



BURKINA FASO

Unité-Progress-Justice



**MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

**LIVRE BLANC SUR LA FONCTION PUBLIQUE,
LE TRAVAIL ET LA SECURITE SOCIALE**

Edition 2014

Avril 2015

i

AVANT PROPOS

L'exigence d'une efficacité plus accrue de l'Administration publique, l'évolution et la complexification des usagers du service public nécessitent la diversification des initiatives et des supports de communications sur les emplois, les effectifs et les procédures de la fonction publique, la situation du travail et de la sécurité sociale. L'Etat burkinabè, en s'engageant dans la construction d'une administration performante et davantage communicative, s'inscrit dans cette dynamique.

C'est pourquoi, le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS) en tant que structure chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de fonction publique, de travail, de relations professionnelles et de sécurité sociale, ne cesse de diversifier et d'améliorer ses supports de communication afin de permettre à tous les citoyens de s'imprégner de ses actions et de disposer d'informations sur ses domaines d'intervention.

Ainsi, en 2009, 2010 et 2011, il mettait à la disposition des administrations publiques et de tous les citoyens qui s'intéressent à la fonction publique, les première, deuxième et troisième éditions du Livre blanc sur la fonction publique.

Dans la poursuite de la publication de ce précieux outil, le MFPTSS met à la disposition des usagers le livre blanc édition 2014. Première du genre depuis la fusion des ministères en charge du travail et de la fonction publique, la présente édition traite des données des années 2011, 2012 et 2013.

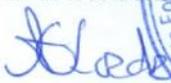
Présenté en six chapitres, le livre blanc édition 2014 aborde les différents aspects identifiés comme pertinents en matière de fonction publique, de travail et de sécurité sociale.

Comme toute œuvre humaine, ce document dont l'ambition est de répondre aux besoins en informations sur le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale est encore perfectible. Aussi toutes observations, critiques ou suggestions pouvant concourir à l'amélioration des prochaines éditions, seront les bienvenues.

Je traduis toute ma reconnaissance et mes sincères remerciements à toutes les structures qui ont bien voulu mettre à la disposition du ministère, les informations nécessaires à la compilation de ce document.

En espérant que l'ouvrage contribuera à davantage disponibiliser les données pertinentes en matière de fonction publique, de travail et de sécurité sociale, je souhaite à tous ceux qui feront usage, du livre blanc édition 2014, d'en tirer le plus grand bénéfice.

Le Ministre de la fonction publique,
du travail et de la sécurité sociale


Pr. Augustin LOADA



Introduction

Les innovations institutionnelles et organisationnelles qui se sont développées dans les administrations au cours des dernières années, notamment en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, de modernisation de l'administration, de travail et de sécurité sociale, témoignent de la volonté des autorités publiques du Burkina Faso à rendre l'Administration publique plus performante et accessible aux usagers. Ces réformes et les résultats qu'elles ont permis d'atteindre méritent d'être portés à la connaissance du public. L'un des canaux appropriés que le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS) a choisi pour diffuser ces informations est le livre blanc.

Le livre blanc sur la fonction publique, le travail et la sécurité sociale en plus de son rôle d'information et de recherche 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.

Elaboré par l'équipe de la Direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS) sur la base d'une approche participative et inclusive des différentes structures « métiers » et « d'appui » du MFPTSS le projet de livre blanc a été soumis à la validation technique et nationale respectivement en octobre 2014 et en avril 2015. Il est le premier du genre après la fusion des départements en charge de la fonction publique et du travail. L'innovation majeure par rapport aux autres éditions est son extension au volet travail et sécurité sociale.

Ce livre blanc porte sur la période de référence de 2011 à 2013. Mais pour des soucis d'exhaustivité et de comparabilité, le lecteur trouvera souvent des informations relatives aux années précédentes. Toutefois, il peut arriver aussi, pour des raisons d'indisponibilité de données, que l'on ne puisse pas disposer d'informations sur l'ensemble des trois années sus citées. En tout état de cause, cela n'entache en rien la qualité du document qui, de notre avis, est une source d'informations précieuses pour éclairer les décisions et donner des solutions à certaines préoccupations. Il comprend six (06) chapitres dont la substance est présentée ci-dessous.

Véritable guide pour la recherche, le chapitre I consacré à la présentation générale du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale, fait ressortir d'une part, les liens historiques entre les départements en charge de la fonction publique et celui du travail et de la sécurité sociale et d'autre part, les capacités opérationnelles du Ministère.

Le chapitre II est consacré à la gestion des ressources humaines et aborde deux aspects fondamentaux de cette problématique : il s'agit des conditions de travail et de la gestion des carrières tant dans la Fonction publique que dans le Secteur privé.

Le chapitre III traite de la protection sociale du personnel de l'Etat et des travailleurs du secteur privé. Il fait l'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse, des risques professionnels et des prestations familiales conformément aux deux régimes de sécurité sociale en vigueur au Burkina Faso gérés par la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) et la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

La question de la promotion du dialogue social est abordée au chapitre IV. Cette partie permet au lecteur de disposer d'informations précises sur le système d'inspection de travail au Burkina Faso et sur le dialogue social en milieu de travail.

Le chapitre V, 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, par sexe etc.

Le chapitre VI porte sur les perspectives en matière de fonction publique, de travail et de protection sociale. Il aborde les aspects comme la conférence annuelle de gestion des ressources humaines, l'amélioration de l'organisation des concours de la fonction publique, la numérisation des archives, les perspectives en matière de modernisation de l'administration, d'assurance maladie et de développement des mutuelles sociales.

Sommaire

LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES FIGURES.....	xi
Chapitre 1 : la présentation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale	1
1.1 Les liens historiques entre le département de la Fonction publique et celui du Travail.....	1
1.1.1. La création des deux départements ministériels.....	1
1.1.2. L'évolution des deux départements ministériels	1
1.2. Les missions et organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale.....	3
1.2.1 Les missions.....	3
1.2.2. L'organisation.....	5
1.3. Les capacités opérationnelles du ministère.....	11
1.3.1. Les ressources humaines.....	11
1.3.2. Les ressources matérielles et financières.....	13
Chapitre 2 : La gestion des ressources humaines.....	15
2.1. Les conditions de travail	15
2.1.1. La durée de travail.....	15
2.1.1. La gestion de la rémunération.....	21
2.2. La gestion des carrières	25
2.2.1. Dans la fonction publique	26
2.2.2. Dans le secteur privé.....	31
Chapitre 3 : La protection sociale du personnel de l'Etat et des travailleurs du secteur privé.....	35
3.1. La protection sociale des personnels de l'Etat	35
3.1.1. L'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse.....	35
3.1.2. L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels	41

3.1.3.	L'allocation familiale	45
3.2.	La protection sociale des travailleurs du secteur privé	45
3.2.1.	Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés et assimilés.....	46
3.2.1.	L'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse	50
3.2.2.	L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels	55
3.2.3.	L'état des lieux des prestations relatives aux prestations familiales .	59
	Chapitre 4 : Le dialogue social en milieu du travail.....	65
4.1.	Les cadres et les acteurs du dialogue social.....	65
4.1.1.	Les institutions du dialogue social	65
4.1.2.	Les acteurs du dialogue social.....	69
4.2.	L'aperçu sur la législation du travail et les conventions ratifiées	70
4.2.1.	Le cadre juridique national du dialogue social	70
4.2.2.	Le cadre juridique supranational du dialogue social	71
	Chapitre 5 : La fonction publique en chiffres.....	74
5.1.	Vue d'ensemble des effectifs des agents de la fonction publique	74
5.1.1.	La répartition des agents en activité par ministère/institution et selon le sexe	75
5.1.2.	La répartition par catégorie et selon sexe (fonctionnaires et contractuels).....	77
5.1.3.	La répartition par tranche d'âge et selon le sexe.....	80
5.1.4.	La répartition par région et par sexe	81
5.2.	Les recrutements effectués de 2011 à 2013	83
5.2.1.	Les postes pourvus	85
5.2.2.	L'évolution des candidatures et des postes à pourvoir	86
	Chapitre 6 : Les perspectives	91
6.1.	En matière de travail et de protection sociale	91
6.1.1.	En matière de promotion du travail décent et de consolidation du dialogue social	91
6.1.2.	En matière de protection sociale.....	92

6.2.	Les perspectives en matière de gestion des ressources humaines ...	93
6.2.1.	Le manuel de procédures de gestion des ressources humaines des ministères et institutions au profit des DRH.	94
6.2.2.	L'amélioration de l'organisation des concours de la fonction publique	94
6.2.3.	La numérisation des archives	95
6.2.4.	La relecture de la loi 013/98 et son modificatif la loi n° 019-2005/AN	95
6.3.	En matière de modernisation de l'administration	95
6.3.1.	La réalisation d'un guichet virtuel de l'administration publique	95
6.3.2.	. La mise en œuvre de la Stratégie nationale de déconcentration administrative	97
6.3.3.	. L'élaboration et la mise en œuvre d'une Stratégie de renforcement des capacités et de son plan d'actions	97
6.3.4.	La coordination des Ecoles et centres de formation professionnelle de l'Etat	97
6.3.5.	La mise en place des différentes structures de l'organigramme.	98

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif du personnel du MFPTSS par emploi de 2011 à 2013 au 31 décembre	11
Tableau 2: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2011 au 31 décembre	12
Tableau 3 : Evolution de la rémunération effective du personnel de l'Etat selon la catégorie de 2007 à 2013 par catégorie (milliards de FCFA) au 31 décembre.....	22
Tableau 4 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par catégorie au 31 décembre	26
Tableau 5 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par tranche d'âge au 31 décembre.....	27
Tableau 6 : Situation des avancements et primes constatés au 31/12.....	27
Tableau 7 : Situation des reclassements constatés au 31/12.....	28
Tableau 8 : Etat des actes relatifs aux sorties temporaires pris.....	30
Tableau 9 : Etat des actes relatifs aux sorties définitives pris au 31 décembre ...	31
Tableau 10 : Evolution des CDD et CDI de 2005 à 2013	32
Tableau 11 : Evolution du nombre de contrats de travail des non nationaux selon leur nature de 2005 à 2013.....	33
Tableau 12 : Evolution du nombre de ruptures de contrat selon le motif enregistré au niveau national de 2005 à 2013.....	34
Tableau 13 : Prestations relatives à la branche retraite en 2011	36
Tableau 14 : Prestations relatives à la branche retraite en 2012	36
Tableau 15 : Prestations relatives à la branche retraite en 2013	37
Tableau 16 : Répartition des effectifs des retraités et du nombre d'enfants mineurs de la cohorte 2000 selon le régime, le sexe et la catégorie en 2011. ..	37
Tableau 17 : Les dépenses du retraité rapportées à la pension moyenne selon le nombre d'enfants mineurs	38
Tableau 18 : Evolution annuelle des dépenses techniques de majoration pour enfant (MPE) générées par la cohorte 2000 selon le régime	39
Tableau 19 : Evolution annuelle des dépenses techniques des pensions temporaires pour orphelins (PTO) générées par la cohorte 2000 selon le régime	40

Tableau 20 : Evolution annuelle des dépenses techniques des pensions temporaires de réversion (PTR) générées par la cohorte 2000 selon le régime ...	40
Tableau 21 : Récapitulatif des résultats de la VMP (public et privé) dans les quatre directions régionales en 2011	42
Tableau 22 : Récapitulatif des résultats de la VMP (public et privé) dans les quatre directions régionales en 2012	42
Tableau 23 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2011 selon le taux d'incapacité de travail	43
Tableau 24 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2011 selon la profession de la victime au moment des faits...	44
Tableau 25 : Récapitulatif des cas d'accident du travail par profession et selon les circonstances en 2010	44
Tableau 26 : Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2011.	48
Tableau 27 : Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2012.	48
Tableau 28 : Répartition annuelle des cotisations à la CNSS de 2008 à 2012 (en milliers de FCFA)	49
Tableau 29 : Répartition mensuelle des cotisations encaissées à la CNSS en 2011 par mode de recouvrement (en millions de FCFA)	50
Tableau 30 : Evolution des bénéficiaires de pensions selon le type de pension de 2007 à 2012	54
Tableau 31 : Evolution des différentes prestations de l'assurance vieillesse de 2007 à 2012 en milliers de FCFA.....	54
Tableau 32 : Evolution du nombre d'accidents du travail déclarés à la CNSS selon le siège des lésions de 2009 à 2013	57
Tableau 33 : Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés à la CNSS selon l'élément matériel de 2008 à 2012.....	58
Tableau 34 : Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés à la CNSS selon la circonstance de 2008 à 2013	58
Tableau 35 : Evolution du nombre d'accidents du travail déclaré à la CNSS selon le Sexe de la victime de 2008 à 2013	59
Tableau 36 : Etat des lieux des allocations prénatales de 2009 à 2013.....	60

