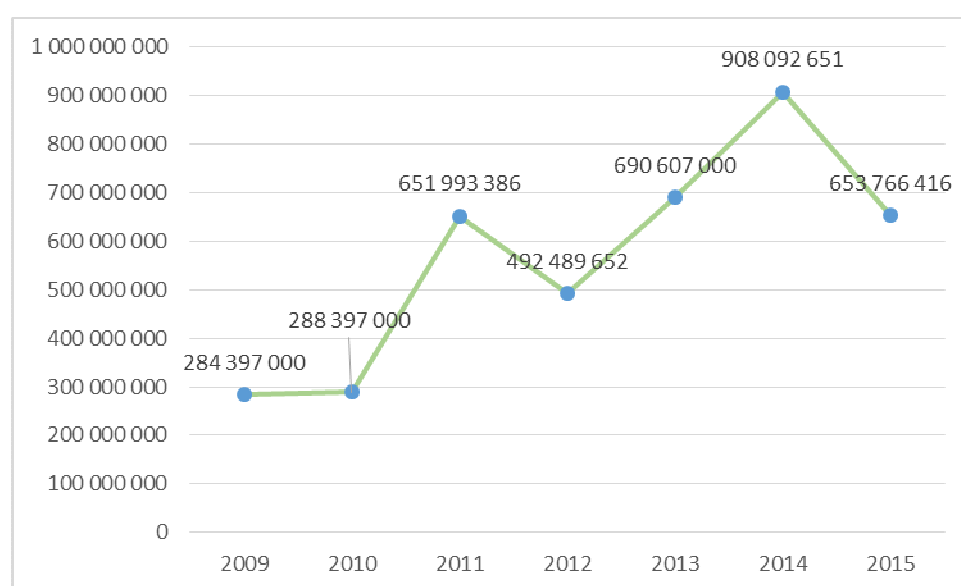
A l'instar de tous les autres fonds, le FONA DR dispose de ressources lui permettant de fonctionner mais également d'exécuter ses missions.

III.1. Les ressources du FONA-DR

Les ressources du FONA-DR sont principalement constituées par les revenus des actifs du fonds, les subventions budgétaires, les produits générés par son activité, les contributions financières et matérielles nationales ou extérieures mais également les dons et legs.

Depuis sa création, le fonds a fonctionné sur les subventions budgétaires (CDMT du titre IV) accordées par l'Etat et sur fonds propres (recouvrement).

Graphique N° 5: Evolution des subventions obtenues par le FONA-DR de 2009 à 2015



Source : FONA-DR

Le graphique présente les montants des subventions accordées au FONA-DR de 2009 à 2015. L'on constate une évolution à la hausse de 2009 à 2011 avec une forte hausse de 2010 à 2011 de l'ordre de 126%. Cette hausse s'en est suivie d'une baisse de l'ordre de 24,46% en 2012. Cette forte baisse en 2012 pourrait s'expliquer par les événements socio politiques qu'a connus le Burkina Faso en 2011 et qui a amené l'Etat à réorienter le budget de l'Etat gestion 2012. Cependant, les subventions accordées par l'Etat connaissent une hausse entre 2012 et 2014 où elles atteignent un montant record de 908 092 651 F CFA soit une hausse de 31,49% par rapport à celles de 2013. Cette hausse s'explique par les mesures sociales adoptées par l'Etat en fin de l'année 2013 pour améliorer les conditions de vie de la population. En 2015, le FONA-DR voit à nouveau le montant de sa subvention baisser à 653 766 416 F CFA soit une baisse de l'ordre de 28,01%. Cet état pourrait s'expliquer par les orientations budgétaires de 2015 suite à l'insurrection populaire des 30 et 31 octobre 2014.

III.2. Les principales réalisations du FONA-DR

Grace à ces fonds, sur la période allant de janvier 2009 au 31 décembre 2015, le FONA-DR a financé sous forme de crédit : 785 projets au profit des déflatés et retraités pour un montant de

2 539 047 341 F CFA. Ces actions ont permis de créer 2 504 emplois (permanents et temporaires). En sus de ces financements, le fonds a formé durant cette même période, 893 retraités et déflatés en technique de production agro-sylvo-pastorale puis en technique de gestion et de création des Activités génératrices de revenus. Le taux de recouvrement est passé de 38% en 2013 à 47% en 2014 puis est de 81% en 2015.

Tableau n° 60 : récapitulatif des dossiers de demande de financement de 2009 à 2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Retraités	42	72	194	96	206	218	82
Déflatés	102	142	113	60	100	116	58
TOTAL	146	214	307	156	306	334	140
Montant annuel sollicité (en millier F CFA)	795 993	1 060 658	1 195 585	1 435 548	1 097 225	1 021 420	735 650

Source : FONA-DR

Jusqu'en 2010, le nombre de déflatés qui ont sollicité un financement au FONA-DR était plus élevé que le nombre de retraités. Depuis lors, les retraités sont désormais plus nombreux.

Ce phénomène peut s'expliquer par l'élargissement de la mission de la structure aux retraités des secteurs public et privé dont le nombre est croissant d'année en année.

Par ailleurs, en comparant les montants sollicités aux capacités du FONA-DR, on constate que les subventions du FONA-DR sont largement inférieures au montant sollicité par les retraités et les déflatés. En effet, l'écart est de 511 596 000 FCFA en 2009 ; 772 261 000 F CFA en 2010 ; 543 591 614 F CFA en 2011 ; 943 058 348 F CFA en 2012 ; 406 618 000 F CFA en 2013 ; 113 327 349 F CFA en 2014 et 81 883 584 F CFA en 2015. Au regard du fait que le nombre de prétendants au financement s'accroît et que les subventions de l'Etat ne permettent pas au FONA-DR de faire face à la demande, il convient de rechercher des financements alternatifs pour satisfaire la demande.

Tableau n° 61 : Récapitulatif des financements 2009 à 2015

	Nombre	Montant (en CFA)	Retraités	Déflatés	Femmes
2009	42	160 385 000	4	38	13
2010	95	347.450.000	26	69	31
2011	103	460 200 000	42	61	12
2012	48	184 650 000	25	23	11
2013	158	460 200 000	103	55	30
2014	238	639 562 341	158	80	45
2015	101	286 600 000	68	33	22
Total	785	2 539 047 341	426	359	164

Source : FONA-DR

De 2009 à 2015, le FONA-DR a financé 785 projets de retraités et déflatés à hauteur de 2 539 047 341 F CFA. Ce financement a concerné 426 projets de retraités et 359 projets de déflatés.

Selon le tableau ci-dessus, sur 785 personnes ayant bénéficié des subventions du FONA-DR, 164 sont des femmes soit 20,89% des demandeurs de financements.

Tableau n° 62 : Récapitulatif des financements par secteurs d'activités

	nombre	Montant (CFA)	Emplois créés
Agro-sylvo-pastorale (élevage, agriculture, aviculture etc.)	284	795 908	846
Commerce (commerce général, import-export etc.)	228	734 055	721
Prestation de service (écoles, cabinet d'études, société de gardiennage etc.)	205	801 650	799
Transformation (savonnerie, laiterie, séchage etc.)	37	140 863	80
Transport	18	43 723	36
Artisanat (teinture, poterie, couture, soudure etc.)	13	25 848	22
TOTAL	785	2 542 047	2 504

Source : FONA-DR

Parmi les domaines d'intervention du FONA-DR, les activités agro-sylvo-pastorales, les activités commerciales et les prestations de service reçoivent la plus grande part du financement (91,72%). De ces constats, l'on peut dire que la reconversion des retraités est plus fréquente dans ces domaines. Aussi, ces secteurs peuvent être considérés comme des secteurs porteurs pour l'économie nationale et de création d'emploi. Par ailleurs, grâce au financement du FONA-DR, 2 504 emplois ont été créés.

Tableau n° 63 : Récapitulatif des financements par région

	nombre de projets finances	montant (milliers f cfa)
Centre	369	1 326 547
Hauts Bassins	148	455 402
Centre Ouest	49	138 100
Centre Nord	47	119 000
Cascades	30	80 250
Boucle du Mouhoun	28	107 750
Centre Sud	26	84 262
Plateau Central	24	60 600
Nord	20	60 036
Centre Est	15	47 800
Sud-Ouest	12	20 000
Est	9	22 800
Sahel	8	19 500
TOTAL	785	2 542 047

Source : FONA-DR

La répartition des financements par région montre que les financements couvrent toutes les treize (13) régions du Burkina Faso mais de manière inégale. Les régions du Centre et des Hauts Bassins concentrent, à elles deux, 75% du nombre de projets financés dans toutes les régions et 70% du montant global des financements. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les retraités et les déflatés sont plus nombreux dans ces deux plus grandes villes du pays d'une part et d'autre part par la présence du FONA-DR dans ces deux régions.

CHAPITRE VIII: L'ASSURANCE MALADIE UNIVERSELLE

Le régime de sécurité sociale dont dispose le Burkina Faso permet de couvrir les acteurs des secteurs public et privé formel en ce qui concerne les prestations familiales, la pension et les risques professionnels. A travers la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006, cette sécurité sociale a élargi la gamme des bénéficiaires aux acteurs de l'économie informelle et aux acteurs des professions libérales à titre volontaire uniquement que pour la branche de la pension. De cette situation, on constate que non seulement la population ne bénéficie pas d'assurance face aux risques non professionnels mais aussi, une grande partie ne bénéficie pas de la sécurité sociale. Conscient de cette situation, l'État a entrepris de mettre en place un régime d'assurance maladie. Le présent chapitre présente la justification de la mise en place de ce régime, les différentes actions menées et les résultats atteints au 31 décembre 2015.

I. Le régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF)

Ce point évoque la nécessité de mettre en place le régime d'assurance maladie et les processus entrepris pour réussir la mise en place du régime.

I.1. Le contexte et la justification

La grande majorité des citoyens burkinabè ne jouit pas effectivement du droit à la santé consacré par la Constitution du 11 juin 1991 en raison de nombreuses contraintes qui pèsent sur le système de prévoyance sociale et sanitaire.

En effet, le système de prévoyance sociale, qui couvre uniquement les travailleurs du secteur formel, reste limité quant aux prestations fournies et ne couvre pas le risque « maladie non professionnelle ».

En ce qui concerne le système sanitaire national, les efforts consentis par l'Etat se sont concentrés sur des programmes spécifiques⁵ au détriment d'une approche holistique du « risque maladie » et d'une meilleure organisation de la demande en santé, rendant le système de soins insuffisamment accessible aux populations.

Toutefois, des initiatives communautaires de prise en charge du risque maladie qui se sont développées au cours des deux dernières décennies sous la forme de mutuelles de santé ont permis de couvrir à peine 2 % de la population du Burkina Faso en 2010. Par ailleurs, les régimes médico-sociaux développés par certains employeurs au profit de leurs employés varient considérablement d'un employeur à un autre.

La conjugaison de ces facteurs fait peser des risques financiers importants sur les populations dans la mesure où celles-ci paient directement de leur poche l'essentiel des soins de santé dont elles ont besoin. En effet, les paiements directs des ménages ont atteint 115,4 Milliards de FCFA soit plus du tiers (38%) des dépenses courantes de santé au Burkina Faso⁶.

⁵ Ex. : la gratuité des soins préventifs, le subventionnement des soins obstétricaux et néonataux d'urgence (SONU), la gratuité des antirétroviraux, etc.,

⁶ V. Les Comptes nationaux de santé pour l'année 2012.

Ces constats ont conduit le Gouvernement à étendre la protection sociale à l'ensemble de la population à travers la mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle qui vise les objectifs suivants :

- permettre l'accès de toutes les populations à un paquet de soins de base ;
- améliorer les taux d'utilisation des services de santé par les populations ;
- diminuer la part des paiements directs des populations dans le financement de la santé ;
- protéger les populations contre le risque de basculer dans la pauvreté du fait de la maladie.

I.2. Le processus de mise en place et résultats atteints

Plusieurs actions ont été menées depuis le lancement du processus en 2008. La mise en œuvre du RAMU connaît deux phases : la phase des études de faisabilité et la phase d'opérationnalisation.

I.2.1. Les résultats atteints par le comité de pilotage

Le gouvernement, à travers le MFPTSS a mis en place un comité de pilotage assisté d'un secrétariat permanent pour assurer la conduite des études de faisabilité. Les résultats des travaux de ce comité sur la période de 2008 à 2012 se résument comme suit :

- la définition d'un cadre juridique pour l'assurance maladie au Burkina Faso ;
- la modélisation financière et actuarielle du système national d'assurance maladie au Burkina Faso ;
- la proposition des mécanismes pratiques devant régir les relations entre le système national d'assurance maladie (SNAM) et l'offre de soins au Burkina Faso ;
- la stratégie et le plan de communication du projet assurance maladie au Burkina Faso.

Dès 2013, le Gouvernement a décidé de poursuivre le processus en relation avec la stratégie de développement des mutuelles sociales en vue d'accélérer la couverture sociale des populations. Il a, en outre, donné instructions de mener de larges concertations sur l'assurance maladie universelle et le développement des mutuelles sociales. Ces concertations ont concerné le niveau sectoriel par des rencontres avec les acteurs de la santé, les acteurs mutualistes, l'administration publique, les partenaires sociaux, la société civile active dans le domaine de la santé et les médias. Les concertations régionales ont eu lieu dans les chefs-lieux des treize (13) régions du pays avec la participation des autorités administratives, décentralisées, coutumières et religieuses ainsi que des organisations de la société civile locale. Un atelier national sur la mise en place de l'assurance maladie universelle et le développement des mutuelles sociales au Burkina tenu à Ouagadougou du 12 au 14 septembre 2013 a regroupé l'ensemble des partenaires sectoriels et régionaux et a permis d'enrichir et de finaliser un avant-projet de loi portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso.

I.2.2. Des résultats atteints par le Secrétariat technique de l'AMU (ST-AMU)

Le ST-AMU a été créé conformément au décret n°2013- 1308 /PRES/PM/MFPTSS du 31 décembre 2013 portant organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la

sécurité sociale. Il a pour mission de poursuivre le processus de mise en place du régime d'assurance maladie universelle sur la base des études et des orientations du Gouvernement.

Le ST-AMU est organisé en cinq (05) départements et en un service administratif et financier. Il s'agit du:

- département des Affaires Juridiques (DAJ),
- département de l'Architecture Métier (DAM),
- département des Etudes, des Procédures et Opérations Techniques (DEPOT),
- département de la Formation et de la Communication (DFC),
- département de la Gestion des Partenariats et de la Coopération Technique (DGPCT),
- service Administratif et Financier (SAF).

Les résultats atteints par le Secrétariat technique de l'assurance maladie universelle se présentent comme suit :

- l'adoption de la loi : le Conseil national de la transition a adopté le 5 septembre 2015 la loi n° 060-2015/CNT portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso ;
- l'élaboration du plan d'opérationnalisation : Grâce à l'appui financier et technique de l'Organisation Mondiale de la Santé, le Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale a élaboré un plan d'opérationnalisation triennal dont l'objectif global est d'assurer la couverture sanitaire de l'ensemble de la population sur la base de trois programmes d'action spécifiques⁷ ;
- la détermination du panier de soins : sur la base d'un processus placé sous le leadership du ministère de la Santé, les parties prenantes, réunies en atelier national en juin 2015, ont abouti, de façon consensuelle, à la détermination d'un panier de soins qui comprend l'ensemble des prestations disponibles au Burkina Faso ;
- l'évaluation actuarielle et financière : des propositions largement partagées au niveau technique entre les parties prenantes, ont servi à effectuer une évaluation actuarielle et financière du coût du régime d'assurance maladie universelle (RAMU);
- l'élaboration des outils de gestion : à la suite du choix du panier de soins, un atelier technique tenu en octobre 2015 a permis de disposer d'outils de gestion technique pour le démarrage des expériences pilotes⁸.
- la réalisation d'une étude organisationnelle, économique et financière de l'organisme de gestion dont les résultats permettront de :
 - déterminer l'organigramme de l'organisme de gestion de l'AMU,
 - déterminer le coût de sa mise en place,
 - vérifier la pertinence des fonctions par rapport aux missions assignées,
 - identifier et clarifier les fonctions prises en charge par l'organisation,

⁷ Il s'agit de la mise en place du cadre juridique et institutionnel du système de gestion de l'AMU et la mise en œuvre de l'AMU.

⁸ Ce sont les fiches et les formulaires d'immatriculation, de déclaration des bénéficiaires, de recouvrement des cotisations, les feuilles de soins, les bordereaux de remboursement des prestataires de soins, et les modèles de rapport du contrôle médical.

- définir le processus organisationnel selon l'environnement (macro et micro).

II. La loi n° 060-2015/CNT du 05 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF)

Le processus d'élaboration de la loi n°060 portant RAMU-BF a été participatif, prenant en compte les préoccupations de l'ensemble des parties prenantes et des forces vives de la nation. Son parcours a connu la réalisation d'un certain nombre d'activités qui sont considérées comme des acquis de la phase de conception et de construction du système d'Assurance Maladie Universelle.

II.1. La structure de la loi n°060-2015/CNT

Du point de vue de sa contexture, il convient de noter que la loi n°060-2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso est un texte juridique qui comporte :

- six (06) titres,
- dix-neuf (19) chapitres,
- quatre-vingt-trois (83) articles,
- une vingtaine de textes d'application environ pour la mise en œuvre effective de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso (articles 12, 14, 15, 16, 22, 33,37,39,42,45,47,48,51,53,54,60 et 79).

II.2. Le concept de l'assurance maladie universelle et le champ d'application du régime d'assurance maladie universelle

L'assurance maladie est un dispositif chargé d'assurer un individu face à des risques financiers de soins en cas de maladie ou de maternité. Son champ d'application est à la fois personnel, spatial et matériel.

Au titre du champ d'application personnelle, sont éligibles au bénéfice du régime d'assurance maladie universelle : les personnes physiques assujetties, les membres de la famille à charge, les indigents.

Est assujettie au régime d'assurance maladie universelle :

- toute personne physique domiciliée sur le territoire national,
- toute personne morale ayant des travailleurs sur le territoire national.

Pour ce qui est du champ d'application spatiale, aux termes de l'article 16, les prestations de soins de santé garanties au titre du régime d'assurance maladie universelle ne peuvent être prises en charge que si les soins ont été prescrits et administrés sur le territoire national. Cela veut dire que pour bénéficier des avantages du régime, il faut que les soins soient prescrits et administrés sur le sol burkinabé.

Pour ce qui est du champ d'application matérielle, le paquet de services de santé qui sera proposé, sera constitué des soins courants disponibles aux différents niveaux de la pyramide sanitaire. Il concerne les soins dispensés sur le territoire national par des formations sanitaires publiques et privées sous réserve du respect du principe de la référence médicale.

Selon l'article 12 de la loi 060-2015/CNT, le régime d'assurance maladie couvre le risque maladie sur la base d'un panier de soin défini par décret pris en Conseil des Ministres.

II.3. Le cadre institutionnel du régime d'assurance maladie universelle

Pour assurer une meilleure mise en œuvre du RAMU, un cadre organisationnel est primordial. Ainsi, les trois organes suivants ont été prévus.

II.3.1. L'autorité de régulation de l'assurance maladie universelle

Il est institué à l'article 42 de la loi, une autorité administrative indépendante chargée de superviser les relations entre les organismes de gestion, les organismes de gestion déléguée et les prestataires de soins de santé ou tout autre prestataire en relation avec les organismes de gestion. La fonction de régulation de l'assurance maladie sera donc assurée par cette autorité qui sera créée par décret pris en Conseil des Ministres.

II.3.2. Les organismes de gestion de l'assurance maladie universelle

La gestion du régime d'assurance maladie universelle sera confiée à deux organismes distincts dont un pour les civils et l'autre pour les éléments des forces armées nationales et les membres de leur famille. Cela veut dire que deux (02) Caisses d'assurance maladie seront créées par décret pris en Conseil des Ministres et auront tous le statut d'établissement public de prévoyance sociale c'est du moins ce qui ressort des dispositions des articles 38 et suivants de la loi.

II.3.3. Les organismes de gestion déléguée de l'assurance maladie universelle

Les organismes de gestion déléguée sont des structures publiques ou privées qui, par une convention de délégation avec les organismes de gestion de l'assurance maladie sont chargés de gérer une ou plusieurs fonctions techniques au profit de l'organisme de gestion.

Ce conventionnement de gestion déléguée concerne, suivant les termes de l'article 40 de la loi les structures suivantes : les établissements publics de prévoyance sociale qui existent déjà comme la CNSS et la CARFO, les mutuelles sociales, les assureurs privés et les sociétés de gestion de maladie de type privé.

Ces différentes structures seront sollicitées par l'entremise d'une convention afin qu'elles s'impliquent fortement pour accompagner l'Etat dans la mise en œuvre effective de ce grand projet au bonheur des populations burkinabé. Elles seront sollicitées à adhérer à ces conventions pour la bonne cause.

II.4. Les traits et principes généraux du régime d'assurance maladie universelle

L'assurance maladie implique quatre (04) principes que sont : le principe du caractère obligatoire, le principe de la territorialité, le principe de la non-discrimination et le principe de la solidarité nationale.

- Le principe du caractère obligatoire du régime : le régime d'assurance maladie universelle a un caractère obligatoire. Il s'agit d'une mesure d'ordre public voulue par le législateur. Ce caractère impératif se matérialise par des sanctions à caractère pénal.

Il s'agit là d'une garantie juridique de l'effectivité de l'assurance maladie universelle au Burkina Faso.

- Le principe de la territorialité du régime : le champ d'application territorial du régime d'assurance maladie est prescrit à l'article 16 de la loi n°060-2015/CNT. En effet, l'espace dont il est question est celui des limites territoriales du Burkina Faso. Cela signifie que tous ceux qui résident au Burkina Faso sont soumis au caractère obligatoire du régime. La loi n°060-2015/CNT ne vise pas le citoyen burkinabé mais plutôt l'individu assujetti qui est établi au Burkina. Il s'agit là d'une préférence et d'une affirmation du principe de territorialité à celui de personnalité.
- Le principe de la non-discrimination du régime : la loi sur l'assurance maladie universelle instaure un principe fondamental qui est celui de la non-discrimination. En effet, toutes les personnes assujetties sont obligées de cotiser et en contrepartie ont droit à une prestation. Ce principe pourra être fondé sur la race, la nationalité, le sexe, l'origine etc.
- Le principe de la solidarité nationale du régime : L'assurance maladie universelle est un régime contributif. Ceux qui cotisent ne sont pas forcément ceux qui tombent malades. Cette solidarité se traduit par la mutualisation des contributions pour une efficacité dans les prises en charges sanitaires. Tout cela se passe sous la surveillance accrue de l'Etat qui est selon la loi, responsable de la gestion du régime d'assurance maladie universelle.

II.5. La mise en œuvre de l'assurance maladie universelle

Après la phase de mise en place du dispositif du RAMU, celle de sa mise en œuvre à travers la loi n°060-2015/CNT prévoit plusieurs dispositions qui précisent :

- l'affiliation et l'immatriculation,
- la période de stage et les cotisations,
- les prestations de santé garanties par le régime et les modalités de prise en charge,
- les offres d'entraide garanties au profit du régime,
- le contrôle de gestion du régime d'assurance maladie universelle,
- le contentieux du régime d'assurance maladie universelle.

II.5.1. L'affiliation et l'immatriculation

L'affiliation est le rattachement de l'assuré social aux organismes de gestion du régime d'assurance maladie universelle.

L'immatriculation est une opération administrative qui constate la qualité d'assuré social par l'attribution d'un numéro d'identification.

Aux termes de l'article 43 de la loi n°060-2015/CNT, l'affiliation des personnes assujetties aux organismes de gestion se fait soit à titre individuel directement auprès desdits organismes, soit par l'entremise d'un organisme de gestion déléguée.

Force est de souligner que la loi rend responsable l'employeur public ou privé au sujet de l'affiliation du personnel qu'il emploie.

L'immatriculation et l'affiliation aux organismes de gestion prennent effet au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les assurés sociaux ont satisfait aux formalités d'immatriculation.

De toute façon, les modalités et les conditions d'immatriculation ont été renvoyées par la loi n°060-2015/CNT à un texte réglementaire.

II.5.2. La période de stage et les cotisations

En vue d'assurer la pérennité et la viabilité du régime, une période de stage de trois (03) mois a été instituée à l'article 58 de ladite loi. La période de stage apparaît comme le délai légal entre le début du paiement des cotisations et le début du bénéfice des prestations par l'assuré. Elle prend effet à compter de la date de prise d'effet de l'immatriculation.

La cotisation est une contribution au titre de l'organisme de gestion en contrepartie des prestations de soins de santé garantie.

Selon l'article 47 de la loi n°060-2015/CNT, la contribution est déterminée sur la base du coût du panier de soins. Ce coût et les modalités de subvention de l'Etat au titre des indigents sont fixés par voie réglementaire.

II.5.3. Les prestations de santé garanties par le régime et les modalités de prise en charge

Selon l'article 11 de la loi n°060-2015/CNT, le régime d'assurance maladie garantit la prise en charge des frais de prestation de soins curatifs, préventifs promotionnels et ré adaptatifs. Ces prestations sont déclinées de façon claire et précise dans le panier de soin qui est en voie d'élaboration.

Pour ce qui concerne les modalités de prise en charge, la loi prévoit trois (03) types :

- la partialité de la prise en charge des frais de soins de santé :

Le régime garantit la prise en charge directe de tout ou partie des frais de soins de santé par les organismes de gestion. L'autre partie appelée ticket modérateur reste à la charge de l'assuré social. Toutefois, possibilité est offerte par la loi à l'assuré de souscrire à une assurance complémentaire en vue de couvrir les frais restant à sa charge.

- la prise en charge directe des frais de soins de santé :

L'assuré bénéficiaire du régime a la possibilité de prendre directement en charge les prestations de soins de santé et par la suite se faire rembourser par l'organisme de gestion. Cette prescription obéit au principe de la territorialité et des principes qui seront fixés par les conventions nationales ou individuelles.

- le système de tiers payant ou prise en charge indirecte des frais de soins de santé :

Le mécanisme de paiement indirect appelé tiers payant consiste pour l'organisme de gestion de l'assurance maladie de payer directement au prestataire de soins de santé les frais de soins de bénéficiaire à l'exclusion du ticket modérateur.

II.5.4 Les offres d'entraide garanties au profit du régime

Le dispositif du RAMU est accompagné dans sa mise en œuvre par un certain nombre d'offres d'entraide garanties telles les conventions nationales et individuelles avec les prestataires de soins de santé, les conventions de gestion déléguée et les incompatibilités liées à la gestion du RAMU.

II.5.4.1. Les conventions nationales et individuelles avec les prestataires de soins de santé

La mise en œuvre de l'assurance maladie est assurée par des conventions nationales ou individuelles que les organismes de gestion vont signer avec les prestataires de soins de santé ; sous la supervision le cas échéant de l'autorité de régulation. Les conventions nationales sont conclues entre les organismes de gestion d'une part et les organisations professionnelles de santé représentées à l'échelle nationale d'autre part. Les conventions individuelles sont conclues entre un organisme de gestion et un prestataire de soins de santé.

Le souhait pour les organismes de gestion du régime d'assurance maladie, est de voir les différents prestataires signer des conventions groupées c'est-à-dire au sein de leur corporation.

II.5.4.2. Les conventions de gestion déléguée

La gestion déléguée est tout contrat passé entre un organisme de gestion et un organisme tiers ayant pour objet la délégation de compétence dévolue. La compétence dévolue portera sans doute sur des fonctions techniques comme le recouvrement, le remboursement, etc. Ces organismes tiers seront considérés comme des organismes de gestion déléguée.

II.5.4.3. Les incompatibilités liées à la gestion du régime d'assurance maladie universelle

Il est interdit à un organisme de gestion déléguée de cumuler la fonction de gestion des prestations de soins de santé garantie par l'assurance maladie universelle avec la gestion d'établissement assurant des prestations de diagnostic, de soins ou d'hospitalisation et ou des établissements ayant pour objet la fourniture de médicaments, matériels, dispositifs et appareillages médicaux.

Il appartient donc à ces organismes de gestion de se conformer dans un délai de trois (03) ans aux dispositions relatives aux présentes incompatibilités.

A titre transitoire et pendant une période de deux (02) ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°060-2015/CNT, les employeurs publics ou privés qui à cette date assurent à leur travailleur une couverture médicale facultative soit au moyen de contrat de groupe auprès des compagnies d'assurance, soit dans le cadre de mécanisme interne doivent procéder à l'affiliation et à l'immatriculation de leur travailleur au régime d'assurance maladie.

Les travailleurs organisés en mutuelles sociales pour s'assurer une couverture médicale à titre volontaire doivent être obligatoirement affiliés et immatriculés au régime d'assurance maladie universelle dans le délai transitoire de deux (02) ans.

Les praticiens chargés du contrôle médical ne peuvent cumuler la fonction de soins et la fonction de contrôle pour le dossier objet du contrôle.