Tableau 37 : Répartition des différents prestataires de la branche prestations familiales selon leur nature et la direction régionale de 2009 à 2012.	62
Tableau 38 : Evolution des prestations familiales de 2009 et 2012 (montant en milliers de F CFA).....	64
Tableau 39 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat par position administrative et selon le sexe au 31 décembre de 2011 à 2013.....	74
Tableau 40 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par ministère et selon le sexe.....	76
Tableau 41 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par institution et selon le sexe	77
Tableau 42 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité par catégorie et statut et selon le sexe	78
Tableau 43 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité par tranche d'âge et selon le sexe*	80
Tableau 44 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat par région et selon le sexe.....	82

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution de la rémunération effective de l'état selon le sexe de 2007 à 2013 (en milliard de francs CFA) au 31 décembre.....	23
Figure 2 : Pyramide des âges des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2012.....	81
Figure 3 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2012 par région et selon le sexe	83
Figure 4 : nombre de concours professionnel et direct ouvert de 2008 à 2013....	84
Figure 5 : Les postes pourvus et postes non pourvus aux concours directs.....	85
Figure 6 : Les postes pourvus et postes non pourvus aux concours professionnels	85
Figure 7 : Les candidatures aux concours directs de 2008 à 2013	86
Figure 8 : Les postes pourvus aux concours directs de 2008 à 2013	87
Figure 9 : Les candidatures aux concours professionnels de 2008 à 2013	88
Figure 10 : Les postes pourvus aux concours professionnels de 2008 à 2013	88
Figure 11 : Les prévisions de candidatures aux concours directs de 2014 à 2016	89
Figure 12 : Les prévisions des candidatures aux concours professionnels de 2014 à 2016.....	90

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 prénatal
ASCE	: Autorité supérieur du contrôle d'Etat
AT/MP	: Accident du travail /Maladie professionnelle
BIT	: Bureau international du travail
CARFO	: Caisse autonome de retraite des fonctionnaires
CASEM	: Conseil d'administration du secteur ministériel
CC	: Cours des comptes
CCa	: Cour de cassation
CCFP	: Conseil consultatif de la fonction publique
CCI-BF	: Chambre de commerce et d'industrie du Burkina
CCIP	: Convention collective interprofessionnelle
CCo	: Conseil constitutionnel
CDD	: Contrat de travail à durée déterminée
CENI	: Commission électorale nationale indépendante
CES	: Conseil économique et social
CDI	: Contrat de travail à durée indéterminée
CGRH	: Conférence annuelle de gestion des ressources humaines
CNEFP	: Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPB	: Conseil national du patronat Burkinabè
CNSS	: Caisse nationale de sécurité sociale
COTEVAL	: Comité technique de vérification des avant projets de loi
CSC	: Conseil supérieur de la communication
CST	: Conseil supérieur du travail
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
DCPM	: Direction de la communication et de la presse ministérielle
DDA	: Direction de la documentation et des archives
DEL	: Direction des études et de la législation
DEP	: Direction des études et de la planification
DER	: Direction des études et de la réglementation
DGC	: Direction de la gestion des carrières
DGFP	: Direction générale de la fonction publique
DGPS	: Direction générale de la protection sociale
DGT	: Direction générale du travail
DIAN	: Dossier individuel des archives numérisées

DLTE	: Direction de la lutte contre le travail des enfants
DMP	: Direction des marchés publics
DPDS	: Direction de la promotion du dialogue social
DRFP	: Direction régionale de la fonction publique
DRH	: Direction des ressources humaines
DRNIT	: Direction des relations et des normes internationales du travail
DRTSS	: Direction régionale du travail et de la sécurité sociale
DSA	: Direction des sorties assistées
DSI	: Direction des services informatiques
DSSM	: Direction de la sécurité sociale et des mutualités
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 journalière
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
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 reformes 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
ONG	: Organisation non gouvernementale
ORD	: Organisme régional de développement
OST	: Office de santé des travailleurs
PF	: Présidence du Faso
PM	: Premier ministre
PNT	: Politique nationale du travail
PPTD	: Programme pays pour un travail décent
PTO	: Pension temporaire d'orphelin
PTR	: Pension temporaire de réversion
RAMU	: Régime d'assurance maladie universelle du Burkina Faso
SCADD	: Stratégie de croissance accélérée et de développement durable
SGG-CM	: Secrétariat général du gouvernement et du conseil des ministres
SMIG	: Salaire minimum interprofessionnel garanti
SP/MA	: Secrétariat permanent de la modernisation de l'administration
STGV-AP	: Secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
UEMOA	: Union économique et monétaire Ouest africaine
VMP	: Visite médicale périodique

Chapitre 1 : la présentation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale

1.1 Les liens historiques entre le département de la Fonction publique et celui du Travail

Par décret n° 2011-237/PRES/PM du 21 avril 2011 portant composition du Gouvernement, le Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'administration et le Ministère du travail et de la sécurité sociale ont été fusionnés pour donner ainsi un nouveau département ministériel dénommé « Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, (MFPTSS) ». Cette fusion entre les deux départements ministériels n'est pas nouvelle. Elle est souvent intervenue dans l'histoire et ce, selon la dynamique sociopolitique du pays depuis l'indépendance jusqu'à nos jours.

1.1.1. La création des deux départements ministériels

Le département en charge de la fonction publique a vu le jour en 1957, peu avant la proclamation de la République de Haute Volta. Il avait la dénomination de «Ministère de la Fonction Publique». Jusqu'en 1960, le département était chargé essentiellement du recrutement du personnel de la fonction publique et de la gestion des carrières.

Le département en charge du travail a été créé en mars 1959, par décret N° 62-PRES du 19 mars 1959 portant composition du gouvernement de la Haute-Volta sous l'appellation de «Ministère du Travail» en vue de confier la responsabilité de gestion des questions de travail et de sécurité sociale à une structure précise.

.

1.1.2. L'évolution des deux départements ministériels

Après les étapes de création et suivant l'évolution sociopolitique du pays, les deux départements ministériels vont connaître plusieurs appellations tant en fusion qu'en scission

1.1.2.1. La période de 1961 à 1991

C'est en 1961 par décret n°1-PRES du 1^{er} janvier 1961 portant composition du gouvernement de la république de Haute-Volta que les deux ministères ont été fusionnés pour la première fois. Le nouveau ministère ainsi créé est dénommé «Ministère du Travail et de la Fonction Publique». Il est compétent pour toutes les questions relatives à l'emploi et au travail dans les secteurs public et privé.

A partir de cette date et jusqu'en 1983, le département va connaître successivement plusieurs appellations : « Ministère de la fonction publique et du travail » en 1980 par décret No 80-11/PRES/CMRPN du 7 décembre 1980 portant composition du gouvernement de la république de Haute-Volta; « Secrétariat d'Etat aux lois sociales et à la fonction publique » en novembre 1982 par décret No 82-1/CSP/PRES/ du 26 novembre 1982 portant composition du gouvernement de la république de Haute-Volta. Entre 1982 et 1983, il évolue sous le nom de « Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la fonction publique ». C'est le 04 juin 1983 et par décret No 83-234/CSP/PRES portant composition du gouvernement de la république de Haute-Volta qu'intervient la première scission. Ainsi, il est réattribué au département en charge de la fonction publique sa toute première dénomination, à savoir « Ministère de la fonction publique ». Au département en charge du travail, il est attribué le nom de « Ministère du Travail et des lois sociales ». Mais cette scission ne durera que deux mois.

En effet, suite à l'avènement de la révolution d'août 1983, une nouvelle fusion est intervenue et le ministère a repris l'appellation de « Ministère du travail, de la sécurité sociale et de la fonction publique » jusqu'en juin 1991.

1.1.2.2. . La période de 1991 à 2013

Cette période est celle pendant laquelle, le ministère qui avait en charge à la fois le volet travail et le volet fonction publique n'a plus existé. En effet, avec l'évolution du pays au plan institutionnel et politique, il était question d'une part, du renforcement de l'efficacité de l'administration et d'autre part, d'une volonté politique engagée dans la résolution des questions d'emploi et de travail au Burkina Faso. C'est ainsi qu'à cette période sont créés un département en charge spécifiquement de la fonction publique et un autre en charge du travail et de l'emploi.

Les dénominations des deux institutions vont évoluer jusqu'à une date récente.

- **Pour le ministère en charge de la fonction publique**

Il a pris successivement les dénominations suivantes :

De 1991 à 1997 : « Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration » par Kiti N°ANVII-0145/FP/TRAV du 21 septembre 1989 portant

remaniement du gouvernement révolutionnaire du Burkina Faso et le décret N° 92-161/PRES/PM du 19 juin 1992 portant composition du gouvernement du Burkina Faso.

De 1997 à 2002 : le ministère en charge de la fonction publique prend la dénomination de « Ministère de la fonction publique et du développement institutionnel » par Décret N°97-270/PRES/PM du 10 juin 1997 portant composition du gouvernement du Burkina Faso.

De 2002 à 2010 : « Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat » par décret 2002-205/PRES/PM du 10 juin 2002 portant composition du gouvernement du Burkina Faso.

De janvier à avril 2011 : « Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'administration » par décret N° 2011- 004 /PRES/PM du 17 janvier 2011 portant composition du Gouvernement du Burkina Faso.

- **Pour le ministère en charge du travail**

Il a pris successivement les dénominations suivantes :

De 1991 à 2002 : « Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale » par décret N° 91-332/PRES/PM du 16 juin 1991 portant composition du Gouvernement.

De 2002 à 2006 : « Ministère du travail, de l'emploi et de la jeunesse » par décret N° 2002-205/PRES/PM du 10 juin 2002 portant composition du Gouvernement.

De 2006 à 2011 : « Ministère du travail et de la sécurité sociale » par décret N° 2006-003/PRES/PM du 06 janvier 2006 portant composition du Gouvernement.

De 2011 à nos jours, suite à la crise sociopolitique que le pays a traversée, une nouvelle réforme a conduit de nouveau à la fusion des deux départements sous la dénomination actuelle de « Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale » par décret N° 2011-237/PRES/PM du 21 avril 2011 portant composition du Gouvernement.

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

1.2.1 Les missions

Aux termes des dispositions du décret n°2011-329/PRES/PM/SGG-CM du 06 juin 2011 portant attributions des membres du Gouvernement, le Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale a pour mission, la mise en œuvre 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 départements ministériels, il est chargé :

1.2.1.1. En matière de fonction publique :

- du recrutement des agents de la fonction publique ;
- de la formation et le perfectionnement des agents de la fonction publique ;
- de la réglementation relative à la gestion des agents de la fonction publique ;
- 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 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 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 ;
- 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 ;
- 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.

1.2.1.2. 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 travail des enfants et de ses pires formes ;
- du suivi de l'exécution des normes internationales en matière de main d'œuvre.

1.2.1.3. En matière de sécurité sociale

- de l'élaboration et du contrôle de l'application des lois, normes et règlements en matière de sécurité sociale, de mutualité, de santé et sécurité au travail et d'hygiène professionnelle ;
- 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.

1.2.1.4. 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 l'éducation ouvrière.

1.2.2. L'organisation

Le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale, en vue d'atteindre ses objectifs, s'est doté en juillet 2011 d'un nouvel organigramme consacré par le décret no 2011-465/PRES/PM/MFPTSS du 20 juillet 2011¹ portant organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale. De nouvelles structures ont été créées dont le Secrétariat permanent de la modernisation de l'administration (SP/MA) et le Secrétariat permanent de l'administration électronique (SP/AE).

Des structures ont été réorganisées dont la Direction générale de la fonction publique (DGFP) qui se compose désormais de quatre (04) directions techniques contre (05) auparavant et la Direction du recrutement devient l'Agence générale de recrutement de l'Etat (AGRE) avec cinq (05) départements.

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

¹ Cet organigramme a été modifié par décret no 2013-1308/PRES/PM/MFPTSS du 31/12/2013 dont les données ne sont pas prises en compte dans la présente édition qui concerne la période 2011-2013.

1.2.2.1. Le Cabinet du Ministre

Outre les Conseillers techniques, les chargés de mission, l'Inspection technique des services, le Directeur de cabinet et le Protocole, le Cabinet comprend quatre (4) secrétariats permanents qui sont :

- **Le Secrétariat permanent de la politique nationale de bonne gouvernance** qui est chargé d'exécuter la politique du gouvernement en matière de bonne gouvernance;
- **le Secrétariat permanent de la modernisation de l'administration** qui est chargé d'assurer le suivi et l'évaluation des plans et stratégies de modernisation de l'administration ;
- **Le Secrétariat permanent de l'administration électronique** qui est chargé d'appuyer le comité sectoriel de pilotage de l'« e-gouvernement » dans l'élaboration et la mise en œuvre de la cyber stratégie sectorielle visant une utilisation pertinente et rationnelle des technologies de l'information et de la communication;
- **Le Secrétariat permanent du comité de pilotage de l'assurance maladie** qui est chargé d'assister le comité de pilotage dans la conduite des études de faisabilité.

1.2.2.2. Le Secrétariat général

Il est chargé de la coordination administrative et technique des structures centrales, des structures déconcentrées, des structures rattachées et des structures de mission.

1.2.2.2.1. Les structures centrales

Les structures centrales peuvent être regroupées en deux. Les structures centrales techniques constituées des directions générales et les structures centrales d'appui

1.2.2.2.1.1. Les structures centrales techniques

Les directions générales sont au nombre de trois. La direction générale de la fonction publique, la direction générale du travail et la direction générale de la protection sociale

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

La Direction générale de la fonction publique 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 agents de la fonction publique, 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. Elle comprend quatre (04) directions opérationnelles que sont :

- la Direction de la gestion des carrières (DGC),
- la Direction de la documentation et des archives (DDA),
- la Direction des études et de la législation (DEL),
- la Direction des sorties assistées (DSA).

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

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

- la Direction de la promotion du dialogue social (DPDS),
- 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 la lutte contre le travail des enfants et de la promotion des mutualités. Elle comprend trois (03) directions opérationnelles 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 et des mutualités (DSSM).

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

Elle participe à la réalisation des missions du ministère en matière de sécurité et santé au travail.

1.2.2.2.1.2. Les structures centrales d'appui

Au nombre de sept (07), elles participent chacune dans son domaine de compétence à la mise en œuvre des différentes politiques sectorielles du département, ce sont :

- la Direction de l'administration et des finances(DAF) ;
- la Direction des études et de la planification (DEP) ;
- la Direction des marchés publics (DMP) ;
- la Direction des ressources humaines (DRH) ;
- la Direction des services informatiques (DSI) ;
- la Direction de la communication et de presse ministérielle (DCPM) ;
- la perception spécialisée (PS)

1.2.2.2.2. 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) et les directions régionales du travail et de la sécurité sociale (DRTSS).

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

- 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**

- 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.

1.2.2.2.3. Les structures rattachées

Elles comprennent les établissements publics de l'Etat (EPE), sous tutelle du ministère et les projets et programmes de développement concourant à l'accomplissement des missions du département. Ce sont :

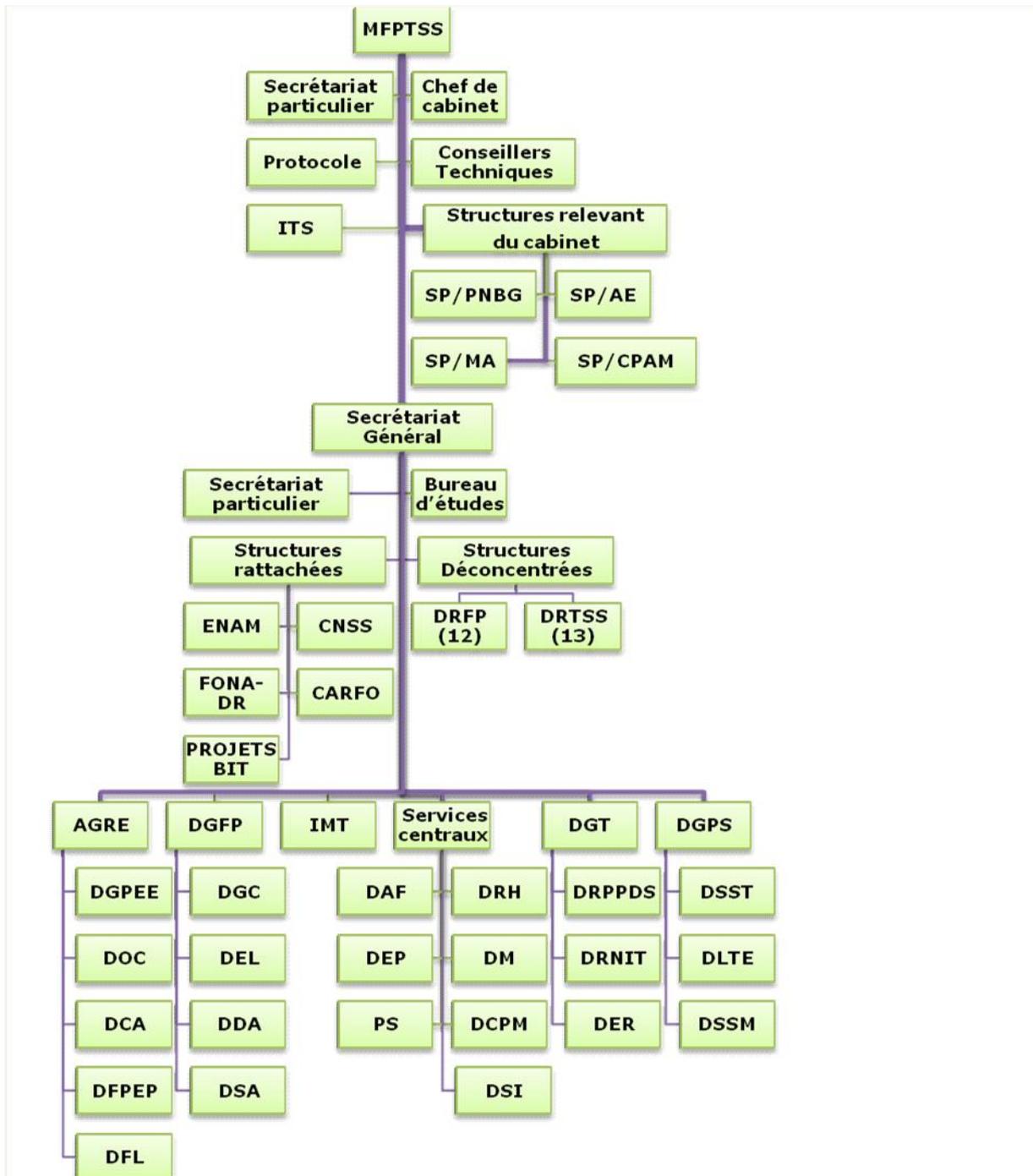
- l'Ecole nationale d'administration et de magistrature (ENAM),
- la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) ;
- la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;

- le Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR) ;
- les Projets BIT.

1.2.2.2.4. La structure de mission

Il s'agit de l'Agence générale de recrutement de l'Etat (AGRE) créée pour exécuter des missions conjoncturelles, temporaires ou spécifiques.

1.2.2.3. Organigramme du Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale



Il est à noter que conformément à ses missions et à l'organigramme type des départements ministériels adopté par le gouvernement, un nouvel organigramme du ministère a été adopté en conseil des ministres en sa séance du 31 décembre 2013 (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). On note un réaménagement de certaines directions ou cellule existantes pour renforcer leurs actions et la création de nouvelles structures pour s'adapter aux défis qui sont les siens.

Le réaménagement a concerné les directions suivantes :

- la direction des études et de la planification (DEP) qui a été érigée en direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS). Cette direction générale est composée de cinq directions : 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) et la direction de la coordination des projets et programmes (DCPP) ;
- Au niveau de la Direction générale de la protection sociale, on note la scission de la Direction de la sécurité sociale et des mutualités en direction de la sécurité sociale (DSSo) et en Direction de la promotion des mutualités (DPM) ;
- Au niveau de la direction générale de la fonction publique, la direction des études et de la législation (DEL) a connue une nouvelle appellation : Direction des affaires juridique et du contentieux (DAJC) ;
- La transformation du secrétariat permanent de l'assurance maladie (SP-AM) en un secrétariat technique de l'assurance maladie universelle (ST-AMU) ;
- La transformation du secrétariat permanent de l'administration électronique (SP-AE) en secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique (ST-GVAP) ;
- L'inspection médicale du travail (IMT) a été érigée en direction générale avec deux directions techniques : la direction du contrôle des services de santé au travail (DCSST) et la direction du contrôle de l'hygiène et de la sécurité au travail (DCHST) ;

Afin de mieux répondre aux attentes du ministère, les structures suivantes ont été créées :

- le secrétariat permanent de la coordination des écoles et centre de formations professionnelles (SP-ECFP) ;
- la cellule anti-corruption (CAC) ;
- la cellule environnementale ;

- la cellule d'appui à la déconcentration et à la décentralisation.

1.3. Les capacités opérationnelles du ministère

1.3.1. Les ressources humaines

Afin de mener à bien les missions à lui 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.

1.3.1.1 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

Les emplois interministériels tels que les archivistes, les secrétaires.

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

Tableau 1 : Effectif du personnel du MFPTSS par emploi de 2011 à 2013 au 31 décembre

Emploi	2011	2012	2013
Conseillers GRH	49	52	63
Assistants GRH	23	21	40
Agents spécialisés GRH	21	27	31
Inspecteurs du Travail	125	136	140
Contrôleurs du Travail	116	124	126
Autres emplois	410	408	389
TOTAL	744	768	789

Source : DRH/MFPTSS

L'effectif du personnel du MFPTSS s'est légèrement accru de 2011 à 2013. En effet, cette période a vu le nombre d'agent s'accroître de 43, soit un taux de 5,78%. En 2013, sur 787 agents que comptait le MFPTSS, l'effectif du personnel des emplois spécifiques du ministère est de 400, soit 50,82%.

En 2013, le personnel spécifique à l'administration du travail était au nombre de 266 et représentait 33,8% de l'ensemble du personnel du ministère. Quant aux gestionnaires des ressources humaines, ils sont au nombre de 134, soit 17,03% du personnel du MFPTSS. 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 49,18% du personnel du ministère.

Tableau 2: Effectif du personnel du MFPTSS par emploi et par tranche d'âge en 2011 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	1	0	0	0	2	3
[22-26[0	0	2	0	11	16	29
[26-30[2	4	4	24	41	49	124
[30-34[14	13	7	52	45	79	210
[34-38[12	4	2	24	16	83	141
[38-42[7	0	2	7	3	57	76
[42-46[4	1	0	3	0	42	50
[46-50[4	0	3	3	0	27	37
[50+ [6	0	1	12	0	55	74
Total	49	23	21	125	116	410	744

Source : DRH/MFPTSS

En 2011, le personnel du ministère présente un effectif en majorité jeune. Le Tableau 2 nous montre une prédominance de la tranche d'âge de 18 à 38 ans avec 507 agents soit 68,15% 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, toute chose qui constitue un défi pour le ministère en termes de renforcement des capacités.

1.3.1.2 Le renforcement des capacités du personnel du MFPTSS

Pour mener à bien ses différentes missions, il est nécessaire que le personnel du MFPTSS ait des connaissances et capacités suffisantes à cet effet. Cependant, la question de renforcement des capacités des agents du ministère se pose avec acuité. Conscient de cette situation le ministère a, à travers les conférences annuelles de gestion des ressources humaines (CGRH) et des inspecteurs et contrôleurs du travail (CICT), retenu de rédiger une stratégie de renforcement des capacités.

1.3.2. Les ressources matérielles et financières

S'il est vrai qu'une ressource humaine bien qualifiée est nécessaire pour l'atteinte des objectifs d'une administration, il est aussi important que celle-ci se dote de moyens financiers et matériels afin d'atteindre une véritable performance.

En 2011, le budget de dépenses de fonctionnement du ministère s'élevait à environ 1 580 446 000 FCFA dont 1 510 566 000 FCFA exécuté au 31 décembre soit 95,58%. Ces dépenses ont permis l'acquisition de matériels pour le renforcement du parc informatique et mobilier du ministère pour l'amélioration des conditions de travail des agents.