II.5.5. Le contrôle de gestion du régime d'assurance maladie universelle

En vue d'assurer une meilleure gestion du régime, deux (02) niveaux de contrôle sont prévus par la loi : le contrôle interne et le contrôle externe.

II.5.5.1. le contrôle interne

Deux (02) niveaux de contrôle interne sont prévus par la loi à savoir le contrôle médicale et le contrôle administratif.

➤ Le contrôle médical

Il est institué par la loi n°060-2015/CNT, un contrôle médical qui est effectué par des praticiens conseils recrutés à plein temps ou par voie de convention par les organismes de gestion. Ce contrôle se fait en étroite collaboration avec les services compétents du ministère chargé de la santé. La mission des praticiens conseils se résume :

- au suivi et au contrôle de la qualité des services par les prestataires de soins de santé et à l'observation de leur accommodation avec l'état de santé des bénéficiaires ;
- à la coordination entre les différents intervenants en vue de garantir une prise en charge adéquate des prestations de soins de santé fournies aux assurés sociaux et leurs ayants droit ;
- au suivi de l'évolution des dépenses de santé des assurés sociaux ;
- à l'émission d'avis concernant la prise en charge des prestations de soins de santé soumise à accord préalable ;
- à la vérification sur site des éléments techniques de la convention et à l'effectivité de la prestation.

Le contrôle médical a pour objet de :

- vérifier la conformité des prescriptions et de la dispensation des soins médicalement requis ;
- apprécier le respect des normes et procédures des prestations de soins de santé ;
- vérifier et d'évaluer la conformité du plateau technique ;
- constater des abus et fraude en matière de prescription, de soins et de facturation.

Les modalités et les conditions du contrôle médical ainsi que de l'expertise médicale sont fixées par voie réglementaire.

➤ Le contrôle administratif

Le contrôle administratif est effectué par des contrôleurs assermentés des organismes de gestion. Le contrôle administratif a pour objet de :

- vérifier l'effectivité de l'affiliation et de l'immatriculation des personnes assujetties ;
- s'assurer du recouvrement des cotisations sociales ;
- s'assurer du respect des procédures en matière de fourniture des prestations du régime ;

- veiller à l'application des dispositions édictées en matière d'assurance maladie universelle ;
- éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs publics ou privés et les assurés sociaux ;
- porter à l'attention de l'autorité compétente, les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales ;
- participer à la coordination et au contrôle des services ou organismes concourant à l'application de la législation en matière d'assurance maladie.

II.5.5.2. Le contrôle externe au régime

Tout comme dans le contrôle interne, au niveau du contrôle externe, deux (02) niveaux de contrôle sont prévus par la réglementation : le contrôle par les corps de contrôle de l'Etat et le contrôle par la CIPRES (Conférence interafricaine de la prévoyance sociale).

➤ Le contrôle par les corps de contrôle de l'Etat

Les organismes de gestion ainsi que les organismes de gestion déléguée sont soumis au contrôle des corps de contrôle de l'Etat tels que l'ASCE-LC, la cour des comptes, l'inspection générale des finances, l'inspection générale des services, l'assemblée nationale etc.

➤ Le contrôle par la CIPRES

Les organismes de gestion et de gestion déléguée sont soumis au contrôle des inspecteurs de la CIPRES. Il s'agit d'un organe sous régional d'appui-conseil aux organismes de prévoyance sociale. La CIPRES a été créée le 21 septembre 1993. Ayant son siège à Lomé au Togo, elle compte aujourd'hui quinze (15) Etats membres.

II.5.6. Le contentieux du régime d'assurance maladie universelle

Comme toute structure existante, des contentieux peuvent naître dans l'exécution de leurs missions. Deux (02) types de contentieux ont été identifiés et leurs méthodes de résolution ont été prévues par le législateur : le contentieux général et le contentieux technique.

➤ Le contentieux général

Les litiges visés par le contentieux général de l'assurance maladie universelle sont essentiellement ceux relatifs à l'assujettissement au régime, au recouvrement des cotisations, et au service des prestations offertes par le panier de soins. Ce contentieux, avant d'être porté devant la juridiction compétente (tribunal du travail, tribunal administratif, tribunal de grande instance, tribunal militaire) devra être préalablement porté devant la commission de recours gracieux dans un délai de deux (02) mois à compter de la date de notification de la décision. A cela, on peut ajouter au titre du contentieux général les litiges avec les organismes de gestion déléguée, les prestataires de soins de santé etc.

➤ Le contentieux technique

Le contentieux technique regroupe les contestations d'ordre médical. Les contestations d'ordre médical relatives à l'état de santé de l'assuré social donnent lieu à l'application d'une procédure d'expertise médicale, ces contestations sont soumises à un médecin expert désigné d'un commun accord par le traitant et le médecin conseil de l'organisme de gestion ou à

défaut par le ministre en charge de la santé sur une liste établie par ce dernier. L'avis de l'expert est insusceptible de recours et s'impose à l'assuré social ainsi qu'à l'organisme de gestion sauf inscription de faux.

II.6. Innovation en matière de protection sociale.

L'adoption le 05 septembre 2015 par le Conseil national de la transition de la loi n°060-2015/CNT portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso a apporté beaucoup d'innovations en matière de protection sociale :

- en matière de couverture des populations : elle institue un régime unique de base pour tous les citoyens en matière de risque maladie, contrairement aux régimes gérés par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et par la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) pour lesquels la couverture est limitée à des catégories spécifiques de personnes ;
- en matière des prestations garanties : le régime est basé sur un panier de soins unique constitué de l'ensemble des actes, biens et services médicaux pris en charge par le régime d'assurance maladie universelle (RAMU) ;
- en matière de système de contribution : le régime introduit une équité contributive dans le financement dans la mesure où les personnes assujetties paient en fonction de leur capacité contributive et bénéficient des prestations en fonction de leur état de santé. Les indigents et les enfants de moins de cinq (05) ans et toutes les catégories sociales qui viendraient à être désignées sont pris en charge par l'Etat, qui paie les cotisations, garantissant ainsi l'équilibre financier du régime ;
- en matière de paiement des prestataires : le paiement se fait sur la base d'un système de tiers payant assuré par les organismes de gestion, par opposition au remboursement, pour éviter que le paiement direct ne soit une barrière financière à l'accès aux soins des populations. Afin de contenir le risque financier, un mécanisme de ticket modérateur qui met à la charge du bénéficiaire, à l'exclusion des indigents et des enfants de moins de cinq (05) ans, le paiement d'une partie limitée des prestations offertes, est prévu pour limiter les abus tandis que l'universalité du régime ôte toute intention de fraude ;
- en matière de schéma organisationnel : la gestion du régime d'assurance maladie universelle est assurée par deux organismes de gestion distincts, l'un pour les civils et l'autre pour les forces armées nationales et leurs familles en vue de préserver la spécificité de la fonction militaire. Cependant, le principe de la délégation de gestion dans le secteur de la prévoyance sociale permet aux organismes de gestion de l'assurance maladie universelle de déléguer certaines de leurs fonctions à des structures tierces. Il s'agit des établissements publics de prévoyance sociale, les mutuelles sociales et éventuellement les compagnies d'assurance privée⁹.

⁹ Cette délégation de gestion permet de bâtir l'assurance maladie sur l'expérience acquise par les organismes de prévoyance sociale et, plus particulièrement, par les mutuelles sociales qui constitueront un levier pour accélérer l'extension du régime aux populations du secteur informel et du milieu rural.

CHAPITRE IX : LA FONCTION PUBLIQUE EN CHIFFRES

Il s'agit ici de faire le point des statistiques sur les effectifs, les dépenses du personnel et les recrutements dans la fonction publique d'Etat.

I. Vue d'ensemble des effectifs des agents de la fonction publique d'Etat

La loi 081-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat, en son article 103, stipule que tout fonctionnaire est obligatoirement placé dans une des positions suivantes : activité, mise à disposition, détachement, disponibilité et sous les drapeaux. Toutefois, pour la loi 013/98, le maintien/réquisition est également une position administrative.

- l'activité : c'est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement les fonctions afférentes à son emploi ou toute autre fonction qui lui a été attribuée au sein d'une administration centrale ou déconcentrée de l'Etat.
- la mise à disposition : c'est la position du fonctionnaire qui, placé auprès d'un autre département ministériel, d'une institution ou d'une organisation syndicale, continue de bénéficier, dans son emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- le détachement : c'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier dans son emploi d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- la disponibilité : c'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier dans cette position, des droits à l'avancement et à la retraite.
- le fonctionnaire est placé dans la position dite sous les drapeaux s'il est :
 - incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son service national,
 - appelé à accomplir une période d'instruction militaire,
 - rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

I.1. Situation des effectifs des agents de la fonction publique d'Etat au SIGASPE volet administratif

I.1.1. Répartition des agents de la fonction publique selon leur position administrative

Tableau n° 64 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activités par position administrative et selon le sexe de 2011 à 2015

	2011			2012			2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Activité	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795
Maintien/réquisition	23	4	27	14	4	18	31	18	49
Détachement	1 583	420	2 003	1 673	417	2 090	1 576	403	1 979
Disponibilité/ Suspension de contrat	991	411	1 402	1 212	471	1 683	898	288	1 186
Sous les drapeaux	66	14	80	65	14	79	60	14	74
Total	81 616	33 959	115 575	86 451	37 141	123 592	88 264	39 819	128 083

	2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
Activité	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863
Maintien/réquisition	14	3	17	1	0	1
Détachement	1 776	430	2 206	1 924	434	2 358
Disponibilité/ Suspension de contrat	1 343	516	1 859	1 126	402	1 528
Sous les drapeaux	54	15	69	54	15	69
Total	93 425	44 724	138 149	103 285	51 534	154 819

Source : SIGASPE

Selon le tableau ci-dessus, au 31 décembre 2015, la fonction publique d'Etat comptait 150 863 agents en activité sur un effectif total de 154 819, soit 97,4%. Leur nombre est passé de 112 063 à 150 863 soit un taux de croissance de 34,62% sur la période 2011-2015. Le taux d'accroissement moyen annuel est de 7,58%.

Les agents en maintien connaissent une baisse d'un tiers entre 2011 et 2012 et une baisse de 65,3% entre 2013 et 2014. Ils ont connu également une très forte diminution en 2015 au point qu'un seul occupe cette position au 31 décembre 2015. On constate que cette position administrative tend à disparaître et n'est plus prise en compte par la loi n°081-2015/CNT. Quant au personnel de la fonction publique d'Etat en situation de détachement, leur effectif a connu un accroissement de 4,3% entre 2011 et 2012 et de 19,2% entre 2013 et 2015. Par contre, leur nombre a connu une baisse de 5,3% entre 2012 et 2013.

On constate également, sur la période 2011-2015, une diminution de l'effectif des agents qui sont sous les drapeaux de 80 à 69 soit une baisse de 13,8% ; ce qui correspond à une baisse moyenne par année de 3,6%.

Par ailleurs, selon le genre (homme, femme), la proportion des femmes en activité est en constante augmentation. Elle est passée de 29,38% en 2011 à 33,29% en 2015. On note une augmentation moyenne de 10,99% sur la période de 2011 à 2015.

I.1.2. Vue d'ensemble des agents de la fonction publique en activité

Tableau n° 65: Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par ministère et selon le sexe au 31 décembre 2015

	2015		
	H	F	Total
Ministère d'Etat chargé des Relations avec le parlement et des Réformes Politiques	1	2	3
Ministère de l'Administration Territoriale et de la Sécurité	13 354	1 271	14 625
Ministère de la Justice	2 556	536	3 092
Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants	23	37	60
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Régionale	369	201	570
Ministère de l'Economie et des Finances	6 460	1 527	7 987
Ministère de la Culture et du Tourisme	546	159	705
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale	708	230	938
Ministère de la Communication	785	189	974
Ministère de la Promotion de la Femme et du genre	180	208	388
Ministère des Sports et des Loisirs	375	62	437
Ministère de la Santé	13 054	12 017	25 071
Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale	1 461	553	2 014
Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation	45 948	29 988	75 936
Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur	4 534	1 225	5 759
Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat	316	100	416
Ministère des Mines et de l'Energie	136	54	190
Ministère de l'Agriculture et de Sécurité Alimentaire	2 437	601	3 038
Ministère des Ressources Animales et Halieutiques	1 261	294	1 555
Ministère de l'Environnement et des Ressources Halieutiques	2 002	289	2 291
Ministère des Infrastructures et du Désenclavement et des Transports	807	179	986
Ministère du Développement, de l'Economie Numérique et des Postes	140	51	191
Ministère des Transports, des Postes et de l'Economie Numérique	6	0	6
Ministère de la Jeunesse, Formation Professionnelle et de l'Emploi	581	137	718
Ministère de l'Habitat et de l'Urbanisme	253	47	300
Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	483	165	648
Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation	135	41	176
Ministère de l'Eau, des Aménagements Hydrauliques et de l'assainissement	428	173	601
Total	99 339	50 336	149 675

Source : SIGASPE¹⁰

¹⁰ Certaines données relatives à l'appartenance des agents des ministères ne sont pas à jour car certains actes sont pris manuellement au niveau des DRH. Pour régler ce problème, la DSI travaille à ce que tous les actes pris au niveau des DRH des ministères soient automatisés.

Le tableau indique que le ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation (MENA) à lui seul, a plus de la moitié des agents en activité dans les ministères. En effet, au 31 décembre 2015, il comptait 75 936 agents en activité sur un effectif total des ministères de 149 675 agents, soit 50,73%. Aussi, plus de la moitié des femmes en activités dans les ministères sont au MENA. En effet, sur 50 336 femmes en activité dans les ministères, 29 988 sont au MENA soit 59,58%.

Ensuite, viennent le ministère de la santé (MS) et le Ministère de l'administration territoriale et de la sécurité (MATS) avec respectivement 25 071 agents soit 16,75%, 14 625 agents soit 9,77% de l'effectif total des agents en activité dans les ministères. Ainsi, les trois (03) ministères regroupent à eux seuls, 71,33% de l'effectif des agents en activité. Cette forte concentration des agents dans ces ministères est en grande partie due aux besoins des populations en matière d'éducation, de santé et de sécurité sur toute l'étendue du territoire. Cela traduit aussi, les choix politiques du gouvernement en matière d'éducation, de santé et de sécurité.

Selon le sexe, les hommes sont numériquement prédominants dans la quasi-totalité des ministères au 31 décembre 2015, excepté le Ministère de la promotion de la femme et du genre (MPFG) (208 femmes sur un total de 388, soit 53,61%) et celui de la défense nationale et des anciens combattants (MDNAC) (37 femmes sur 60¹¹ agents soit 61,67% de femmes).

La répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités selon le sexe au 31 décembre 2015 montre que 33,63% des agents sont des femmes.

Tableau n° 66: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par ministère et institution selon le sexe de 2011 à 2015

	2011			2012			2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ministère	78 119	32 752	110 871	82 689	35 904	118 593	84 942	38 779	123 721
Institution	834	358	1 192	798	331	1 129	757	317	1 074
Total	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795

	2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
Ministère	89 345	43 415	132 760	99 339	50 336	149 675
Institution	893	345	1 238	841	347	1 188
Total	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863

Source : SIGASPE

Les ministères regroupent plus de 99% des agents en activité contre moins de 1% pour les institutions de 2011 à 2015. En outre, la proportion des femmes en activité dans les ministères est inférieure à celle

¹¹ Pour le MDNAC, l'effectif considéré est celui qui se retrouve sur le SIGASPE

des hommes avec des proportions de 29,54% ; 30,27% ; 31,34% ; 32,70% et 33,63% respectivement en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015.

➤ **Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité par institution et selon le sexe de 2011 à 2015**

Tableau n° 67 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par institution et selon le sexe de 2011 à 2015

	2011			2012			2013			2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
AN	6	2	8	4	1	5	4	0	4	3	0	3	1	0	1
ASCE	27	23	50	34	24	58	32	20	52	35	21	56	37	19	56
CC	58	29	87	56	28	84	43	27	70	54	24	78	64	26	90
CCa	34	31	65	33	30	63	34	27	61	33	26	59	49	39	88
CCo	45	27	72	44	28	72	55	28	83	81	26	107	67	28	95
CE	26	21	47	21	23	44	22	23	45	26	25	51	29	26	55
CENI	7	5	12	36	8	44	23	7	30	26	8	34	12	8	20
CES	133	52	185	69	24	93	39	23	62	62	24	86	42	20	62
CSC	35	16	51	33	17	50	31	18	49	32	19	51	34	19	53
GC	4	8	12	4	8	12	7	9	16	6	8	14	9	6	15
PF	263	76	339	260	75	335	262	70	332	307	83	390	267	75	342
PM	136	43	179	145	39	184	143	40	183	154	50	204	165	50	215
SGG-CM	53	24	77	55	25	80	58	24	82	70	30	100	61	30	91
MF	7	1	8	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5
Total	834	358	1 192	798	331	1 129	757	317	1 074	893	345	1 238	841	347	1 188

Source : SIGASPE

La Présidence du Faso (PF), le Premier Ministère (PM) et le Conseil Constitutionnel (CCo) regroupent plus de la moitié (54,9%) des agents de la fonction publique d'Etat en activité dans les institutions au 31 décembre 2015. En effet, sur un total de 1 188 en fin 2015, ces institutions comptent respectivement 342 agents soit 28,8% ; 215 agent soit 18,1% et 95 agents soit 8,0%. On note qu'ils sont plus nombreux à la Présidence du Faso (PF) sur la période avec un effectif de 339 en 2011, 335 en 2012 et 332 en 2013, 390 en 2014 et 342 en 2015. En revanche, ils sont moins nombreux à l'Assemblée Nationale (AN) (8 en 2011, 5 en 2012, 4 en 2013, 3 en 2014 et 1 en 2015).

En outre, le nombre d'agents en activité dans les institutions a connu une variation en dents de scie au cours de ces cinq (05) années d'observations. Cet effectif a connu une baisse de 5,3% entre 2011 et 2012 suivis d'une hausse entre 2012 et 2014 de 9,7% et de nouveau une baisse de 4,0% entre 2014 et 2015.

Tout comme dans les ministères, le nombre d'hommes fonctionnaires en activité dans les institutions est largement supérieur à celui des femmes. Les hommes représentent 70% ; 70,7% ; 75% et 72,13% et 70,8% respectivement en 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 et en 2015. Le taux d'accroissement moyen s'établit autour de - 0,00083998 sur la période 2011-2015.

➤ Répartition des agents de la fonction publique d'Etat selon la section et le sexe

Tableau n° 68 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activités par section et selon le sexe de 2011 à 2015

	2011			2012			2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ministère	78 119	32 752	110 871	82 689	35 904	118 593	84 942	38 779	123 721
Institution	834	358	1 192	798	331	1 129	757	317	1 074
Ensemble	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795

	2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
Ministère	89 345	43 415	132 760	99 339	50 336	149 675
Institution	893	345	1 238	841	347	1 188
Ensemble	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863

Source : SIGASPE

Les structures sont réparties en deux sections : Ministères et institution. Selon cette répartition, le tableau montre que les ministères regroupent plus de 99% des agents en activité contre moins de 1% pour les institutions de 2011 à 2015. En outre, la proportion des femmes en activité dans les ministères est inférieure à celle des hommes avec des proportions de 29,54% ; 30,27% ; 31,34% ; 32,70% et 33,63% respectivement en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015.

I.1.3.La répartition par statut, catégorie et selon le sexe

Selon la considération « statut », les agents de la fonction publique selon la loi 013-98/AN sont repartis en contractuel et en fonctionnaire¹². Cependant, avec la loi 081-2015/CNT qui rentrera en vigueur à partir du 01/01/2016, il n'y aura plus de distinction entre « fonctionnaire et contractuel ».

Le fonctionnaire est tout agent nommé et titularisé dans l'un des emplois publics permanents ci-après¹³ :

- emplois de conception, de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau, concourant à l'exécution des missions d'orientation, de formulation, de contrôle et de suivi-évaluation des politiques sectorielles de l'Etat ;
- emplois de conception, de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau, d'application ou d'exécution, concourant à la mise en œuvre des missions de souveraineté dévolues à l'Etat ;

¹² Article 8 de la loi 013/98

¹³ Article 57 de la loi 013/98.

- emplois de conception, d'application ou d'exécution concourant à la mise en œuvre de missions jugées stratégiques par l'Etat.

Les agents contractuels de la Fonction Publique ont vocation à occuper ¹⁴:

- les emplois publics permanents autres que ceux prévus pour les fonctionnaires.
- les emplois publics non permanents destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations centrales ou déconcentrées de l'Etat.

Tableau n° 69 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par catégorie et selon le sexe de 2011 à 2015

STATUT	Catégorie	2011			2012			2013		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contractuels	1ère catégorie	5 202	1 351	6 553	6 315	1 593	7 908	7 153	1 881	9 034
	2e catégorie	12 905	6 754	19 659	15 729	8 058	23 787	16 783	9 638	26 421
	3e catégorie	13 340	9 253	22 593	20 227	11 163	31 390	13 692	11 791	25 483
	4e catégorie	1 945	3 886	5 831	2 000	4 015	6 015	2 121	4 125	6 246
	5e catégorie	1 693	97	1 790	1 704	92	1 796	1 710	95	1 805
	6e catégorie	-	-		30	19	49	48	22	70
Total		35 085	21 341	56 426	46 005	24 940	70 945	41 507	27 552	69 059
Fonctionnaires	A	13 062	2 877	15 939	12 894	2 900	15 794	13 553	2 981	16 534
	B	15 519	5 101	20 620	14 897	5 080	19 977	14 830	4 960	19 790
	C	11 624	2 018	13 642	6 061	1 684	7 745	12 477	2 139	14 616
	D	2 437	1 566	4 003	2 406	1 425	3 831	2 259	1 271	3 530
	E	548	49	597	461	40	501	289	25	314
	P	678	158	836	763	166	929	784	168	952
Total		43 868	11 769	55 637	37 482	11 295	48 777	44 192	11 544	55 736
Ensemble Général		78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795

STATUT	Catégorie	2014			2015		
		H	F	Total	H	F	Total
Contractuels	1ère catégorie	8 612	2 330	10 942	10 399	2 961	13 360
	2e catégorie	18 879	11 608	30 487	20 453	13 153	33 606
	3e catégorie	14 765	14 000	28 765	16 820	17 532	34 352
	4e catégorie	2 247	4 576	6 823	2 374	5 144	7 518
	5e catégorie	1 893	92	1 985	1 925	117	2 042
	6e catégorie	71	37	108	121	59	180
Total		46 467	32 643	79 110	52 092	38 966	91 058
Fonctionnaires	A	13 212	2 888	16 100	14 820	3 242	18 062
	B	14 061	4 713	18 774	14 567	4 877	19 444
	C	13 015	2 204	15 219	15 274	2 266	17 540

¹⁴ Article 172 de la loi 013/98.

D	2 121	1 063	3 184	2 032	1 063	3 095
E	280	22	302	175	15	190
P	1 082	227	1 309	1 220	254	1 474
Total	43 771	11 117	54 888	48 088	11 717	59 805
Ensemble général	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863

Source : SIGASPE

Suivant la répartition par statut, les contractuels constituent plus de la moitié des agents de la fonction publique d'Etat entre 2011 et 2015 et leur proportion connaît une tendance à la hausse. En effet, il est passé de 50,4% en 2011 à 60,4% en 2015. Ainsi, on note inversement une baisse du taux des fonctionnaires.

En considérant la répartition des contractuels selon la catégorie, la 3^{ème} catégorie, présente les effectifs les plus élevés pour les années 2011, 2012 et 2015 respectivement de 40%, de 44,24% et de 37,72%. En 2013 et 2014 ce sont les agents contractuels de la 2^{ème} catégorie qui sont les plus nombreux avec une proportion de 38,25%.

En ce qui concerne les fonctionnaires, ceux de la catégorie B sont les plus nombreux avec des proportions de 37,06% ; 40,95% ; 35,5 % ; 34,20% et 32,51% respectivement en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015, suivie de la catégorie A. On note également une baisse de l'effectif des fonctionnaires de la catégorie E qui est passé de 597 à 190 au cours de la période 2011-2015, soit une baisse

annuelle moyenne de 24,89%. Par contre, les effectifs des fonctionnaires de la catégorie P et ceux de la catégorie C ont connu des accroissements entre 2011 et 2015 passant respectivement de 836 à 1 474 et de 13 642 à 17 540, soient des taux de croissance moyens annuels respectifs de 15,23% et de 6,48%.

Il faut noter que la 6^{ème} catégorie (6P) et la catégorie P6 n'existent pas dans la loi 013-98/AN. Ce sont des grilles qui ont été créées afin de prendre en compte certains cas spécifiques tels que les médecins spécialistes.

Le tableau montre également qu'en 2015, chez les contractuels, le nombre des femmes dépasse celui des hommes pour les 3^{ème} et 4^{ème} catégories. Par contre, chez les fonctionnaires, l'effectif des hommes est toujours supérieur à celui des femmes quelle que soit la catégorie. Il existe donc une répartition inégalitaire des agents de la fonction publique d'Etat suivant le sexe.

En effet, le ratio hommes-femmes (effectif des hommes sur celui des femmes) chez les contractuels, est passé de 1,6 à 1,8 entre 2011 et 2012, s'est réduit à 1,3 en 2015, traduisant ainsi une augmentation de l'effectif des femmes contractuelles qui est passé de 21 341 à 38 966 entre 2011 et 2015 soit un accroissement annuel moyen de 16,24%.

Par contre, chez les fonctionnaires, ledit ratio connaît une hausse de 3,7 à 4,1 sur la période 2011-2015. Cette différence selon le sexe des fonctionnaires se manifeste différemment suivant les catégories. Par exemple, le ratio hommes /femmes est plus élevé au niveau de la catégorie E suivi de la catégorie C puis de la catégorie P avec des ratios moyens respectifs de 11,8 ; 5,6 et de 3,7. Au niveau de la catégorie B, ce ratio est le plus bas et se situe autour de 3,0.

I.1.4. La répartition des agents selon la tranche d'âge et le sexe

Tableau n° 70 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par tranche d'âge et selon le sexe de 2011 à 2015

CLASSE D'AGE	2011			2012			2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
De 18 à 20 ans	46	14	60	59	24	83	16	13	29
De 21 à 25 ans	4 606	1 720	6 326	4 620	1 822	6 442	3 970	1 703	5 673
De 26 à 30 ans	15 483	7 157	22 640	16 394	7 825	24 219	16 848	8 476	25 324
De 31 à 35 ans	20 344	8 913	29 257	21 416	9 821	31 237	21 977	10 869	32 846
De 36 à 40 ans	15 331	6 310	21 641	16 902	7 178	24 080	17 964	8 036	26 000
De 41 à 45 ans	9 522	3 509	13 031	10 226	3 836	14 062	10 959	4 265	15 224
De 46 à 50 ans	6 552	2 821	9 373	6 949	2 917	9 866	7 127	2 883	10 010
De 51 à 55 ans	4 997	2 050	7 047	4 854	2 118	6 972	4 753	2 205	6 958
De 56 à 60 ans	2 033	611	2 644	1 944	664	2 608	2 002	633	2 635
De 61 ans et plus	39	5	44	123	30	153	83	13	96
Total	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795

CLASSE D'AGE	2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
De 18 à 20 ans	30	11	41	80	12	92
De 21 à 25 ans	3 713	1 752	5 465	5 089	2 163	7 252
De 26 à 30 ans	17 952	9 477	27 429	20 310	11 325	31 635
De 31 à 35 ans	23 292	12 659	35 951	24 158	14 484	38 642
De 36 à 40 ans	19 144	9 253	28 397	21 078	10 552	31 630
De 41 à 45 ans	11 284	4 652	15 936	13 687	5 803	19 490
De 46 à 50 ans	7 435	2 862	10 297	8 069	3 058	11 127
De 51 à 55 ans	4 978	2 295	7 273	5 335	2 442	7 777
De 56 à 60 ans	2 175	745	2 920	2 228	809	3 037
De 61 ans et plus	235	54	289	146	35	181
Total	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863

Source : SIGASPE

La répartition des agents selon la tranche d'âge montre que l'effectif de chaque tranche d'âge connaît une faible augmentation chaque année. Parmi les agents de la fonction publique d'Etat en activité, ceux de la tranche d'âge de 31- 35 ans sont les plus nombreux sur toute la période d'observation. Ils représentent 26, 11% ; 26,09% ; 26, 32%, 26, 83% et 25,61% des effectifs des agents pour chaque année de 2011 à 2015. Les moins nombreux sont ceux de la tranche d'âge de 18 – 20 ans avec une proportion de 0,05% ; 0,07% ; 0,02% ; 0,03% et 0,06% des effectifs des agents pour chaque année de la même période.