Certes, la dotation en 2011 du MFPTSS lui a permis de faire d'importantes réalisations, mais pour 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, une amélioration de ses ressources financières s'avère nécessaire.

En matière d'espace de travail, les structures centrales du ministère repartis dans la ville de Ouagadougou. Il s'agit de l'immeuble de la modernisation sis à l'Avenue Kwame N'kruma qu'occupent le Cabinet du Ministre, le Secrétariat général, la Direction générale de la fonction publique (DGFP), la Direction de l'administration et des finances (DAF) ainsi que certaines structures techniques. Le Building Lamizana occupé par la Direction de ressources humaines (DRH), la Direction des services informatiques (DSI) et la Direction des archives et de la documentation (DAD). La Direction générale du travail (DGT), la Direction générale de la protection sociale (DGPS), l'Inspection médicale du travail (IMT) et la Direction des études et de la planification (DEP) sont logées dans l'enceinte de l'Immeuble Baoghin.

L'inspection générale des services (IGS) et le secrétariat du guichet virtuel de l'administration publique (ST-GVAP) sont logés dans un bâtiment de la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) situé à Paspanga.

De même, l'Agence générale de recrutement de l'Etat, est logée dans un bâtiment de la CARFO situé à Koulouba.

Le secrétariat permanent de la modernisation de l'administration, une partie de la direction générale de la fonction publique ainsi que la direction régionale de l'inspection du travail du centre sont situés dans un immeuble en location aux abords du projet ZACA (zone d'activité commerciale et administrative).

Le secrétariat technique de l'assurance maladie universelle (ST-AMU) est situé dans un immeuble en location au quartier OUAGA 2000.

En matière informatique, le recensement effectué en 2013 par la DSI auprès des quarante huit (48) structures du ministère fait ressortir :

- 352 PC ;
- 46 portables ;
- 229 imprimantes ;
- 18 scanners ;
- 11 vidéoprojecteurs.

Selon le rapport d'inventaire de juillet 2013 de la DAF, le ministère dispose de quarante (40) bureaux directeurs avec retour pour une centaine de responsables.

Quant aux bureaux agents, le Ministère possède quatre cent onze (411) bureaux agents en bon état sur un effectif de plus de sept cent (700) agents.

Les chaises agents (chaises visiteurs rembourrées) et les chaises avec accoudoir sont au nombre de deux cent un (201) pour des effectifs de plus de sept cent (700) agents avec une forte concentration dans les structures centrales.

Quant aux armoires métalliques double battants, le ministère dispose de 247 armoires en bon état pour un total de 289, dont plusieurs d'entre elles sont vieillissantes et ne se ferment plus.

Les photocopieurs sont au nombre de 57 dont 48 en bon état avec une forte concentration (35) au niveau central. Le manque d'entretien expose les différents appareils utilisés à une détérioration précoce.

Les directions, notamment celles concernées par le volet travail et sécurité sociale ne disposent pas de kit minimum indispensable pour les missions de contrôle.

En matière de matériels roulants, le parc automobile du MFPTTS comprend cinquante huit (58) véhicules à quatre roues en état de marche sur soixante trois (63) Pour les motos, quarante quatre (44) motos sont en bon état sur un total de cinquante trois (53).

Sur le plan des logiciels bureautiques et d'applications métier, les plus utilisés au MFPTSS 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 (Dossier individuels archivés et numérisés).

En ce qui concerne les ressources financières, les dépenses de fonctionnement du ministère se sont levées à 2 177 586 000 et à 2 795 807 000 respectivement pour les exercices budgétaires 2012 et 2013²des lois de finances. Le taux d'exécution de ces dépenses était de 98,14% en 2012 et de 99,64% en 2013.

² Circuit de la dépense

Chapitre 2 : La gestion des ressources humaines

Le MFPTSS fait de la gestion efficiente du personnel de l'Etat un objectif fondamental à atteindre. En ce sens, il a adopté une démarche qui consiste à moderniser le processus de recrutement et de gestion du personnel. Il édicte et veille également au respect des règles qui sont applicables aux travailleurs du privé par une organisation efficiente du monde du travail.

2.1. Les conditions de travail

Les conditions de travail sont ici relatives aux modalités de la prestation due par le travailleur et à sa rémunération qui est à la charge de l'administration publique ou privée.

2.1.1. La durée de travail

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 a fixé des horaires et impose une présence permanente du travailleur dans son lieu de service. Cependant, certaines dérogations sont prévues.

2.1.1.1. Les horaires de travail

Dans l'administration publique ou privée les horaires de travail ont été réglementés en tenant compte des normes internationales en la matière et des exigences du service à accomplir.

- **Les horaires de travail dans l'administration publique**

Les jours et les horaires de travail sont fixés par le décret n° 2003-240/PRES/PM/MFPRE du 20 mai 2003 portant horaires de travail dans les administrations du secteur public et son modificatif n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004. Selon ce décret :

- les jours ouvrables dans les administrations et les services publics au Burkina Faso vont du lundi au vendredi inclus ;
- les horaires de travail sont repartis comme suit : le matin de 7 heures à 12 heures 30, et le soir de 15 heures à 17 heures 30.

Mais en fonction de la nature du service public, des aménagements d'horaires sont autorisés pour certains agents publics et pour certaines catégories de personnels dont les conditions de travail le justifient. Il s'agit notamment du personnel de l'éducation, de la santé, du personnel féminin qui allaite.

A l'occasion de certains évènements, le décret n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004 prévoit la possibilité d'instituer une journée continue

- **Les horaires de travail dans le secteur privé**

Dans le secteur privé, la durée légale de travail est prévue à l'article 137 de la loi n°2008-2008/AN du 13 mai 2008 portant code de travail. Aux termes de cet article la durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant au temps, à la tâche ou à la pièce, est de quarante (40) heures par semaine soit 173,33 heures par mois dans tous les établissements publics ou privés (Arrêté N°2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles).

Dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille quatre cents (2400) heures par an (arrêté N°2009-0020/MTSS/SG/DGT/DER du 18/12/2009 fixant la durée légale du travail dans les exploitations agricoles)

Des dérogations sont autorisées selon la nature du travail et pour certaines catégories de personnels dont les conditions de travail le justifient. A titre d'exemple, l'Arrêté N°2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles apporte des précisions sur ce point en ses articles 03 et 04. Ainsi, pour certaines professions, en raison du caractère intermittent du travail, une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalente à 40 heures de travail effectif. Il s'agit de :

- 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;
- 45 heures pour le personnel des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé, maisons d'accouchement, établissements climatiques et tous établissements de cure, repos, soins, convalescence, régime ; stations services ; les cuisiniers dans les hôtels, caissiers, magasiniers, chauffeurs -livreurs, basculeurs ;
- 48 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise ;
- 50 heures pour le personnel des salons de coiffure, manucure, pédicure, massage et instituts de beauté, spectacles forains ;
- 52 heures pour les chauffeurs de taxi, le personnel des débits de boissons, restaurants et hôtels et pour le personnel autre que les cuisiniers ;
- 56 heures pour le personnel des services d'incendies ;
- 60 heures pour les gens de maison ;
- 72 heures pour les gardiens de jour et de nuit.

Les gardiens, concierges logés sur les lieux de surveillance sont astreints à une présence continue sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de 2 semaines en sus du congé légal.

Les horaires dans les établissements agricoles sont fixées par l'arrêté n°2009-0020/MTSS/SG/DGT/DER du 28 décembre 2009 portant durée légale du travail dans les exploitations agricoles en fonction des périodes de saison relatives à l'activité agricole.

Un repos hebdomadaire de vingt-quatre (24) heures est obligatoire au profit du travailleur et a lieu en principe le dimanche sauf cas de dérogation accordée par le Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale.

Le personnel féminin qui allaite a droit à des périodes d'allaitement d'une heure et demi pendant une période de quatorze (14) mois à compter de la date de reprise du travail.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire (arrêté N°2007- 003/ /MTSS/SG/DGT/DER du 7 mars 2007 Portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération).

2.1.1.2. La cessation de service

La cessation de service ici concerne tous les cas où l'agent de l'administration publique ou privée n'est pas à son poste de travail pour un temps et des motifs précis. Elle concerne les congés et les autorisations d'absence.

- **Le congé**

L'article 29 de la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 dispose que « les agents de la fonction publique ont droit à un congé annuel de trente (30) jours consécutifs avec traitement ou salaire, pour onze (11) mois de services accomplis ».

Selon les termes de l'article 165 du code de travail, le droit de jouissance du congé est acquis après une période minimale de service effectif de douze (12) mois. Toutefois, les conventions collectives ou le contrat individuel, octroyant un congé d'une durée supérieure à celle fixée peuvent prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trois ans. Dans ce cas, un congé minimum de six (06) jours calendaires déductible de son congé annuel doit être accordé au travailleur chaque année.

L'article 156 du code du travail dispose que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, en raison de deux (02) jours et demi calendaires par mois de service effectif. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans ont droit à un congé de trente (30) jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que

soit la durée de leur service. Ce congé vient en sus du congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ.

La durée du congé est augmentée à raison de deux (02) jours ouvrables après vingt (20) ans de service continus ou non dans la même entreprise, de quatre (04) jours après vingt-cinq (25) ans et de six (06) jours après trente (30) ans.

Les femmes salariées ou apprentis âgées de moins de vingt-deux ans (22) ans ont droit à deux (02) jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge.

Tout travailleur salarié peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de six (06) mois renouvelables une fois pour l'entretien de son enfant. L'employeur est tenu de le lui accorder à condition que l'intéressé ait déposé sa demande au moins un (01) mois avant la date de départ en congé. En cas de maladie grave de l'enfant, la période prévue peut être portée à un (01) an renouvelable une fois.

- **La jouissance du congé**

L'article 31 de la loi 013/98/AN oblige l'agent public à aller en congé. Les modalités de jouissance sont fixées par l'article 32 de la loi qui dispose que « l'administration a toute liberté pour échelonner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé. Toutefois, le congé ne peut être fractionné en plus de deux (2) tranches de quinze (15) jours chacune. L'administration peut, pour les mêmes motifs s'opposer à tout fractionnement de congé ».

L'arrêté n°2009-014/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif au régime et aux modalités de jouissance de congés règlemente les conditions d'octroi et de jouissance de congés pour le travailleur du secteur privé :

- L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour de congé, à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé ;
- Il faut un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, c'est-à-dire les équivalentes à quatre (04) semaines ou vingt-quatre (24) jours de travail.

- **Le mode de calcul de l'allocation du congé payé**

Dans le secteur privé, l'allocation de congé se calcule comme suit :

- détermination du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le départ en congé ;
- division de ce salaire mensuel moyen par 30 pour obtenir le salaire moyen journalier ;

- multiplication du salaire mensuel moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont bénéficie le travailleur.

Encadré n°2.1

Pour un travailleur qui a bénéficié de 12 mois de salaire mensuel et bénéficiant de n jours calendaires de congé payé, le calcul se fait de la façon suivante :

- Détermination du salaire mensuel moyen (SMM) des 12 derniers mois

$$SMM = \frac{\text{Somme des salaires mensuels des douze (12) derniers mois}}{12}$$

- Détermination du salaire moyen journalier (SMJ)

$$SMJ = \frac{SMM}{30}$$

- Détermination de l'allocation du congé payé (ACP)

$$ACP = SMJ \times \text{nombre de jours congé}$$

Exemple : Pour un travailleur bénéficiant d'un salaire mensuel fixe de 150 000 FCFA et ayant droit à un congé payé de 30 jours, son ACP se calcule

Comme suit :

$$SMM = \frac{150000 \times 12}{12} = 150\,000 \text{ FCFA}$$

$$SMJ = \frac{150000}{30} = 5000 \text{ FCFA}$$

$$ACP = 5000 \times 30 = 150\,000 \text{ FCFA}$$

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée sous forme d'une indemnité compensatrice de son congé payé, calculée sur la base de la moitié de la rémunération journalière acquise.

❖ Quelques éléments d'appréciation du congé payé

- Lorsque le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jour immédiatement supérieur.
- Pour les entreprises qui accordent un congé annuel payé après onze (11) mois de travail, le douzième mois est considéré comme mois travaillé et entre dans l'appréciation des droits au congé du travailleur.