Graphique N° 6 : Pyramide des âges des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2015



Source : SIGASPE

La majorité des agents de la fonction publique en activité est jeune. En effet, sur un effectif total de 150 863 agents en activité au 31 décembre 2015, on en dénombre 109 251 ne dépassant pas l'âge de quarante (40) ans soit 72,41%. En outre, la pyramide des âges ci-dessus montre que les agents de la fonction publique en activité sont concentrés dans la tranche d'âge de 26 – 40 ans avec un pic pour la tranche d'âge de 35 - 40 ans tant pour les hommes que pour les femmes.

On remarque également que, quelle que soit la classe d'âge considérée, la proportion des hommes représentent plus de 66,4% de l'effectif total excepté les classes d'âge de 31-35 ans et de 26-30 ans où elle est respectivement de 62,51% et 64,2%.

I.1.5. La répartition des agents par région et par sexe

Tableau n° 71: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par région et selon le sexe de 2011 à 2015

	2011			2012			2013		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Boucle du Mouhoun	5 367	2 023	7 390	5 025	2 228	7 253	5 108	2 438	7 546
Cascades	2 841	853	3 694	2 337	938	3 275	2 379	997	3 376
Centre	26 745	11 828	38 573	39 173	14 422	53 595	41 644	15 807	57 451
Centre-Est	4 924	2 072	6 996	3 857	2 206	6 063	3 883	2 337	6 220
Centre-Nord	6 690	2 355	9 045	3 471	1 518	4 989	3 388	1 647	5 035
Centre-Ouest	5 517	2 577	8 094	4 707	2 743	7 450	4 748	2 738	7 486
Centre-Sud	2 825	1 233	4 058	2 358	1 292	3 650	2 339	1 421	3 760
Est	4 048	1 766	5 814	3 762	1 994	5 756	3 731	2 109	5 840
Hauts-Bassins	6 060	2 685	8 745	5 392	2 644	8 036	5 208	2 651	7 859
Nord	4 911	2 354	7 265	4 551	2 371	6 922	4 449	2 713	7 162
Plateau Central	2 547	1 365	3 912	2 239	1 654	3 893	2 267	1 760	4 027
Sahel	3 300	895	4 195	3 100	967	4 067	3 061	1 075	4 136
Sud-Ouest	3 178	1 104	4 282	2 935	1 096	4 031	3 007	1 254	4 261
Etranger	0	0	0	580	162	742	487	149	636
Total	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	85 699	39 096	124 795

	2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
Boucle du Mouhoun	5 305	2 736	8 041	5 559	3 075	8 634
Cascades	2 495	1 069	3 564	2 602	1 141	3 743
Centre	43 769	17 516	61 285	51 377	21 213	72 590
Centre-Est	4 124	2 750	6 874	4 214	3 015	7 229
Centre-Nord	3 663	1 949	5 612	3 888	2 245	6 133
Centre-Ouest	4 993	2 976	7 969	5 288	3 334	8 622
Centre-Sud	2 487	1 574	4 061	2 600	1 792	4 392
Est	3 969	2 288	6 257	4 322	2 730	7 052
Hauts-Bassins	5 337	2 865	8 202	5 396	2 962	8 358
Nord	4 643	3 093	7 736	4 831	3 426	8 257
Plateau Central	2 382	1 897	4 279	2 518	2 088	4 606
Sahel	3 278	1 436	4 714	3 666	1 838	5 504
Sud-Ouest	3 302	1 474	4 776	3 510	1 695	5 205
Etranger	491	137	628	409	129	538
Total	90 238	43 760	133 998	100 180	50 683	150 863

Source : SIGASPE

La répartition des agents de la fonction publique d'Etat par région et selon le sexe fait ressortir une évolution croissante des effectifs dans la plupart des régions sauf au niveau du centre nord et des Hauts Bassin où l'effectif de 2011 dépasse celui des autres années de la période d'observation. Pour les agents à l'étranger, leur nombre diminue au fil des années passant de 742 en 2011 à 538 en 2015.

On observe également que la région du Centre renferme le plus grand nombre d'agents de la fonction publique d'Etat en activité. Cette région totalise 38 573 agents en 2011 ; 53 595 en 2012 ; 57 451 en 2013 ; 61 285 en 2014 et 72 590 en 2015, représentant respectivement 34,42% ; 44,76% ; 46,03% ; 45,73% et 48,11% de l'effectif total des agents de la fonction publique d'Etat en activité. On remarque donc un accroissement du nombre d'agents de la fonction publique en activité au niveau du centre qui connaît cependant une légère réduction en 2014 et repart à la hausse en 2015 avec un taux d'écart de 2,38 points entre 2014 et 2015.

Cette grande importance du nombre d'agents de la fonction publique dans la région du Centre pourrait s'expliquer par la concentration de l'administration au niveau de cette région. Contrairement à la région du centre, la région des cascades enregistre le plus faible effectif d'agents de la fonction publique d'Etat sur les cinq années avec des effectifs de 3 694 en 2011, 3275 en 2012, 3 376 en 2013, 3 564 en 2014 et 3 743 en 2015. Cela représente respectivement 3,29% ; 2,73% ; 2,7% ; 2,65% et 2,48% des agents de la fonction publique d'Etat en activité selon la région.

L'analyse par genre et par région, montre que celle du centre enregistre le plus grand effectif de femmes. Cependant en faisant une analyse de la répartition des femmes dans chaque région, la région du plateau central enregistre le fort taux de femmes en 2015 (45% contre 29% pour le centre). Les femmes de l'étranger sont les moins représentées avec un taux de 24%.

I.2. Vue d'ensemble des effectifs et des dépenses de personnel à la solde

I.2.1. Les effectifs des agents de la fonction publique selon les statuts

Tableau n° 72: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat par catégorie de 2011 à 2015

	Catégorie	2011	2012	2013	2014	2015
Contractuels	1ère catégorie	5 950	6 927	7 631	10 213	11 042
	2e catégorie	16 495	22 222	25 287	29 727	30 337
	3e catégorie	27 703	24 370	25 061	26 943	33 856
	4e catégorie	5 114	5 743	5 821	6 560	7 120
	5e catégorie	2 109	2 174	1 701	1 877	1 880
	6e catégorie	18	23	37	53	82
Total		57 389	61 459	65 538	75 373	84 317
Fonctionnaires	A	13 026	13 876	14 613	15 174	15 546
	B	19 251	19 839	19 588	19 045	18 845
	C	12 447	13 247	14 119	14 153	14 889
	D	3 998	3 665	3 498	3 426	3 293
	E	435	377	311	257	196
	P	639	752	780	1 106	1 197
Total		49 796	51 756	52 909	53 161	53 966
Total général		107 185	113 215	118 447	128 534	138 283

Source : SIGASPE

Selon les données de la solde, les effectifs des agents sont en hausse continus de 2011 à 2015. Le taux de croissance est de 5,62% pour la période de 2011 à 2012, 4,6% entre 2012 et 2013, 8,5% de 2013 à

2014 et 7,6% de 2014 à 2015. Le taux de croissance annuel moyen des effectifs sur la période est de 6,57% pour chaque année.

Ces effectifs sont différents de ceux du SIGASPE volet administratif comme le montre le tableau ci-dessus.

Ces différences peuvent s'expliquer par les raisons suivantes :

- la non actualisation des données au même moment des mouvements des agents dans le SIGASPE volet administratif et le volet solde (intégration/ engagement ; sortie temporaire ; sortie définitive,...). En effet, les actes pris pour ces agents à la fonction publique doivent par la suite être transmis au niveau du ministère en charge de l'économie. Ces décalages de temps font que les données sont prises en compte avec un retard au niveau de la solde.
- les personnes qui sont dans les ambassades ne sont pas prises en charge au niveau du budget de la solde ; donc leur effectif n'y apparaît pas alors qu'elles sont prises en compte au niveau du SIGASPE administratif
- Certaines personnes émargent au niveau du budget de l'Etat comme le cas de certains militaires. Ils ont donc été pris en compte au niveau du SIGASPE solde mais pas le SIGASPE administratif.

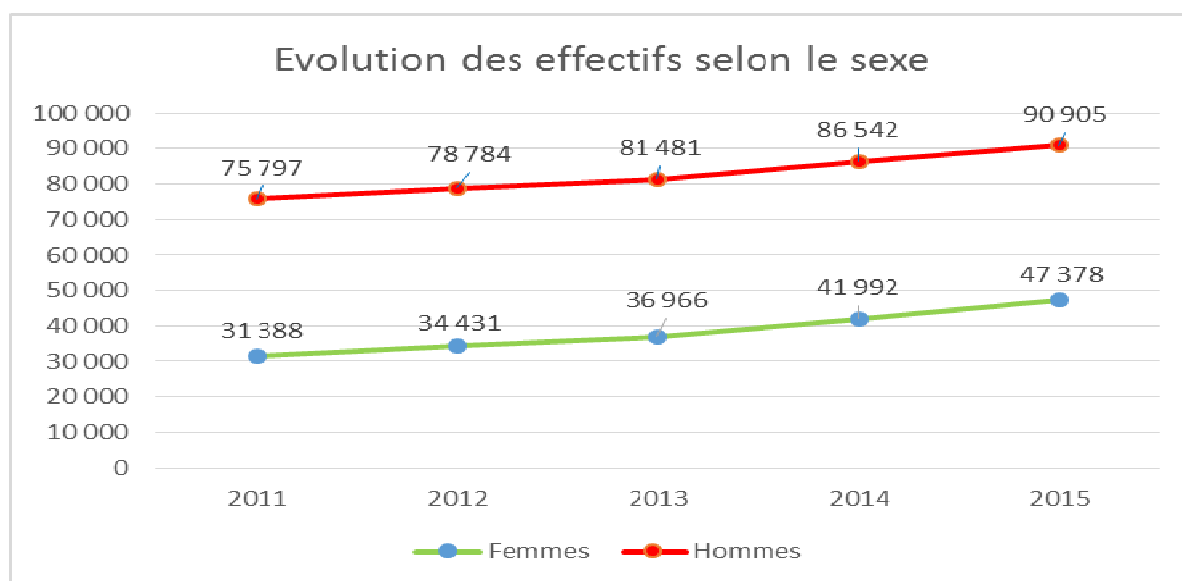
Tout comme au niveau du SIGASPE volet administratif, l'effectif des contractuels dépassent celui des fonctionnaires dans le SIGASPE volet Solde.

La différence entre les effectifs du SIGASPE volet administratif et le volet solde est de 4 878 ; 6 507 ; 6 348 ; 5 464 et 12 580 respectivement pour 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015.

La répartition par catégorie montre que les agents de la 3^{ème} catégorie dépassent ceux des autres catégories pour ce qui est des contractuels sauf en 2013 et 2014 où la deuxième catégorie domine.

Pour ce qui est des fonctionnaires, la catégorie la plus dominante est celle de la catégorie B en termes d'effectif sur toute la période.

Graphique N° 7: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat par sexe de 2011 à 2015



Source : SIGASPE

Le SIGASPE volet solde montre une hausse des effectifs de la fonction publique de 2011 à 2015 comme le montre le tableau. Durant la même période, les femmes représentent respectivement 29 %; 30% ; 31% ; 33% et 34% des effectifs du personnel qui émargent à la solde respectivement en 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015.

On note une hausse des effectifs de l'ordre de 5,63% entre 2011 et 2012 ; 4,62% entre 2012 et 2013 ; 8,52% entre 2013 et 2014 ; 7,58% entre 2014 et 2015. Ainsi, la grande hausse est celle de 2013 à 2014.

I.2.2. Les éléments de rémunération et les dépenses de personnel à la solde

La rémunération comme les autres droits du travailleur qu'il soit du secteur public ou du privé, est régie par les lois, les textes réglementaires et les conventions collectives et accords d'établissement.

I.2.2.1. Les éléments de la rémunération des agents de la fonction publique d'Etat

La contrepartie du service fait par l'agent est sa rémunération. Aux termes de l'article 27 de la loi 013-98 /AN « tout agent de la Fonction Publique a droit, après service accompli, à une rémunération comprenant le traitement ou le salaire soumis à retenue pour pension. Il peut bénéficier d'indemnités ou de tous autres avantages en fonction des contraintes et sujétions particulières propres à l'exercice de son emploi ».

Les éléments de rémunération sont le salaire indiciaire (pour le fonctionnaire) ou salaire de base (pour le contractuel), les indemnités et les autres avantages de rémunération.

Tout agent a droit au salaire indiciaire ou salaire de base, mais le droit à une indemnité est justifié par des contraintes particulières liées à l'exercice d'un emploi ou d'une fonction.

L'indemnité est un accessoire de la solde, non destinée à améliorer le salaire mais plutôt à compenser certains frais ou servitudes particulières dans l'exercice de certains emplois ou fonction. Cette compensation ne peut être totale.

Selon le décret n°2014-427/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 19 mai 2014 le régime indemnitaire applicable aux agents publics de l'Etat est composé des indemnités de fonction, de logement, de

sujétion, des indemnités spéciales et spécifiques. Dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, s'est tenue du 20 mai 2013 au 28 février 2014 la rencontre gouvernement/syndicat sur la relecture de la grille indemnitaire des agents de la fonction publique. Il a été convenu que la date de prise d'effet de ces indemnités est le 01 janvier 2014. On note qu'à l'issue de la rencontre, les indemnités ont connu une hausse et certaines ont été élargies à tous les agents de la fonction publique. Après ces échanges et conformément à la mise en œuvre des engagements, les indemnités ont été regroupées autour des indemnités suivantes : l'indemnité de responsabilité, l'indemnité d'astreintes, l'indemnité de technicité, l'indemnité de logement, les indemnités spécifiques.

➤ **L'indemnité de responsabilité**

L'indemnité de responsabilité est une contribution financière de l'Etat, mensuellement servie aux autorités politico-administratives ainsi qu'aux responsables des structures centrales, déconcentrées, rattachées ou de mission et assimilés, en compensation des charges inhérentes aux fonctions qu'ils exercent. Les bénéficiaires de cette indemnité sont des responsables régulièrement nommés à des postes prévus par un organigramme et/ou des personnels expressément prévus dans le décret sur les indemnités.

➤ **L'indemnité d'astreintes**

L'indemnité d'astreintes est une somme forfaitaire accordée mensuellement aux agents publics de l'Etat en compensation des servitudes et des contraintes particulières liées à l'exercice effectif de leurs emplois. L'appréciation desdites contraintes tient compte d'au moins un des éléments suivants :

- la pénibilité induite par les conditions physiques, intellectuelles et géographiques (en termes d'accès aux commodités sociales) d'exercice de l'emploi ;
- les risques liés à l'exercice de l'emploi ;
- la sujétion ou la servitude subie dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de l'emploi (mobilité du poste de travail, la nécessité habituelle d'accomplir un service en dehors des heures réglementaires de travail).

L'indemnité d'astreintes est servie aux autorités administratives et aux agents publics de l'Etat selon les critères exclusifs ci-après :

- la fonction occupée au sein de certaines structures ;
- l'exercice d'un emploi ;
- la zone et la structure d'exercice de l'emploi.

La répartition des zones d'exercice telle qu'évoquée dans le décret portant sur les indemnités est la suivante :

- Zone urbaine : Ouagadougou, Bobo-Dioulasso ;
- Zone semi-urbaine : Koudougou, Banfora, Ouahigouya, Fada-Ngourma, Dori, Tenkodogo, Ziniaré, Manga, Dédougou, Gaoua, Kaya;
- Zone rurale: les autres localités.

L'indemnité d'astreintes est également servie aux agents publics de l'Etat en position de stage régulier de formation, de spécialisation et de perfectionnement à l'intérieur du pays.

➤ **L'indemnité de technicité**

L'indemnité de technicité est une somme forfaitaire accordée mensuellement aux agents publics de l'Etat au regard des tâches spécifiques liées à leur emploi et des prestations particulières exécutées au poste de travail qu'ils occupent. Pour l'appréciation de la technicité, il est tenu compte des critères d'appréciation portant sur la catégorie, le niveau de qualification et le domaine d'activités.

➤ **L'indemnité de logement**

L'indemnité de logement est une contribution financière allouée mensuellement aux autorités politiques et administratives ainsi qu'aux agents publics de l'Etat exerçant effectivement leurs emplois, en vue de suppléer le défaut d'attribution d'un logement administratif. L'indemnité de logement est accordée aux personnalités, à certains hauts fonctionnaires de l'Etat et aux comptables publics. Elle est également due à tout agent public sous réserve d'exercer effectivement les emplois au titre desquels elle est allouée.

➤ **Les indemnités spécifiques**

Cette catégorie d'indemnité concerne certains emplois liés à la spécificité de leurs activités. Il s'agit :

- l'indemnité de garde pour le personnel de santé assurant la garde,
- l'indemnité spécifique des enseignants du secondaire
- l'indemnité spéciale des enseignants du primaire
- l'indemnité vestimentaire pour le personnel de la communication

Les autres avantages influençant la rémunération concernent les avancements d'échelon ou de classe pour les fonctionnaires et les primes d'ancienneté ou de rendement pour les agents contractuels.

Les données statistiques sur la rémunération effective du personnel de l'Etat sont déclinées par catégorie, statut et sexe pour la période allant de 2007 à 2015.

1.2.2.2 Les dépenses de personnels

- Les dépenses de personnel selon le statut et la catégorie de 2011 à 2015 (en milliards de F CFA)

Tableau n° 73 : Evolution des dépenses de personnel selon le statut et la catégorie 2011 à 2015 (en milliard de F CFA)

	Catégorie	2011	2012	2013	2014	2015
		Montant	Montant	Montant	Montant	Montant
Contractuels	1ère catégorie	12	16,7	20,8	30,3	35,1
	2e catégorie	27,9	40,8	47,3	70,4	76,4
	3e catégorie	32,7	33,8	35,7	48,2	57,3
	4e catégorie	5,6	7,1	7,4	9,8	10,6
	5e catégorie	1,4	1,9	1,6	2,2	2,4
	6e catégorie	0,1	0,1	0,2	0,2	0,4
Total		79,7	100,4	113	161,1	182,2
Fonctionnaires	A	39,5	45,9	47,9	58,7	59,6
	B	41,9	44,7	44,3	53,7	52,5
	C	19,3	26,7	28,8	35	36,2
	D	5,7	5,6	5,5	6,2	5,9
	E	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3
	P	4,4	5,2	5,8	6,8	8
Total		111,4	128,7	132,8	160,8	162,5
Total général		191,1	229,1	245,8	321,9	344,7

Source : SIGASPE

On constate une hausse des dépenses totales consacrées aux salaires des agents de la fonction publique d'Etat durant la période de 2011 à 2015. En effet, le salaire est passé de 191,1 milliard en 2011 à 344,7 milliards en 2015 soit un taux d'augmentation de 80, 38%.

Le taux de croissance suivant les années se présente comme suit : 19,88% de 2011 à 2012, ensuite 7,29% de 2012 à 2013 suivi de 30,96% de 2013 à 2014 et 7,08% entre 2014 et 2015.

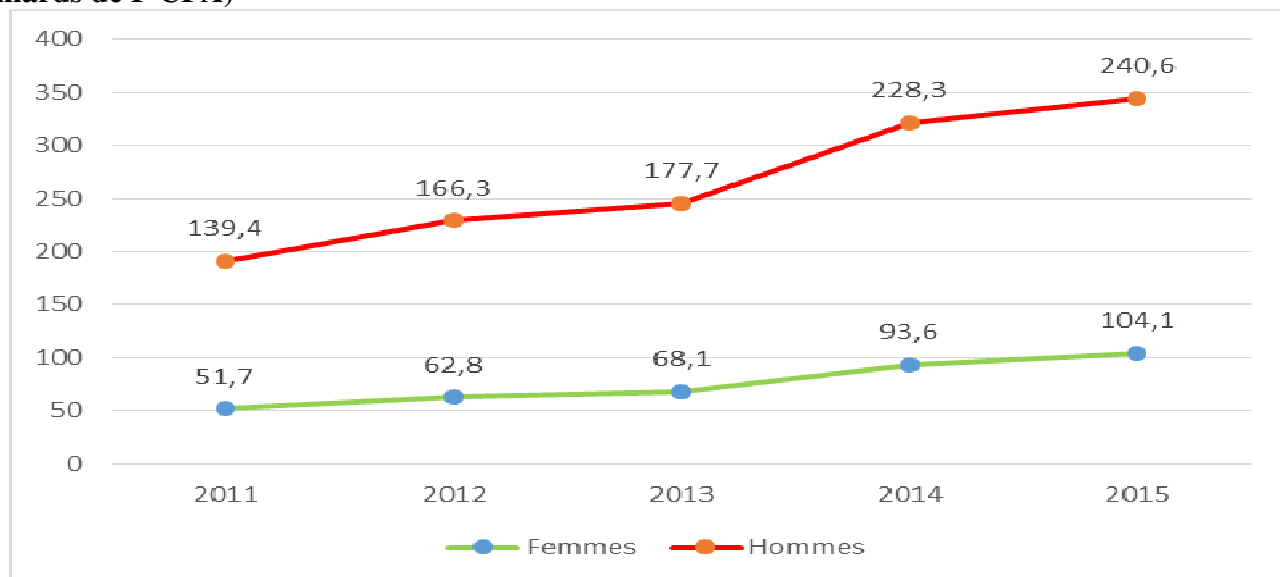
Sur l'ensemble de la période, le taux d'accroissement moyen annuel est de 15,89%.

La part de ces dépenses consacrées aux contractuels est moins élevée que celle des fonctionnaires sur la période 2011-2013 représentant des proportions respectives de 41, 70% ; 43,82% ; 45,97%. Toutefois, cette tendance s'inverse en 2014 et 2015 où elle est plus élevée avec des taux respectifs de 50,04% et 52,82%.

On remarque également qu'au niveau des contractuels, les dépenses de personnels consacrées à la 2^e catégorie est la plus élevée parmi les différentes catégories sur la période 2012-2015. Spécifiquement en 2015, les dépenses consacrées à cette catégorie représentent 41% des dépenses de salaires des contractuels pour un effectif représentant 40% des contractuels.

En ce qui concerne les fonctionnaires, les dépenses consacrées aux agents de la catégorie A dépassent celles des dépenses consacrées aux agents des autres catégories. En 2015, les dépenses consacrées aux agents de la catégorie A représentent 59,6 milliards soit 36,67% des dépenses consacrées aux fonctionnaires pour un effectif de 15 546 représentant 28,81% des fonctionnaires.

Graphique N° 8: Evolution du montant global des dépenses de personnel de 2011 à 2015 (en milliards de F CFA)



Source : SIGASPE

D'une manière générale, les dépenses de personnel connaissent une hausse sur la période 2011-2012. En suivant la progression par année, on constate une augmentation des dépenses salariales de 20% entre 2011 et 2012 ; 7% entre 2012 et 2013 ; 31% entre 2013 et 2014 et 7% entre 2014 et 2015. La hausse des effectifs à la même période est de 5, 63% ; 4,62% ; 8,52% et 7, 58%. La hausse des dépenses consacrées au salaire est plus que proportionnel à celui des effectifs.

Le taux élevé des dépenses consacrées au salaire (20%) pourrait se justifier par la hausse sensible des salaires en 2012. Pour ce qui est du fort taux en 2014 (31%), cette situation s'explique en grande partie par le fait qu'à l'issue de la rencontre gouvernement/ syndicat de 2012, certaines indemnités ont été octroyées à tous les agents et en plus de cela, les effectifs ont cru de 8,52% par rapport à celui de 2013.

Tout comme les effectifs des hommes dépassent celui des femmes, les dépenses consacrées aux hommes sont également supérieures à celles des femmes.

La part des dépenses de personnel consacrées aux femmes est de 27% en 2011 et 2012 ; 28% en 2013 ; 29% en 2014 et 30% en 2015. Les effectifs à la même période au niveau de la solde s'établissent respectivement à 29% ; 30% ; 31% ; 33% et 34%.

II. Les recrutements dans la fonction publique

Trois (03) types de recrutement sont traditionnellement organisés pour pourvoir du personnel à la fonction publique d'Etat. Il s'agit des concours directs, des concours professionnels ou examen professionnel et les recrutements sur mesures nouvelles.

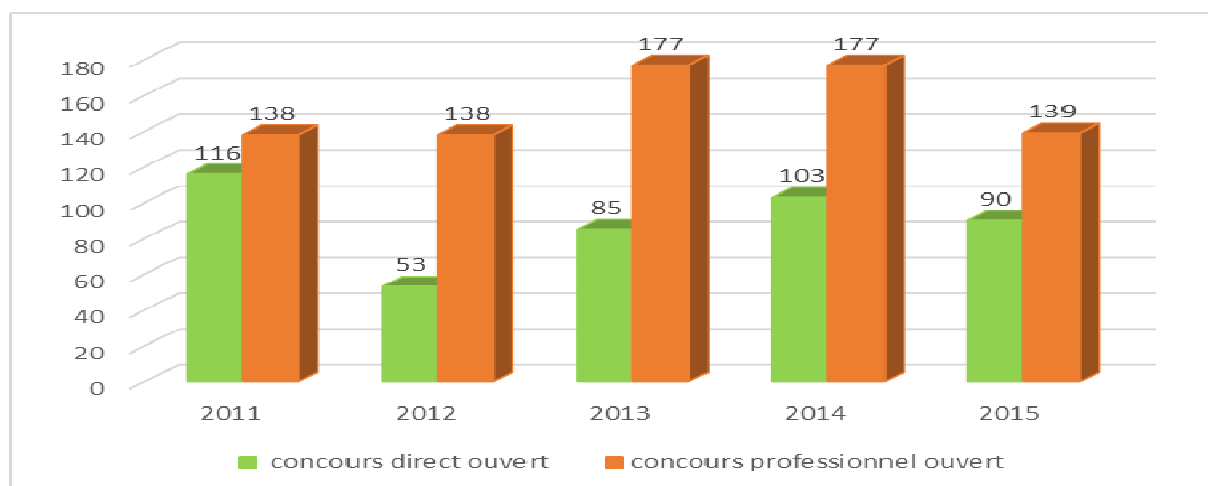
Le concours direct est un mode de recrutement qui permet à la fonction publique de pourvoir des postes selon ses besoins par un test à la suite duquel les admis sont formés dans une école de formation professionnelle avant leur affectation.

Le concours professionnel ou examen professionnel ou examen de reclassement est un mode de recrutement d'agents en activité remplissant les conditions requises pour être reclassés dans la catégorie supérieure à celle occupée à la suite d'un test et d'une formation professionnelle. Cette sélection répond à un nombre de postes à pourvoir répondant aux besoins de l'Administration.

Les concours directs sans formations communément appelés « concours direct sur mesures nouvelles », est un procédé de recrutement par lequel l'administration recrute du personnel déjà qualifié et l'affecte immédiatement à un poste de travail.

II.1. Situation des concours directs et professionnels ouverts

Graphique N° 9 : Nombre de concours professionnels et directs ouverts de 2011 à 2015



Source : Annuaire statistique MFPTSS 2014 et rapport CSD GAP

Le nombre de concours ouverts, qu'ils soient professionnels ou directs, évolue en dents de scie de 2011 à 2015. Cela se justifie par les besoins exprimés par les différents départements ministériels et les institutions.

En ce qui concerne les concours directs, le plus grand nombre a été enregistré en 2011 avec 116 concours et le plus petit nombre en 2012 avec 53 concours. Il est à noter qu'en 2015, douze concours ont été annulés pour des causes de fraudes. Il s'agit des concours suivants : ENAREF cycle A, ENAREF cycle B, ENAREF cycle C, les conseillers des affaires économiques, Assistants des Affaires Economiques, Assistants des Douanes, Contrôleurs des Douanes, Inspecteurs des Douanes, Agents Techniques d'Elevage, Agents Itinérants de Santé, Sages-femmes, Gestionnaires des Hôpitaux.

Le procès des fraudeurs a eu lieu le 9 octobre 2015 et le verdict a été donné le 23 du même mois. « Six (06) des vingt-trois (23) accusés ont écopé de la peine maximale de 12 mois d'emprisonnement et d'amendes de 500 000 F CFA. Les dix-sept (17) autres co-accusés ont été condamnés à la peine d'emprisonnement de six (06) mois et d'amendes de 150 000 F CFA. Un seul accusé a bénéficié d'un sursis. Pour les concours annulés, il a été décidé leurs reprises en 2016.

Pour les concours professionnels, 2013 et 2014 ont été les années où la fonction publique d'Etat a enregistré le nombre élevé de concours (177). Par contre, le plus faible nombre de concours professionnels ouvert a été celui de 2011 et 2012 (138).