- Les conventions collectives ou, à défaut, les arrêtés du ministre en charge du travail pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la valeur minimum des prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

- **L'autorisation d'absence**

Des autorisations d'absence avec maintien du traitement ou du salaire pour événements familiaux et non déductibles du congé dans la limite de dix (10) jours au maximum par an, peuvent être accordées aux agents des secteurs public et privé.

Pour faciliter la représentation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales ou des organisations syndicales régionales ou internationales auxquelles ils sont affiliés, des autorisations d'absence leur sont accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée, une semaine au moins avant la réunion prévue.

Ces absences sont payées dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an et ne viennent pas en déduction de la durée du congé payé.

Des autorisations d'absence sans solde sont accordées au travailleur, dans la limite de quinze (15) jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, afin de lui permettre de :

- suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation culturelle ou sportive ;
- représenter une association reconnue d'utilité publique, de participer ou d'assister aux activités de celle-ci ;
- représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive ou culturelle internationale.

Les suspensions de contrat résultant du congé payé et de l'application des points ci-dessus cités, ne peuvent excéder trois (03) fois dans la même année civile.

- **Le congé maladie³**

Le congé maladie est prévu par la loi 013/98 (articles 94 à 107) pour les agents de la fonction publique. Ce congé fait partie des droits reconnus à l'agent de la fonction publique fonctionnaire ou contractuel.

³ Pour de plus amples informations se référer au livre blanc 2008 sur la fonction publique, page 73.

Dans le secteur privé, le travailleur bénéficie d'une suspension de contrat en cas de maladies ou accidents non professionnels. Cette suspension est régie par les dispositions des articles 93 et 96 de la loi N°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso.

2.1.1. La gestion de la rémunération

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 convention collectives et accords d'établissement.

2.1.1.1. La gestion de la rémunération des agents publics

La contrepartie du service fait par l'agent est sa rémunération. Aux termes de l'article 27 de la loi 013/98 « 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 les contractuels), 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. Le régime indemnitaire est composé des indemnités de fonction, de logement, de sujétion, des indemnités spéciales et spécifiques.

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 2013.

Tableau 3 : Evolution de la rémunération effective du personnel de l'Etat selon la catégorie de 2007 à 2013 par catégorie (milliards de FCFA) au 31 décembre

catégorie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	29,7	29,6	33,5	36,6	39,5	45,9	47,9
B	38	37,2	39,4	41,3	41,9	44,7	44,3
C	11,8	12,3	15,4	18	19,3	26,7	28,8
D	7,9	8,4	6,8	5,9	5,7	5,6	5,5
E	0,9	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5
P	0,8	0,8	1	1,2	4,4	5,2	5,8
Total	89,1	89	96,8	103,7	111,4	128,7	132,8
1ère catégorie	4,8	5,5	7,2	9	12	16,7	20,8
2e catégorie	6,8	10	15	20,1	27,9	40,8	47,3
3e catégorie	23,2	25,2	28,4	31	32,7	33,8	35,7
4e catégorie	2,6	3,2	4,1	4,9	5,6	7,1	7,4
5e catégorie	0,7	0,8	1,1	1,2	1,4	1,9	1,6
6e catégorie (6P)	0	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Total	38,1	44,7	55,9	66,3	79,7	100,4	113
Total général	127,2	133,7	152,7	170	191,1	229,1	245,8

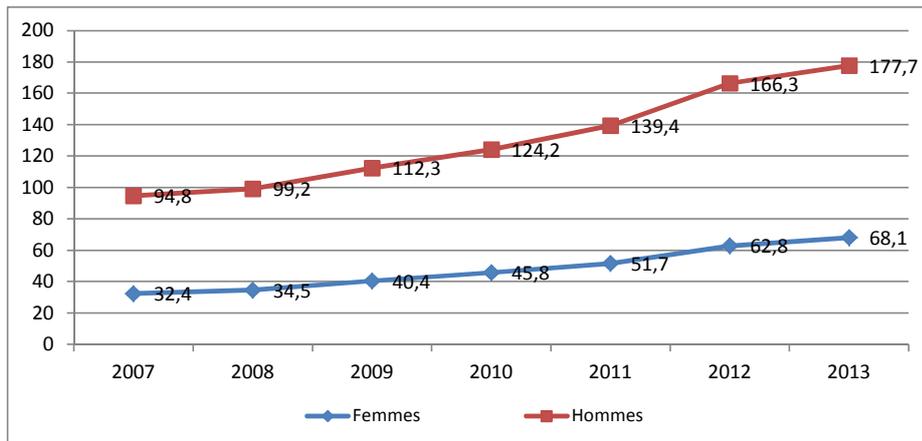
Source: SIGASPE

De 2007 à 2013, la rémunération du personnel de l'Etat a augmenté de 93,23% (118,6 milliards de FCFA). Au niveau des agents fonctionnaires, la rémunération totale est passée de 89,1 à 132,8 milliards de FCFA ; soit une progression de 53,36%. Quant à celle des agents contractuels, on note également qu'elle est passée de 38,1 à 113 milliards de FCFA, soit une augmentation de 196,59%.

Sur la période, on constate que la rémunération consacrée à chacune des catégories a connu une évolution progressive sauf celles des catégories D et E. Cela pourrait s'expliquer par l'accent mis sur le niveau de recrutement du personnel de l'Etat (on observe une tendance à l'abandon des emplois des catégories D et E).

Sur les 245,8 milliards de FCFA octroyés à titre de rémunérations au personnel de l'Etat en 2013, la catégorie A pour les fonctionnaires et la 2^{ème} catégorie pour les contractuels ont les montants les plus élevés avec respectivement 47,9 milliards de FCFA et 47,3 milliards de FCFA.

Figure 1 : Evolution de la rémunération effective de l'état selon le sexe de 2007 à 2013 (en milliard de francs CFA) au 31 décembre



Source : annuaires statistiques MFPTSS

L'évolution de la rémunération effective du personnel de l'Etat par sexe montre que la rémunération totale des hommes est plus élevée que celle des femmes au cours de la période 2007-2013.

Le plus grand écart entre la rémunération globale a été enregistré en 2013 avec 109,6 milliard en faveur des hommes

En 2013, 177,7 milliards de FCFA ont été alloués aux hommes, soit 72,3% de la rémunération totale. Cette situation s'explique surtout par la prédominance des effectifs des hommes.

2.1.1.2. La gestion de la rémunération des agents du secteur privé

Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché. En contrepartie, l'article 20 du code du travail dispose que l'employeur doit lui payer les salaires et indemnités dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels. Les éléments de rémunération comprennent donc le salaire de base⁴, les indemnités et les autres avantages de rémunération.

La loi impose à l'employeur de prendre en compte un certain nombre d'éléments en fixant la rémunération. Il s'agit :

- ❖ du principe de non discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, le statut pour des travailleurs de même compétence et de rendement ;

⁴ Confère barème des salaires du secteur privé du 1^{er} octobre 2008 actualisé par le décret N°2012-633/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 2 juillet 2012 portant relèvement des salaires minima des travailleurs du secteur privé.

- ❖ du logement pour le travailleur permanent qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, et ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille ;
- ❖ du ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité au cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité ;
- ❖ d'une indemnité destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi, lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle du travailleur et lorsqu'il résultera, pour ce dernier, des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- ❖ d'une indemnité allouée au travailleur s'il est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi.
- ❖ des salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG)⁵ ;
- ❖ des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, les jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés; éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Par ailleurs, la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes. Elle correspond à un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Les autres avantages influençant la rémunération concernent les primes d'ancienneté ou de rendement.

La prime d'ancienneté est une somme versée au travailleur en sus de son salaire mensuel pour récompenser son ancienneté dans l'entreprise. L'élément à prendre en compte pour son calcul est le salaire de base. Lorsque le salarié est rémunéré en totalité ou en partie ou pourcentage des bénéfices, à la commission, au rendement ou à la pièce, la prime d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération nette perçue durant les trois (03) mois précédant l'échéance de ladite prime.

⁵ Décret N°2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG)

Aux termes du décret n°2010-810/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant la prime d'ancienneté, le taux de la prime d'ancienneté dans les branches d'activité non régies par une convention collective est de :

- ✓ 5% du salaire après trois (03) ans d'ancienneté ;
- ✓ 1% du salaire par année de service supplémentaire après trois (03) ans.

La prime de rendement est une prime versée au salarié en récompense de la qualité de ses services ou de sa productivité. Le seuil de productivité correspondant à chaque emploi ainsi que les taux, sont définis et communiqués au salarié par l'employeur. Les éléments d'appréciations sont en général le nombre de pièces travaillées et les notes attribuées.

Il faut noter que certaines entreprises octroient des primes d'assiduité et de fin d'année. Celles-ci sont cumulables avec la prime de rendement.

2.1.1.3. Classification catégorielle des travailleurs

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte paritaire chargée des négociations salariales et des conditions de travail dans le secteur privé. Elle a été créée par arrêté n°2008-012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 et est composée de 42 membres représentant en nombre égal les organisations syndicales et patronales conformément aux dispositions de l'article 190 du Code du Travail.

Le barème des salaires dans le secteur privé a été adopté par la commission ci-dessus mentionnée lors de sa session du 18 août 2008 et est entré en vigueur depuis le 1er octobre de la même année. Il a subi quelques modifications avec les augmentations de salaires de 2009 et 2012.

2.2. La gestion des carrières

2.2.1. Dans la fonction publique

Encadré n°2.2 : Rappel de quelques concepts utilisés

L'intégration est un acte par lequel une personne remplissant les conditions requises est nommée à l'un des emplois permanents de l'administration. Elle ne s'applique qu'aux personnes recrutées en qualité de fonctionnaires.

L'engagement est une décision écrite du ministre en charge de la fonction publique autorisant le recrutement pour le compte d'une structure de l'Etat, de personnes pour des besoins spécifiques par ces structures. Ces personnes sont recrutées en qualité de contractuels.

La titularisation est un acte par lequel on confirme de manière définitive le fonctionnaire stagiaire dans son emploi et qui lui confère la qualité de fonctionnaire

2.2.1.1. Les actes relatifs aux entrées

Tableau 4 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par catégorie au 31 décembre

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	232	473	367	329	270	983
B	492	374	201	341	352	902
C	1 103	1231	716	1 101	631	683
D	173	71	98	180	183	280
E	0	0	0	0	9	0
P	0	0	0	23	3	0
1^{ère} catégorie	812	669	784	811	806	6
2^e catégorie	1 230	728	596	821	506	510
3^e catégorie	3 754	3 351	2 352	2 572	1 635	255
4^e catégorie	865	238	474	945	174	348
5^e catégorie	297	15	94	458	48	271
Total	8 958	7 150	5 682	7 581	4 617	4 239

Source : SIGASPE

De 2008 à 2013, le nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique est passé de 8 958 à 4 239, soit une baisse de 52,7%. Cette baisse globale pourrait s'expliquer par des intégrations/engagements tardifs.

Sur un total de 4 239 agents intégrés/engagés dans la fonction publique en 2013, ceux de la catégorie A étaient les plus nombreux et représentaient 23,19% de l'ensemble du

personnel. Ils sont suivis par les agents de catégories B et C avec respectivement 21,28% et 16,11%.

Tableau 5 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique d'Etat par tranche d'âge au 31 décembre

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 18 à 20 ans	1	37	11	44	46	1
De 21 à 24 ans	751	1 051	761	1 441	992	587
De 25 à 29 ans	3 725	3 571	2 517	3 188	2 287	2 123
De 30 à 34 ans	3 211	1 878	1 791	1 802	998	1 212
De 35 à 39 ans	1 014	391	498	675	187	285
40 ans et plus	256	222	104	431	107	31
Total	8 958	7 150	5 682	7 581	4 617	4 239

Source : SIGASPE

Au regard du tableau, on constate que le personnel de la fonction publique d'Etat est en majorité jeune. En effet la proportion du personnel de moins de « 35 ans » est la plus élevée sur toute la période dans le tableau. Cette proportion est de 92, 25% en 2013, 93,63% en 2012, 85, 41% en 2011.

Cette tendance générale dans la fonction publique d'Etat est également observée au sein du ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale. Les données du Tableau 2 nous montrent une prédominance de la tranche d'âge de 18 à 38 ans avec 507 agents soit 68,15% de l'effectif total.