II.2.L'évolution des candidatures et des postes à pourvoir

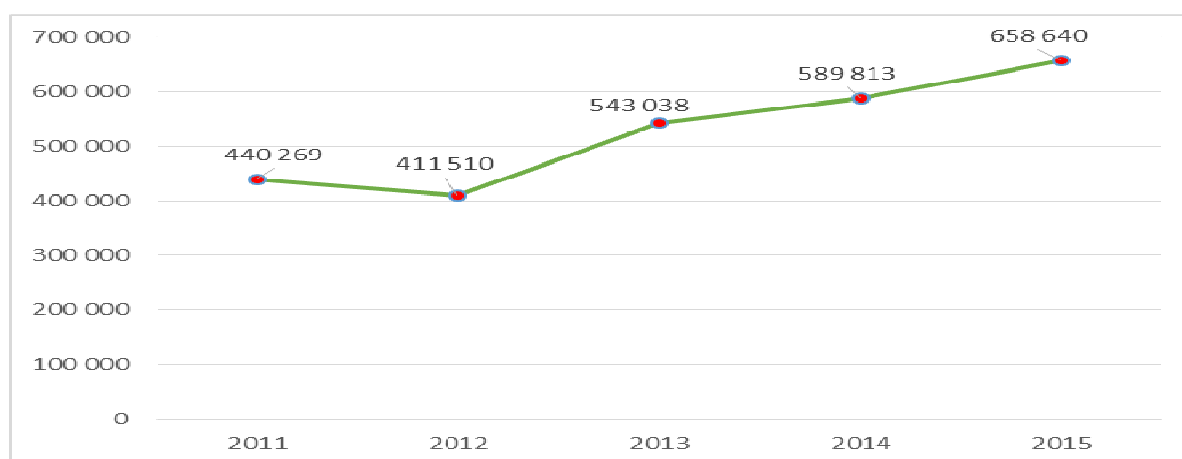
Cette partie présente des informations concernant les concours directs et les concours professionnels.

II.2.1.Les concours directs

Une présentation de l'évolution du nombre des candidatures par rapport à celui des postes pourvus permet d'observer des variations différentes.

➤ L'évolution des candidatures de 2011 à 2015

Graphique N° 10 : Evolution des candidatures aux concours directs de 2011 à 2015



Source : Annuaire statistique MFPTSS 2014 et bilan concours 2015

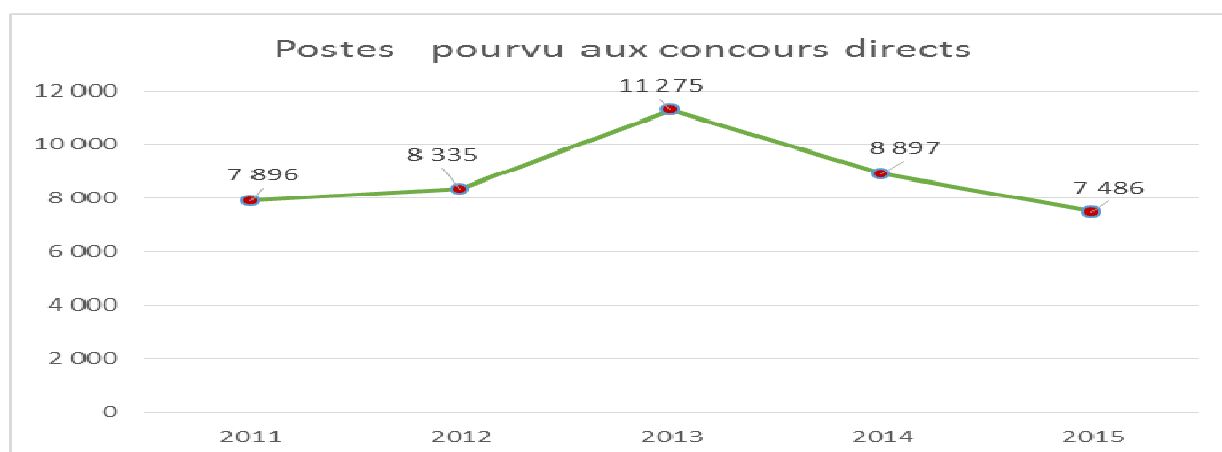
L'analyse du graphique ci-dessus montre qu'après une légère régression des candidatures de 2011 à 2012 (de 440 229 à 411 510), celles-ci connaissent une augmentation progressive de 2012 à 2015. En effet, on note une très forte croissance entre 2012 et 2013 de l'ordre de 31, 96% puis une légère augmentation de 8,61% en 2014 et de 11,67% entre 2014 et 2015.

Les croissances peuvent se justifier par l'expression des besoins d'emplois par les nouveaux diplômés et par le fait que chaque candidat a la possibilité de postuler à plusieurs concours. Il est à noter que certains travailleurs du secteur privé postulent également aux concours de la fonction publique.

Le nombre de candidatures est lié au nombre de concours ouverts. L'année 2012 a été l'année où le nombre de concours directs ouverts est le plus faible (53). Cette baisse en 2012 du nombre de candidature pourrait s'expliquer en partie par cette situation.

➤ L'évolution des postes pourvus de 2011 à 2015

Graphique N° 11 : Les postes pourvus aux concours directs de 2011 à 2015



Source : Annuaire statistiques MFPTSS

Le nombre de postes pourvus connaît un accroissement 5,56% en 2012 et de 35,27% en 2013. Après cette période de hausse, l'évolution des postes pourvus a connu une baisse en 2014 et en 2015 respectivement de 21,09% et de 15,86%.

Sur la période, 2013 a été l'année où le nombre de poste pourvus a été le plus élevé. Cela s'explique en partie par le nombre de concours ouverts. Le ratio postes pourvus/postes à pourvoir de 2011 à 2015 est 99% en 2011 ; 98% en 2012 ; 88% en 2013 ; 94% en 2014 et 77% en 2015. Les postes non pourvus s'expliquent en partie par :

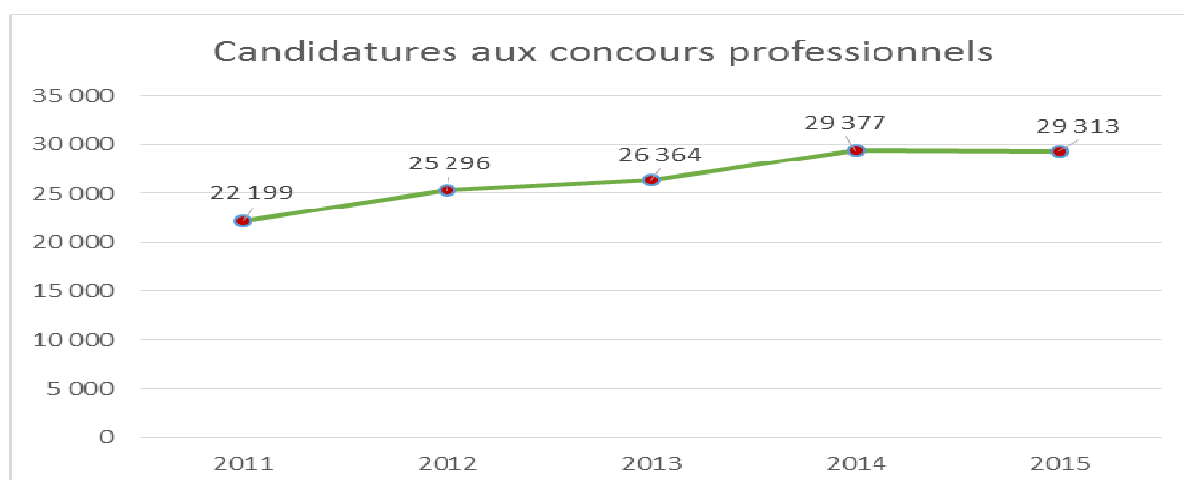
- le fait que certains candidats ont eu des notes inférieures à la note minimale stipulée dans l'acte d'ouverture de certains concours (notes éliminatoires) ;
- l'insuffisance de candidatures dans certains concours ;
- l'annulation de certains concours pour le cas spécifique de 2015.

II.2.2. Les concours professionnels

La présentation de l'évolution des candidatures et des postes aux concours professionnels de la fonction publique est nécessaire. Elle éclaire le décideur et renseigne les autres utilisateurs des statistiques sur les mouvements des effectifs des agents de la fonction publique d'Etat.

➤ L'évolution des candidatures de 2011 à 2015

Figure 1 : Les candidatures aux concours professionnels de 2011 à 2015

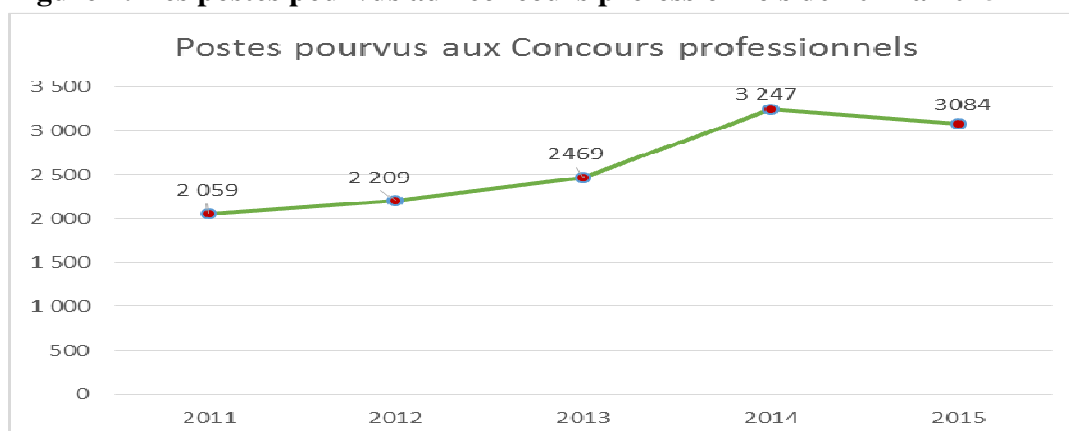


Source : Annuaire statistique MFPTSS

L'évolution des candidatures aux concours professionnels montre des variations qui diffèrent d'une année à une autre. En effet, le nombre de candidatures croît de 32,33% entre 2011 et 2014 et décroît de 0,22% entre 2014 et 2015. Sur la période d'observation, la plus grande hausse a été celle de 2014 avec 29 377 candidatures.

➤ **L'évolution des postes pourvus de 2011 à 2015**

Figure 2: Les postes pourvus aux concours professionnels de 2011 à 2015



Source : Annuaire statistique

Les postes pourvus aux concours professionnels ont connu une hausse entre 2011 et 2014. Ainsi, ces postes ont augmenté de 7,28% et de 11,77% respectivement entre 2011 et 2012 et entre 2012 et 2013. En 2014, on constate un bond de l'ordre de 31,51% par rapport à celui de 2013. Cette période s'en est suivie d'une baisse de 5,02% en 2015.

Sur toute la période de 2011 à 2015, le rapport postes pourvus /postes à pourvoir est de 94% en 2011 ; 94% en 2012 ; 89% en 2013 ; 69% en 2014 et 76% en 2015. Tout comme le cas des concours directs, les postes non pourvus sont dus aux notes éliminatoires et à une insuffisance de candidatures dans certains concours.

CHAPITRE X : LES PERSPECTIVES

Au cours de ces dernières années, plusieurs actions ont été menées afin de répondre aux attentes de la population dans le domaine de la fonction publique, du travail, de la protection sociale et des relations avec les partenaires sociaux. Malgré ces acquis importants, de nombreuses actions restent toujours à mener au regard des attentes sans cesse croissantes des clients de l'Administration publique. Ainsi, les perspectives du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale pour les années à venir, concernent les grandes actions en matière de modernisation de l'Administration, de recrutement, de travail, de protection sociale, de promotion du travail décent et de la consolidation du dialogue social.

I. Les perspectives en matière de modernisation de l'Administration et de fonction publique

Ces perspectives s'inscrivent dans la dynamique lancée en vue d'avoir une Administration publique productive, efficace, efficiente et répondant aux besoins de ses acteurs et de sa clientèle.

I.1. Les perspectives en matière de modernisation de l'administration

Il s'agit principalement de:

- la mise en place d'un mécanisme de contrôle périodique de présence des agents à travers des terminaux de lecture des cartes biométriques;
- la conduite d'une étude sur la promotion de la bonne gouvernance administrative à travers l'instauration de la culture de la méritocratie au sein de l'Administration publique ;
- la poursuite de la mise en place du guichet virtuel de l'Administration publique ;
- la poursuite de l'élaboration des outils de gestion des ressources humaines au profit des DRH(TPEE, guide de description des postes de travail etc.) ;
- l'évaluation de la journée de travail continu ;
- la poursuite de la mise en œuvre des actions du PMAP pour l'atteinte des cibles des indicateurs dans les trois (03) ministères sélectionnés ;
- l'élaboration d'un livret sur le sens du service public ;
- la poursuite des actions de mise en œuvre de la stratégie nationale la déconcentration administrative ;
- l'élaboration d'une politique de bonne gouvernance ;
- l'élaboration des codes d'éthique et de déontologie ;
- l'élaboration d'un projet de loi sur la neutralité de l'Administration.

I.2. Les perspectives en matière de fonction publique

❖ En matière de recrutement des agents

Il s'agit surtout de:

- la poursuite de l'amélioration du processus de dépôt en ligne avec l'intégration de nouveaux concours dans la plateforme e-concours ;
- la poursuite d'une réflexion sur la levée de la régionalisation en ce qui concerne les concours du Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation (ENEP et Professeurs des lycées et collèges) ;
- la poursuite d'une réflexion sur l'organisation des concours de la fonction publique ;
- la mise en place de cadre de concertation entre les écoles et centres de formation de l'Etat ;
- la poursuite de la réflexion pour la mise en œuvre du principe d'harmonisation de la durée de formation entre les écoles et centres de formation de l'Etat.

❖ **En matière de la gestion des carrières des agents**

Il s'agit de:

- la mise à jour de la carrière des agents de la fonction publique,
- reversement des agents de la fonction publique conformément à la loi n°081-2015/CNT,
- la prise des textes d'application de la loi n°081-2015/CNT,
- l'accélération du processus d'intégration et d'engagement des agents dans la fonction publique ainsi que de la prise des actes de sortie des agents.

II. Les perspectives en matière de travail et de protection sociale

Les perspectives du MFPTSS en matière de travail et de protection sociale s'inscrivent principalement dans la dynamique de la mise en œuvre des stratégies et politiques adoptées par le Gouvernement notamment la politique nationale du travail (PNT), la politique nationale de protection sociale (PNPS).

II.1. Les perspectives en matière de travail et de dialogue social

❖ **Les perspectives en matière de travail**

Il s'agit :

- du renforcement du contrôle des établissements,
- de l'amélioration et de la poursuite de la gestion des conflits collectifs et individuels,
- du renforcement des capacités des acteurs de l'administration du travail,
- de la relecture du code du travail,
- du renforcement de l'intervention de l'Administration du travail dans l'économie informelle,
- de l'organisation de cadre de concertation entre l'Administration judiciaire et l'Administration du travail ;

- de l'évaluation du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) (2012-2015) et de l'élaboration d'un nouveau PPTD ;
- de l'amélioration des conditions d'emplois des groupes vulnérables.