2.2.1.2. Les actes relatifs à l'évolution des carrières

En 2011, des efforts ont été faits dans la prise des actes relatifs à l'évolution de la carrière des agents. Ainsi, 42 022 actes ont été pris pour 48 872 agents concernés, soit un taux de réalisation de 85,99%. Le tableau ci-dessous donne les détails de ces actes.

Tableau 6 : Situation des avancements et primes constatés au 31/12

	2011		2012		2013	
	Avançable	Constaté	Avançable	Constaté	Avançable	Constaté
Prime d'ancienneté	2 359	1 954	2 967	2 923	23 294	16 677
Avancement de classe	200	196	304	303	134	133
Prime de rendement	92	80	69	68	8	8
Avancement d'échelon	42 087	36 079	67 197	67 082	20 201	16 870
Ensemble	44 738	38 309	70 537	70 376	43 637	33 688

Source : rapports généraux de la CGRH

L'état des actes relatifs à la carrière des agents de la fonction publique de 2011 à 2013 montre qu'il y a eu une augmentation des écarts entre le nombre des agents avançables et de ceux constatés. En effet, on est passé d'un écart de 6 429 en 2011 à 161 en 2012

puis à 9 949 en 2013. On peut remarquer qu'un grand effort a été consenti en 2012 en matière de traitement des dossiers.

En 2013, les écarts les plus importants ont été enregistrés au niveau de la prime d'ancienneté et de l'avancement d'échelon avec respectivement 6 617 et 3 331 actes.

Tableau 7 : Situation des reclassements constatés au 31/12

	2011		2012		2013	
	Reclassable	Constaté	Reclassable	Constaté	Reclassable	Constaté
Reclassement avec changement d'emploi	1 379	1 379	4 436	4 431	4 321	4 321
Reclassement sans changement d'emploi	104	104	4 436	4 436	0	0
Total	1 483	1 483	8 872	8 867	4 321	4 321

Source : rapports généraux de la CGRH

Le tableau montre qu'en 2013, aucun cas de reclassement sans changement d'emploi n'a été constaté.

A l'exception de l'année 2012 où la situation des « reclassements avec changement d'emploi » est à un taux d'exécution de 99,98 % (rapport entre constaté et reclassable), le reste est à un niveau d'exécution de 100%. Cela témoigne des efforts fait dans la mise à jour de la situation de la carrière des agents.

Par ailleurs sur la période de 2011 à 2103, l'année 2012 est celle qui a connue le plus grand nombre d'agent qui sont dans une situation de reclassable (8 872) contre 1438 en 2011 et 4321 en 2013

2.2.1.3. Les actes relatifs aux sorties temporaires

Les sorties temporaires correspondent aux situations suivantes :

- ❖ **la position de stage** : c'est la position du fonctionnaire qui se trouve en situation de stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement. Les agents dans cette position, et pendant toute la durée du stage, sont considérés comme étant en activité dans leur administration ou service d'origine. (Article 108 de la loi N°013/98 du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et agents de la fonction publique et son modificatif n°019-2005/AN du 18 mai 2005) ;
- ❖ **le détachement** : Le détachement 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 ;

Aux termes de l'article 110 de la loi ci-dessus cité : Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- détachement auprès des Etablissements publics de l'Etat, des Sociétés d'Etat et des Sociétés d'Economie Mixte ;
- détachement auprès des collectivités publiques locales ;
- détachement auprès des organismes internationaux ;
- détachement auprès des entreprises et organismes privés présentant un caractère d'intérêt national en raison des buts qu'ils poursuivent ou de l'importance du rôle qu'ils jouent dans l'économie nationale ;
- détachement pour exercer une fonction publique, un mandat public ou un mandat syndical, lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi.

Il est à noter que hormis le cas des fonctionnaires détachés pour exercer une fonction publique ou un mandat public, aucun fonctionnaire ne peut être détaché s'il ne compte au moins deux (2) années d'ancienneté de service.

- ❖ **la disponibilité** : La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son Administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position, des droits à l'avancement et à la retraite.

L'article 120 de la loi n°013/98/AN précise que la mise en disponibilité à la demande du fonctionnaire ne peut être accordée que:

- ✓ pour accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant,
 - ✓ pour convenances personnelles,
 - ✓ pour exercer une activité dans une entreprise privée,
 - ✓ pour élever un enfant de moins de cinq (5) ans,
 - ✓ pour suivre son conjoint,
 - ✓ pour exercer un mandat syndical.
- ❖ **la suspension de contrat** : la suspension de contrat concerne les agents contractuels de l'Etat. Elle peut intervenir dans les cas suivants :
 - ✓ accident de travail ou maladie professionnelle ;
 - ✓ accident ou maladie non imputable au service,
 - ✓ obligations militaires,
 - ✓ mandat politique ou syndical,
 - ✓ convenances personnelles,
 - ✓ tout autre cas prévu par la législation du travail.
 - ❖ **le congé maladie de longue durée** : Le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le Ministre chargé de la Fonction Publique

pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois (3) mois au minimum et de six (6) mois au maximum, à concurrence d'un total de cinq (5) ans ;

- ❖ **la suspension de fonction** : La suspension de fonctions est une mesure dite conservatoire prise par l'administration par laquelle elle décide d'écarter momentanément du service un agent qui a commis une faute grave. Ce n'est pas une sanction disciplinaire. Cette mesure d'éloignement est prise dans l'intérêt du service public et/ou dans l'intérêt de l'agent lui-même.

Au cours de 2013, 5 841 agents ont bénéficié de sorties temporaires dont les détails sont consignés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 8 : Etat des actes relatifs aux sorties temporaires pris

	2011	2012	2013
Mise en position de stage	2 353	3 739	3620
Détachement	859	858	1 127
Mise en disponibilité	542	505	423
Suspension de contrat	255	422	638
Congé maladie de longue durée	5	4	0
Suspension de fonction	22	68	33
Total	4 036	5 596	5 841

Source : rapports généraux de la CGRH

Sur la période 2011 à 2013, le nombre des sorties temporaires n'a pas beaucoup varié. En effet, de 4036 en 2011, le nombre d'agents ayant bénéficié de sortie temporaire est passé à 5596 en 2012, puis à 5841 en 2013, soit une croissance moyenne de 21%. Le motif de sortie temporaire le plus évoqué est celui de « mise en position de stage ». En effet, de 2353 en 2011, ce chiffre passe à 3739 en 2012, puis à 3620 en 2013, soit respectivement, 58%, 67%, et 62% des motifs de sorties temporaires pour 2011, 2012 et 2013.

Pour l'année 2013, et par ordre décroissant, les motifs de sortie temporaire des agents publics sont la mise en position de stage, le détachement, la suspension de contrat, la mise en disponibilité, la suspension de fonction, et le congé maladie de longue durée. Le dernier motif, à savoir le congé maladie de longue durée, est très rarement évoqué pour les sorties temporaires. De 5 cas en 2011, on est passé à 4 cas en 2012 puis à 0 cas en 2013.

2.2.1.4. Les actes relatifs aux sorties définitives

La cessation définitive des fonctions résulte :

- de l'admission à la retraite ;
- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;

- du décès.

Au total 1 092 agents ont bénéficié de sorties définitives en 2013, 1 033 en 2012 et 1 113 en 2011. Les détails sont consignés dans le présent tableau.

Tableau 9 : Etat des actes relatifs aux sorties définitives pris au 31 décembre

	2011	2012	2013
Retraite pour limite d'âge	879	832	929
Retraite pour inaptitude physique	0	0	2
Retraite suite à des mesures disciplinaires	0	0	0
Retraite anticipée	3	3	6
Licenciement	7	21	8
Révocation	2	0	1
Démission	13	13	14
Décès	209	164	132
Total	1 113	1 033	1 092

Source : rapports généraux de la CGRH

Pour les trois dernières années, au total, 3238 actes relatifs aux sorties définitives ont été pris. Ces actes ont concerné majoritairement la retraite pour limite d'âge, qui représentent respectivement pour les trois années 78%, 80%, et 85% pour 2011, 2012, 2013.

Durant ces trois années, le nombre d'actes relatifs aux « sorties définitives pris » évolue en dent de scie. Après une baisse d'environ 8,83% de 2011 à 2012, on constate une hausse de 5,71% de 2012 à 2013.

En termes de nombre d'actes pris, après les actes relatifs à la retraite pour limite d'âge, viennent ceux relatifs au décès. Mais ce chiffre connaît une décroissance sur les trois années. De 209 en 2011, il passe à 164 en 2012 puis à 132 en 2013 soit respectivement 18, 16 et 12 % de l'ensemble des actes relatifs aux sorties définitives.

Le nombre des actes liés à la retraite pour inaptitude physique, retraite anticipée, révocation, sont négligeables. Aucun acte relatif à la retraite suite à des mesures disciplinaires n'a été pris sur les trois années.

2.2.2. Dans le secteur privé

2.2.2.1. Les actes relatifs à l'embauche

Dans le cadre des relations professionnelles, le code du travail burkinabè prévoit que le contrat de travail peut être verbal ou écrit.

- Le contrat de travail verbal : c'est un contrat de travail qui n'a pas été constaté par un acte écrit.
- Le contrat de travail écrit : c'est un contrat de travail constaté par un acte écrit qui décline les droits et obligations de chaque partie.

Le contrat de travail peut avoir plusieurs natures. Il s'agit du :

- contrat de travail à l'essai ;
- contrat de travail à temps partiel ;
- contrat de travail à durée déterminée ;
- contrat de travail à durée indéterminée.

Il y a **engagement à l'essai** lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise. Le contrat à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Le **contrat de travail à temps partiel** est un contrat de travail dont la durée d'exécution est inférieure à la durée hebdomadaire légale. Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le **contrat de travail à durée déterminée (CDD)** est un contrat obligatoirement écrit, dont le terme est précisé à l'avance par la volonté des deux parties ou lorsque le terme est lié à la survenance d'un événement certain. Le CDD est d'une durée maximale de deux (02) ans pour les nationaux et de trois (03) ans pour les non nationaux. Pour être valide, le contrat de travail des non nationaux doit être visé par l'Inspection du travail. Suivant les dispositions du code du travail, le CDD est renouvelable sans limitation sauf cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

Le **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** est un contrat de travail conclu sans précision de terme. Il n'est pas soumis au visa sauf ceux des non nationaux, et des nationaux recrutés sur le territoire national et pour lequel le contrat doit être exécuté en dehors du territoire national.

Tableau 10 : Evolution des CDD et CDI de 2005 à 2013

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CDD	2520	3337	4731	4818	2991	2471	1342	2137	2114
CDI	876	1090	1300	884	636	580	507	498	487

Source : Annuaire statistiques du MFPTSS

On note deux évolutions pour ce qui est du nombre de CDD enregistrés par l'administration du travail. Entre 2005 et 2008, il est constaté une croissance du nombre de CDD soumis à visa et/ ou enregistrés, alors qu'à partir de 2008 à 2013 on constate une baisse dans l'ensemble.

Avant l'adoption de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, le visa des contrats était obligatoire. Le nombre élevé de contrat visé à

cette période pourrait s'expliquer par cette obligation liée aux dispositions du code de travail de 2004.

Avec l'adoption de la nouvelle loi, seuls les contrats des non nationaux sont soumis aux visas ainsi que les contrats des nationaux recrutés sur le territoire burkinabè pour être exécutée hors des frontières du Burkina Faso.

Certes, le code du travail de 2008 ne rend pas obligatoire le visa des contrats mais la déclaration est obligatoire aux services des inspections du travail ; l'article 36 point 7 dispose que l'employeur doit : « communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort ». Le manquement de cette disposition est un délit puni à l'article 422 du code du travail de 2008.

Tableau 11 : Evolution du nombre de contrats de travail des non nationaux selon leur nature de 2005 à 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CDD	51	64	58	77	137	128	206	139	214
CDI	0	0	1	0	33	72	138	5	54
Total	51	64	59	77	170	200	344	144	268

Sources Annuaire statistiques du MFPTSS

En 2013, 268 contrats de travail des non nationaux ont été visés contre 144 et 344 respectivement pour 2012 et 2011. On constate une hausse du nombre de contrats en 2013 par rapport à 2012 et une baisse par rapport 2011. Les CDD représentent près de 80% contre 20% pour les CDI des contrats de travail en 2013.

2.2.2.2. Les actes relatifs à la fin de l'embauche

Aux termes de l'article 97 du code du travail, les cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :

1. la cessation d'accord-parties ;
2. la cessation d'activités de l'entreprise ;
3. l'annulation légale;
4. l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée ;
5. la démission;
6. le licenciement ;
7. l'incapacité totale de travail telle que définie par la réglementation;
8. la retraite;

9. le décès.

Tableau 12 : Evolution du nombre de ruptures de contrat selon le motif enregistré au niveau national de 2005 à 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Licenciements	410	442	1 045	1 937	2 403	2 368	2 302	2844	2957
Démissions	38	57	137	170	117	98	126	128	175
Retraites	72	132	203	77	130	90	77	58	104
Décès	1	9	23	22	5	8	13	5	6
cessation d'activité de l'entreprise	142	86	16	6	133	41	81	2	7
Total	663	726	1 424	2 212	2 788	2 605	2 599	3037	3249

Sources: Annuaires statistiques du MFPTSS

En 2013, 3249 ruptures de contrats ont été enregistrées contre 3037 pour 2012 et 2599 pour 2011. On constate une hausse progressive au cours des trois dernières années. Cette hausse représente près de 7% en 2013. Les licenciements constituent le premier motif des ruptures avec 2957 cas, soit 91% du nombre total. Cela pourrait s'expliquer par les fermetures d'établissements, l'arrivée à terme des contrats sous CDD et l'allègement des procédures de licenciements.

Chapitre 3 : La protection sociale du personnel de l'Etat et des travailleurs du secteur privé

Il n'existe pas de définition universelle de la protection sociale. Toutefois, il est communément admis qu'elle peut être définie comme un ensemble d'interventions publiques qui aident les ménages et 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.

Deux textes législatifs gouvernent le dispositif de sécurité sociale : la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et 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 recrutés à partir du 1er janvier 1999 à travers la loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001.

La mise en œuvre de ces textes est assurée par la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires d'une part, et la Caisse nationale de sécurité sociale d'autre part.

La question de la protection sociale sera évoquée sous deux aspects ; d'abord celle des agents publics et celles des agents relevant du secteur privé.

3.1. La protection sociale des personnels de l'Etat

Pour ce qui concerne le régime géré par la CARFO, il sert des prestations en matière de vieillesse, d'invalidité et de décès aux fonctionnaires, militaires, magistrats et leurs ayants droit. Les prestations de la CARFO ont été étendues à la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles par la loi n°022-2006/AN du 1er novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats.

Au delà de cette structure, différents acteurs interviennent dans la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de protection sociale du personnel de l'Etat.

Le présent point traitera d'abord des prestations d'assurances vieillesse, ensuite des risques professionnels.

3.1.1. **L'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse**

Les prestations d'assurance vieillesse sont des prestations qui visent à compenser, du moins partiellement, la perte du revenu du travail due à l'âge et au décès. Ce sont :

- la pension de retraite,
- la pension de réversion aux veuves/veufs,
- la pension temporaire d'orphelins ou la pension de réversion aux orphelins,
- le remboursement des retenues pour pension.

La pension de retraite doit permettre à la personne assurée de se retirer de la vie professionnelle à l'âge prévu en lui garantissant avec la prévoyance sociale, la sécurité matérielle pendant la retraite. La pension de survivants doit, elle, empêcher que le décès d'un parent ou d'un conjoint n'entraîne, outre la souffrance humaine, des difficultés financières trop rigoureuses.

Ces prestations sont fournies par la branche retraite⁶ du régime général de retraite de la CARFO. En 2011, un montant de plus de quinze (15) milliards de FCFA a été mobilisé pour le paiement des pensions de retraite au profit des agents de la fonction publique et des magistrats retraités. Près de quatre (04) milliards de FCFA ont été mobilisés pour le paiement des pensions de réversion aux veuves/veufs et aux orphelins de ces agents. C'est un montant global de plus de dix-neuf (19) milliards de FCFA qui a été mobilisé pour les prestations de cette branche au profit de 28 714 bénéficiaires.

Tableau 13 : Prestations relatives à la branche retraite en 2011

	Nombre de bénéficiaires	Fonds mobilisés
Pension de retraite	16 552	15 990 781 324
Pension de réversion aux orphelins	181	21 477 256
Pension de réversion aux veuves/veufs	11 762	3 793 942 980
Remboursements des retenues pour pensions	219	104 881 659
Total	28 714	19 889 605 963

Source : Annuaire CARFO

En 2011, 28714 pensionnés ont été pris en charge pour un montant de près de 20 milliards de FCFA. Les pensions de retraite représentent 80,40% suivi des pensions de réversion aux veuves/veufs avec 19,08%.

Tableau 14 : Prestations relatives à la branche retraite en 2012

	Nombre de bénéficiaires	Fonds mobilisés
Pension de retraite	17 613	17 502 174 480
Pension de réversion aux orphelins	6 950	499 411 420
Pension de réversion aux veuves/veufs	12 409	4 098 364 765
Total	30 022	22 099 950 665

Source : annuaire CARFO

Tout comme en 2011, les prestations relatives à la branche des retraites montrent que les fonds mobilisés au titre de la pension sont les plus élevés. Ces fonds représentent 19,19% des montants des prestations au titre des dépenses dues pour le compte des

⁶ Il s'agit uniquement des prestations servies aux agents de la fonction publique, aux magistrats ou à leurs ayants droit

pensions. Par ailleurs, le nombre de personnes bénéficiant des pensions de retraite représente 58,67% des bénéficiaires des pensions. Cette catégorie de bénéficiaires est suivie par celle de la pension de réversion aux veuves/orphelin

Tableau 15 : Prestations relatives à la branche retraite en 2013

	Nombre de bénéficiaires	Fonds mobilisés
Pension de retraite	18 502	18 929 923 572
Pension de réversion aux orphelins	5410	404632604
Pension de réversion aux veuves/veufs	12 431	4 148 463 369
Total	36 343	23 483 019 545

Source : Annuaires CARFO

Au cours de la période de 2011 à 2013, le nombre de personne bénéficiant de prestation relative à la branche des retraites a cru de 4,55% en 2011 puis de 21,05% en 2013. Le montant des dépenses a également évolué à la hausse passant de 11,11% en 2012 et à 6,26% en 2013.

3.1.1.1. L'impact du nombre d'enfants à charge sur la retraite

Selon l'étude commanditée par la CARFO en 2012 intitulée « Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000 », le nombre d'enfants à charge a une forte incidence non seulement sur la vie des retraités mais aussi sur le système de retraite. L'étude a permis d'enregistrer 3 919 enfants mineurs soit une moyenne de quatre 04 enfants par retraité avec 2 350 enfants de retraités civils contre 1 569 pour les militaires. Le tableau ci-dessous donne la répartition de ces enfants.

Tableau 16 : Répartition des effectifs des retraités et du nombre d'enfants mineurs de la cohorte 2000 selon le régime, le sexe et la catégorie en 2011.

		Effectif	Nombre de mineurs	Moyenne
Régime	Civil	741	2 350	3
	Militaire	334	1 569	5
Sexe	Femme	122	34	0
	Homme	953	3 885	4
Catégorie	Agent d'appui	507	2 125	4
	Agent d'exécution	179	618	3
	Cadre moyen	249	849	3
	Cadre supérieur	140	327	2
Total		1 075	3 919	4

Source : rapport étude Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000

Une première répartition des retraités est faite selon le régime militaire ou civil. Suivant cette répartition de la cohorte 2000, sur un ensemble de 1075 retraités, 741

sont des civils (68,93%). Une répartition par enfant en charge montre que les retraités militaires ont en moyenne 5 enfants en charge, une moyenne légèrement supérieure à celle des civils (3).

La répartition suivant le sexe indique que les hommes retraités sont plus nombreux que les femmes (88,65% contre 11,35%). La répartition des retraités selon cette nature montre également que les hommes ont en moyenne 4 enfants en charge contre 0 enfants pour les femmes.

La troisième répartition faite à travers le tableau ci-dessus concerne la classification catégorielle. Selon cette répartition, les agents d'exécutions sont les plus nombreux de la cohorte 2000 (47,16%) et les cadres supérieurs sont les plus nombreux (13,02%). En considérant la moyenne d'enfant selon la catégorie, on constate que les agents d'appui ont la moyenne la plus élevée (4) contre 3 pour les agents d'exécution et les cadres moyens et enfin 2 pour les cadre supérieurs.

Autrement dit et paradoxalement, ce sont les retraités qui ont probablement les revenus les plus bas qui ont plus d'enfants en charge. Toute chose qui accentue la précarité de la condition de vie de ces derniers.

3.1.1.2. L'incidence des enfants mineurs sur les conditions de vie des retraités

Selon l'étude, dans le cas des agents qui ont conduit une planification familiale au cours de leur vie active en prenant la période de leur retraite comme une période au cours de laquelle les enfants doivent être auto-suffisants, le couple arrive à la retraite au moment où les enfants ne sont plus à leur charge. Ils travaillent déjà et peuvent même venir en appui à leurs parents. Dans ce cas, le retraité peut avoir une vie financière équilibrée. Les informations recueillies auprès de certains retraités permettent de dire qu'en l'absence d'enfants mineurs le rapport charges/pension est en moyenne de 59,77%. Ce rapport augmente au fur et à mesure que le nombre d'enfants en charge augmente comme l'atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 17 : Les dépenses du retraité rapportées à la pension moyenne selon le nombre d'enfants mineurs

	0	1	2	3	4
Agent d'appui	46,63%	77,42%	97,16%	116,91%	136,65%
Agent d'exécution	40,47%	59,89%	74,03%	88,16%	102,30%
Cadre moyen	75,40%	115,79%	144,40%	173%	201,60%
Cadre supérieur	69,93%	102,24%	120,81%	139,38%	157,96%
Total	77,38%	116,46%	142,46%	167,97%	193,48%

Source : rapport étude Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000

Les dépenses du retraité rapportées à la pension moyenne augmentent avec le nombre d'enfants en charge.

Pour les retraités qui n'ont pas) d'enfant en charge, les dépenses du retraité (toute catégorie confondue) rapportées à la pension moyenne est 77, 38 %, alors que pour ceux qui ont 4 enfants en charge, les dépenses représentent en moyenne 193,48% de la pension. A partir d'un enfant en charge, le retraité est obligé de compter sur d'autres sources pour subvenir aux besoins de sa famille.

Les dépenses du retraité rapportées à la pension moyenne selon le nombre d'enfants mineurs sont plus élevées chez les cadres moyens quel que soit le nombre d'enfant. Contrairement à cette catégorie, les agents d'exécution ont le niveau de dépenses les plus basses.

Les agents d'exécution peuvent faire face à leur dépense jusqu'à 3 enfants en charge. Au delà de ce nombre un revenu ou une source financière supplémentaire est nécessaire. Quant aux cadres supérieurs et les cadres moyens, au delà de 1 enfant, ils ont besoin de revenu supplémentaire pour y faire face ; celui des agents d'appui est au delà de 2 enfants.

3.1.1.3. L'incidence des enfants mineurs sur le système de retraite

Selon toujours l'étude susvisée, la prise en charge des enfants mineurs de la cohorte 2000 a entraîné une augmentation des dépenses techniques, des dépenses liées à la majoration pour enfant (MPE), à la pension temporaire d'orphelin (PTO) et à la pension temporaire de réversion (PTR). Ainsi, pour la période 2000 à 2011, la CARFO a déboursé au total une somme de 257 319 984 FCFA soit 143 576 424 FCFA en MPE, 94 030 364 FCFA en PTO et 19 713 196 FCFA en PTR. Les tableaux ci-dessous donnent les détails.

Tableau 18 : Evolution annuelle des dépenses techniques de majoration pour enfant (MPE) générées par la cohorte 2000 selon le régime

Année	Civils	Militaires	Ensemble
2000	10 063 776	5 821 400	15 885 176
2001	9 646 780	5 642 280	15 289 060
2002	9 154 908	5 516 896	14 671 804
2003	8 737 196	5 427 336	14 164 532
2004	8 154 328	5 301 952	13 456 280
2005	7 463 996	5 176 568	12 640 564
2006	6 627 848	4 943 712	11 571 560
2007	5 844 364	4 746 680	10 591 044
2008	5 550 600	4 585 472	10 136 072
2009	4 910 420	4 424 264	9 334 684
2010	4 125 504	4 191 408	8 316 912
2011	3 613 920	3 904 816	7 518 736
Total	83 893 640	59 682 784	143 576 424

Source : rapport étude Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000

Au regard du tableau, il est constaté une décroissance des dépenses liées à la prise en charge de ces enfants, passant de 15 885 176 FCFA en 2000 à 7 518 736 FCFA en

2011. La part des enfants mineurs des retraités civils est plus importante que celle affectée aux enfants des retraités militaires.