❖ **Les perspectives en matière de dialogue social**

Il s'agit :

- du renforcement des actions pour la promotion de la culture du dialogue social ;
- du renforcement des actions de sensibilisation des partenaires sociaux pour l'élaboration de conventions collectives de travail dans différents secteurs d'activités ;
- du renforcement des capacités des acteurs en matière de dialogue social ;
- de la création d'un organe de promotion du dialogue social à l'échelle nationale.

II.2 Les perspectives en matière de protection sociale

Il s'agit:

- de l'amélioration de la couverture des risques sociaux par la mise en place de systèmes de sécurité sociale pour prendre en charge l'éventail des risques à couvrir et d'élargir le champ des bénéficiaires ;
- du renforcement du cadre juridique et institutionnel des mutuelles sociales à travers le lancement des études de faisabilité de l'organe administratif des mutuelles sociales et du fonds national de garantie ;
- de l'évaluation du plan d'actions national 2011-2015 de la lutte contre les pires formes de travail des enfants et l'élaboration d'un nouveau plan d'actions;
- de la mise en place de la phase pilote d'un système national de surveillance du travail des enfants ;
- du contrôle du fonctionnement des services de santé au travail ;
- de la relecture des lois 015-2006/AN, 047-/94/ADP et 022-2006/AN ;
- de la relecture des textes en matière de sécurité sociale ;
- de la poursuite de la promotion de l'assurance volontaire pour une sécurité sociale véritablement universelle ;
- de la conduite des études de faisabilité en vue de l'instauration d'une assurance vieillesse complémentaire ;
- de la poursuite des actions de protection des travailleurs migrants par la signature des conventions avec les pays qui enregistrent un fort taux de ressortissants burkinabé;
- de la poursuite de la signature des conventions de paiement des allocations familiales avec les entreprises de la place ;

- de la poursuite de la signature d'accord avec plusieurs autres caisses de différents pays où vivent des burkinabè.
- de la poursuite des actions tendant à l'obtention de la certification de la direction régionale de Ouagadougou à la norme ISO version 9001 de 2008 ;
- de la promotion de la bancarisation des prestataires;
- de la poursuite de l'élaboration et de la validation du manuel de procédures ;
- de la relecture de l'organigramme de la CARFO en vue de répondre aux attentes des partenaires sociaux;
- de la poursuite avec la CARFO de la visite médicale gratuite au profit des retraités et de leurs conjoints survivants.
- de la reprise de l'enrôlement biométrique des pensionnés de la CARFO;
- du renforcement des capacités financières du FONA-DR à travers des partenariats avec des institutions comme la CARFO, la CNSS, la LONAB;
- de la mise en place d'une commission de réflexion pour élaborer des critères d'octroi objectifs et pertinents des aides sociales ;
- de l'amélioration de la qualité des prestations ;
- du renforcement des compétences du personnel et du plateau technique ;
- de la poursuite de la collaboration avec les districts sanitaires dont relèvent les différents centres de SMI.

❖ **En matière d'appui aux retraités et travailleurs déflatés**

- Il s'agit :
 - du renforcement des actions des établissements publics de prévoyance sociale, du FONA-DR;
 - de la relecture des conditionnalités d'accès et modalités d'intervention du fonds afin d'avoir des conditions souples et attrayantes;
 - de l'encadrement des promoteurs en collaboration avec des structures étatiques ou paraétatiques en matière de formation
 - de la création du fichier des compétences des retraités et des déflatés et de les mettre à la disposition des régions;
 - de la déconcentration progressive du FONA-DR;
 - de l'acquisition d'un nouveau siège en vue d'une meilleure accessibilité des retraités et des déflatés.

❖ **En matière d'assurance maladie**

L'adoption de la loi n°060-2015/CNT du 05 septembre 2015 portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso a ouvert la voie à la mise en œuvre concrète de réforme sociale majeure dans notre pays. En termes de perspectives, il s'agit de:

- l'adoption des textes d'application de la loi,
- la réalisation d'une étude organisationnelle de l'organe de gestion du RAMU,
- la création de l'organisme de gestion,
- la mise en place d'un système de gestion efficace du RAMU,
- la mise en œuvre effective de l'assurance maladie.

CONCLUSION

L'élaboration du livre blanc sur le MFPTSS s'inscrit dans le double objectif de capitaliser les actions menées et de rendre compte à l'ensemble des partenaires et des clients du département. Ainsi, le livre blanc analyse la situation du ministère et explique ses interventions sur une période donnée.

La présente édition, fruit de la réflexion de plusieurs acteurs provenant de différentes structures et directions techniques du ministère, est composée de dix (10) chapitres. Elle fournit des informations sur les capacités et actions du ministère, le recrutement et la gestion des carrières dans la fonction publique ainsi que la modernisation de l'administration publique.

En matière de travail, elle traite de l'inspection du travail tant dans les textes relatifs à sa création que son rôle et ses actions dans la gouvernance du marché du travail.

Sur le plan de la protection sociale, le livre blanc fait d'abord une analyse des données sur la sécurité sociale des agents de la fonction publique et des agents du secteur privé ensuite présente les missions et les actions du fonds d'appui aux travailleurs déflatés et retraités et enfin capitalise les actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'assurance maladie universelle au Burkina Faso dont l'un des faits majeurs est l'adoption de la loi sur le RAMU en 2015.

Le Livre blanc, édition 2016 comme toutes les autres éditions, présente des données sur la fonction publique et des perspectives dans l'action du département pour les années à venir.

En matière de données sur la fonction publique, on note qu'au 31 décembre 2015, la fonction publique d'Etat comptait 150 863 dont 66,41% d'hommes agents en activité sur un effectif total de 154 819. Les dépenses de personnel de la fonction publique d'Etat émergeant au budget de la solde sont passées de 191,1 milliards francs CFA en 2011 à 344,7 milliards francs CFA en 2015, soit une hausse de 80,38%.

En termes de perspectives pour l'élaboration du prochain livre blanc, outre l'analyse des données sur la sécurité sociale et la fonction publique, le ministère envisage le traitement de données sur des thèmes spécifiques en l'occurrence sur le dialogue social, le travail des enfants.

Liste des tableaux

Tableau n° 1 : Effectif du personnel du MFPTSS par emploi de 2011 à 2015 au 31 décembre.....	11
Tableau n° 2: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2014 au 31 décembre	12
Tableau n° 3: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2015 au 31 décembre	13
Tableau n° 4: Evolution du budget du MFPTSS	14
Tableau n° 5: Les équipements du ministère en 2015	15
Tableau n° 6 : bilan des concours directs 2014 et 2015	18
Tableau n° 7: bilan des concours professionnels 2014 et 2015.....	19
Tableau n° 8: bilan des recrutements sur mesures nouvelles 2014 et 2015	19
Tableau n° 9 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par statut.	20
Tableau n° 10 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par sexe de 2011 à 2015.....	20
Tableau n° 11 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par tranche d'âge	22
Tableau n° 12 : nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par catégorie au 31 décembre	22
Tableau n° 13 : Etat des actes relatifs à l'évolution des carrières par année depuis 2012.....	23
Tableau n° 14 : Situation des agents en sortie temporaire.....	23
Tableau n° 15: Etat des agents en situation de sortie définitive	24
Tableau n° 16 : Synthèse des départs à la retraite prévisionnels sur les trois (03) prochaines années..	24
Tableau n° 17: Nombre d'établissements contrôlés par région de 2012 à 2015	51
Tableau n° 18 : Nombre d'établissements contrôlés par secteurs d'activité en 2015	51
Tableau n° 19: Evolution du nombre d'infractions relevées par objet d'infraction de 2011 à 2015	53
Tableau n° 20: Répartition des infractions relevées en 2015 par région et type de résolution.....	54
Tableau n° 21: Nombre de conflits individuels par région de 2011 à 2015	57
Tableau n° 22: Evolution du nombre de litiges par point du litige de 2011 à 2015	58
Tableau n° 23: Répartition des litiges traités en 2015 par point de litige et issue du règlement.....	59
Tableau n° 24: Répartition des conflits collectifs en 2015 par région et type de règlement	61
Tableau n° 25 : Nombre de conflits collectifs par nature de 2011 à 2015	62

Tableau n° 26: Répartition des contrats de travail des nationaux et des non nationaux enregistrés ou visés par branche d'activité au 31/12/2015	64
Tableau N° 27 : Niveau de recouvrement des recettes au profit du trésor public (en millier de francs cfa).....	68
Tableau n° 28: Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2015 selon le régime.....	71
Tableau n° 29: Nombre d'employeurs déclarés à la CNSS de 2011 à 2015 selon le régime	72
Tableau n° 30: Répartition des travailleurs immatriculés à la CNSS par tranche d'âge et le sexe au 31/12/2015.....	72
Tableau n° 31 : Evolution des montants des cotisations à la CNSS de 2011 à 2015 (Milliers de F CFA).....	73
Tableau n° 32: Répartition des différents prestataires de la branche prestations familiales selon leur nature de 2011 à 2015	75
Tableau n° 33: Evolution des montants des prestations familiales de 2011 à 2015 selon l'objet (Milliers de F CFA).....	76
Tableau n° 34: Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés selon le siège des lésions de 2011 à 2015.....	77
Tableau n° 35 : Evolution des prestations en espèces au titre des risques professionnels de 2011 à 2015 selon le type de prestations (Milliers de FCFA).....	77
Tableau n° 36: Evolution des prestations en nature de la branche accident du travail et maladies professionnelles selon le type de prestations de 2011 à 2015	78
Tableau n° 37 : Evolution des bénéficiaires de pensions selon le type de pension de 2011 à 2015	79
Tableau n° 38: Evolution des différentes prestations de l'assurance vieillesse de 2011 à 2015 (en Milliers de F CFA)	80
Tableau n° 39 : Etat des paiements effectués par la CNSS au titre des accords inter organismes de prévoyance sociale et des conventions de coordination (2014)	86
Tableau n° 40 : Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon leur régime	87
Tableau n° 41: Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon leur catégorie.....	88
Tableau n° 42: Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon la position géographique.....	89
Tableau n° 43: Nombre d'agents publics admis à la retraite au 31 décembre par sexe	89
Tableau n° 44 : Nombre d'agents publics admis à la retraite au 31 décembre par tranche d'âge.....	90
Tableau n° 45 : Nombre d'agents publics à la retraite au 31 décembre selon la durée dans la retraite.....	90
Tableau n° 46: Montant (en milliards de FCFA) de la pension de retraite payée au 31 décembre selon le régime.....	91
Tableau n° 47 : Montant (en milliards de FCFA) de la pension de retraite payée au 31 décembre selon le sexe des retraités.....	91

Tableau n° 48 : Nombre de veufs/veuves par sexe au 31 décembre	92
Tableau n° 49 : Nombre de veufs/veuves au 31 décembre par tranche d'âge.....	92
Tableau n° 50: Nombre de veufs/veuves au 31 décembre selon la catégorie de leur conjoint.....	92
Tableau n° 51 : Montant (en milliards de FCFA) de la pension de veufs/veuves payée au 31 décembre selon le sexe	93
Tableau n° 52: Montant de la pension de veufs/veuves payée au 31 décembre selon le régime (montants en milliards de FCFA).....	93
Tableau n° 53: Nombre d'orphelins selon le régime des parents au 31 décembre.....	93
Tableau n° 54: Nombre d'orphelins selon la catégorie des parents au 31 décembre	94
Tableau n° 55: Montant (en milliards de FCFA) de PTO et PTR payé au 31 décembre 2015 selon le régime des parents	94
Tableau n° 56 : Récapitulatif des cas d'accident du travail de 2011 à 2015 selon le taux d'incapacité de travail.....	95
Tableau n° 57 : Récapitulatif des cas d'accident du travail de 2011 à 2015 selon la profession de la victime au moment des faits	96
Tableau n° 58: Répartition des cas d'accidents du travail par profession et selon les circonstances de 2011 à 2015	96
Tableau n° 59: Répartition des montants et du nombre de bourses octroyées de 2011 à 2015.....	97
Tableau n° 60 : Récapitulatif des dossiers de demande de financement de 2009 à 2015	104
Tableau n° 61 : Récapitulatif des financements 2009 à 2015	104
Tableau n° 62 : Récapitulatif des financements par secteurs d'activités.....	105
Tableau n° 63 : Récapitulatif des financements par région.....	105
Tableau n° 64 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activités par position administrative et selon le sexe de 2011 à 2015.....	117
Tableau n° 65: Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par ministère et selon le sexe au 31 décembre 2015.....	119
Tableau n° 66: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par ministère et institution selon le sexe de 2011 à 2015	120
Tableau n° 67 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par institution et selon le sexe de 2011 à 2015	121
Tableau n° 68 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activités par section et selon le sexe de 2011 à 2015	122
Tableau n° 69 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par catégorie et selon le sexe de 2011 à 2015.....	123
Tableau n° 70 : Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par tranche d'âge et selon le sexe de 2011 à 2015	125

Tableau n° 71: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat en activité par région et selon le sexe de 2011 à 2015	127
---	-----

Tableau n° 72: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat par catégorie de 2011 à 2015	128
---	-----

Tableau n° 73 : Evolution des dépenses de personnel selon le statut et la catégorie 2011 à 2015 (en milliard de F CFA)	133
---	-----

Liste des Figures

Figure N° 1: Organigramme du ministère	10
--	----

Liste des graphiques

Graphique N° 1 : Budget du MFPTSS et son état d'exécution	14
---	----

Graphique N° 2 : Répartition des sommes (en milliers) dues aux travailleurs selon le sexe de 2012 à 2015	69
--	----

Graphique N° 3: Etat des lieux des allocations prénatales de 2011 à 2015.....	75
---	----

Graphique N° 4: Evolution du nombre d'accident de travail et de maladie professionnelle déclaré à la CNSS de 2011 à 2015	76
--	----

Graphique N° 5: Evolution des subventions obtenues par le FONA-DR de 2009 à 2015	103
--	-----

Graphique N° 6 : Pyramide des âges des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2015	126
--	-----

Graphique N° 7: Evolution de l'effectif des agents de la fonction publique d'Etat par sexe de 2011 à 2015	129
---	-----

Graphique N° 8: Evolution du montant global des dépenses de personnel de 2011 à 2015 (en milliards de F CFA).....	134
--	-----

Graphique N° 9 : Nombre de concours professionnels et directs ouverts de 2011 à 2015.....	135
---	-----

Graphique N° 10 : Evolution des candidatures aux concours directs de 2011 à 2015	136
--	-----

Graphique N° 11 : Les postes pourvus aux concours directs de 2011 à 2015.....	137
---	-----