Tableau 19 : Evolution annuelle des dépenses techniques des pensions temporaires pour orphelins (PTO) générées par la cohorte 2000 selon le régime

Année	Civils	Militaires	Ensemble
2000	817 784	613 976	1 431 760
2001	2 823 852	922 868	3 746 720
2002	4 103 068	1 807 776	5 910 844
2003	4 932 796	2 157 608	7 090 404
2004	5 249 700	2 610 804	7 860 504
2005	6 588 328	2 772 008	9 360 336
2006	8 213 980	2 873 996	11 087 976
2007	7 239 524	3 129 900	10 369 424
2008	7 541 564	2 657 960	10 199 524
2009	7 296 452	2 676 808	9 973 260
2010	6 371 156	2 605 620	8 976 776
2011	5 369 600	2 653 236	8 022 836
TOTAL	66 547 804	27 482 560	94 030 364

Source : rapport étude Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000

Les dépenses techniques en PTO croissent jusqu'en 2006 et décroissent légèrement à partir de 2007. Mais la forte présence de PTO civils a généré près de 67 millions de FCFA de dépenses techniques.

Tableau 20 : Evolution annuelle des dépenses techniques des pensions temporaires de réversion (PTR) générées par la cohorte 2000 selon le régime

Année	Civils	Militaires	Ensemble
2000	187 560	230 492	418 052
2001	423 440	448 896	872 336
2002	616 672	596 808	1 213 480
2003	1 180 488	596 808	1 777 296
2004	1 208 236	596 808	1 805 044
2005	1 261 904	596 808	1 858 712
2006	2 485 716	596 808	3 082 524
2007	1 876 872	366 316	2 243 188
2008	1 876 872	732 616	2 609 488
2009	911 392	366 300	1 277 692
2010	911 392	366 300	1 277 692
2011	911 392	366 300	1 277 692
TOTAL	13 851 936	5 861 260	19 713 196

Source : rapport étude Impact du nombre d'enfants en charge sur la retraite : cas de la cohorte 2000

Les dépenses techniques en PTR croissent jusqu'en 2006 et décroissent légèrement à partir de 2007. Mais la forte présence de PTR civils a généré près de 14 000 000 de FCFA de dépenses techniques.

3.1.1.4. L'amélioration des conditions de vie des retraités et de leurs ayants droit

Le ministère en charge de la fonction publique, par le biais de la CARFO, mène des actions d'assistance pour l'amélioration des conditions de vie des retraités et de leurs ayants droit.

En effet, ces dernières années ont été marquées par :

- la simplification des procédures de départ à la retraite,
- l'adoption du décret N°2006-533/PRES/PM/MFPRE/MFB du 13 novembre 2006 portant modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite des fonctionnaires instituant l'indemnité de départ à la retraite,
- la mensualisation et la bancarisation des pensions,
- les facilités de contractualisation de crédits auprès de certaines banques.

De plus, il a été organisé, en 2009 et 2010, la visite médicale annuelle gratuite des pensionnés. Cette action a permis aux pensionnés de bénéficier de soins médicaux et d'une assistance nécessaire à une retraite épanouie.

Par ailleurs, c'est un montant de 259 548 030 F CFA qui a été mobilisé au titre des capitaux décès pour soutenir les veufs/veuves et les orphelins. Le capital décès, faut-il le rappeler, est une aide financière que l'Etat apporte à la famille du fonctionnaire décédé.

Il est égal au dernier traitement annuel brut d'activité, à l'exclusion de toutes indemnités.

A cela, s'ajoutent les bourses aux orphelins pensionnés de la CARFO. C'est ainsi qu'en 2010, comme en 2009, une centaine de bourses scolaires ont été octroyées.

3.1.2. L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels

Les prestations relatives aux risques professionnels obéissent à une logique d'assurance risques professionnels. Elles sont décomposées en :

- prestations de prévention des risques professionnels ;
- prestations de réparation en cas d'accident ou de maladie reconnu(e) par le comité de santé prévu 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.

3.1.2.1. La prévention des risques professionnels

Les actions de prévention des risques professionnels sont menées par l'OST qui agit dans une logique de protection universelle. Ainsi, des visites médicales annuelles sont menées au profit des travailleurs du secteur public et du privé. Le récapitulatif des résultats de la VMP sont consignés dans les tableaux ci-dessous :

Tableau 21 : Récapitulatif des résultats de la VMP (public et privé) dans les quatre directions régionales en 2011

Directions Régionales	Nombre de travailleurs attendus	Nombre de travailleurs examinés	Taux de participation %
Ouagadougou	45 256	27 212	60
Bobo-Dioulasso	24 843	15 277	61
Fada N°Gourma	11 274	3 483	31
Koudougou	10 921	5 905	54
Total	92 294	51 877	56

Source : Rapport annuel d'activités 2011 de l'OST

En 2011 sur 45 256 travailleurs du secteur public et privé attendus à Ouagadougou 27 212 ont bénéficié de la visite médicale annuelle soit un taux de participation de 60%. Ce taux est inférieur à celui de Bobo-Dioulasso qui est de 61%, mais est supérieur à ceux de Fada N°Gourma (31%) et de Koudougou (54%).

Tableau 22 : Récapitulatif des résultats de la VMP (public et privé) dans les quatre directions régionales en 2012

Directions Régionales	Nombre de travailleurs attendus	Nombre de travailleurs examinés	Taux de participation %
Ouagadougou	46 318	26 149	56,35
Bobo-Dioulasso	20 605	11 937	57,93
Fada N°Gourma	10 980	3 437	31,3
Koudougou	8 879	3 287	37,02
Total	86 782	44 810	51,63

Source : Rapport annuel d'activités 2012 de l'OST

En 2012 sur un total de 86782 travailleurs attendus pour la visite médicale annuelle, 44810 d'entre eux ont été effectivement examinés correspondant à un taux de participation de 51,6%.

En ce qui concerne la répartition selon la localité identifiée dans le tableau, en sur 46 318 travailleurs du secteur public et privé attendus à Ouagadougou 26 149 ont participé à la visite médicale annuelle soit un taux de participation de 56,5%. Ce taux est inférieur à celui de Bobo-Dioulasso qui est de 57,9%, mais est supérieur à celui de fada N°Gourma (31,3%), et de Koudougou (37,0%).

On peut dire que la participation des travailleurs aux séances de visite est moyenne. Compte tenu de l'importance de la visite médicale pour les bénéficiaires, des actions devraient être menées afin d'encourager leur participation aux séances de visite médicales.

3.1.2.2. La réparation des risques professionnels

Après l'adoption de 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 et de ses textes d'application, l'opérationnalisation du régime de prévention et de réparation des risques professionnels est devenue effective depuis l'installation du comité de santé le 15 février 2010.

En effet, après sa mise en place, le comité de santé a tenu sa première session consacrée, entre autres, à l'examen et à l'adoption d'un modèle d'imprimé de déclaration de risques professionnels. Il a, par la suite, tenu sept (07) autres sessions portant examen des dossiers de déclaration de risques professionnels.

Au total, 58 dossiers ont été examinés, dont 36 ont été validés, 10 ajournés, 11 rejetés et 01 dossier a connu la suppression de la rente après examen médical (voir tableau 3.3).

Le rejet des dossiers de risques professionnels est dû à la non imputation de l'accident ou de la maladie au service et à l'insuffisance d'informations sur le dossier. Toutefois, les titulaires des dossiers rejetés ont la possibilité d'introduire une demande de recours gracieux.

En ce qui concerne les ajournements, les raisons avancées sont relatives au besoin d'expertise médicale détaillée, de pièces complémentaires tels que le rapport du supérieur hiérarchique immédiat, le procès-verbal d'enquête contradictoire ou celui de la police.

Ces causes constituent un défi pour la CARFO en matière d'information et de communication sur l'application de la loi portant sur la prévention et la réparation des risques professionnels.

Tableau 23 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2011 selon le taux d'incapacité de travail

	Risques 2011		
	AT	MP	Total
Incapacité temporaire de travail	4	0	4
Incapacité permanente de travail inférieure à 15%	21	0	21
Incapacité permanente de travail supérieure ou égale à 15%	42	1	43
TOTAL	67	1	68

Source : Rapport du Comité de santé CARFO

L'examen des dossiers par le comité de santé a conclu essentiellement à des cas d'accident du travail (AT) entraînant une incapacité permanente de travail supérieure ou égale à 15%.

En effet, les statistiques montrent que 66 sur 67 cas de risques professionnels concernent les accidents du travail soit 98,53%. Parmi ces accidents 42 dossiers (72,22%) constituent des cas d'incapacité permanente de travail au taux supérieur ou égale à 15%.

Tableau 24 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2011 selon la profession de la victime au moment des faits

	Risques 2011		
	AT	MP	Total
Militaire	18	02	20
Gendarme	12	00	12
Douanier	03	00	03
Civil	01	00	01
TOTAL	34	02	36

Source : Rapport du Comité de santé

Par ailleurs, il ressort des données que la profession la plus concernée par les risques professionnels est celle des militaires, totalisant à elle seule plus de la moitié des cas (55,55 %). Elle est suivie de loin de celle des gendarmes avec une proportion de 33,33 %. Cela pourrait s'expliquer par l'existence préalable d'une commission de réforme au sein de l'armée.

La profession des douaniers occupe la 3^e place avec une proportion de 8,33 %. Les cas relatifs aux civils ne représentent que 2,77 %.

Tableau 25 : Récapitulatif des cas d'accident du travail par profession et selon les circonstances en 2010

	Accident survenu sur le lieu de travail	Accident de trajet	Accident survenu pendant un voyage ou mission autorisée par le supérieur hiérarchique	Total
Militaire	14	03	01	18
Gendarme	05	01	06	12
Douanier	00	00	03	03
Civil	00	00	01	01
Total	19	04	11	34

Source : Rapport du Comité de santé

Une répartition de ces statistiques selon les circonstances de l'accident montre que, si chez les militaires, la plupart des accidents (77,77%) sont survenus sur leur lieu de travail, chez les gendarmes et les douaniers, la majeure partie des accidents sont survenus pendant les voyages ou les missions.

En situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la victime peut prétendre à des soins médicaux et, le cas échéant, à une indemnisation suivant la nature de l'incapacité causée par le risque.

Ainsi, en cas d'incapacité temporaire de travail, la victime a droit aux soins médicaux et au maintien du salaire ou du traitement.

En cas d'incapacité permanente inférieure à 15%, la victime reçoit en plus des soins médicaux, une allocation d'incapacité.

Lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 15%, la victime reçoit une rente d'incapacité concédée à titre provisoire et qui peut devenir définitive après une ou deux périodes de renouvellement suivant la nature du risque.

En 2010, ces prestations, servies par la CARFO, ont nécessité la mobilisation d'un montant de plus de 64 millions de FCFA au bénéfice de 218 victimes. Il s'agit essentiellement de la pension d'invalidité et des rentes calculées respectivement sur la base du régime général de retraite et de la loi n°022-2006/AN

3.1.3. L'allocation familiale

L'allocation familiale entre dans le cadre d'une logique de protection universelle des familles du personnel de l'Etat. Cette prestation est accordée sans condition de cotisation aux bénéficiaires. Elle n'est pas indexée au salaire ou au traitement de l'allocataire ; elle est de 2000 francs par enfants de 18 ans au plus en charge et par mois, dans la limite de six enfants). Le paiement de l'allocation familiale du personnel de l'Etat est assuré par le trésor public

3.2. La protection sociale des travailleurs du secteur privé

La protection sociale des travailleurs constitue une préoccupation majeure pour les pouvoirs publics. Le régime de sécurité sociale consacré par la loi n°015-2006 du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, permet d'améliorer les conditions sociales des travailleurs du secteur privé. Depuis 2006, une assurance volontaire a été instituée en faveur des travailleurs indépendants des professions libérales et ceux de l'économie informelle.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), établissement public de prévoyance sociale, est l'organe qui est chargé de mettre en œuvre la politique nationale de sécurité sociale dans le secteur privé. Elle est régie par des lois, décrets et arrêtés dont ceux indiqués dans ***l'Encadre3.1.***

Le régime administré par la CNSS couvre les travailleurs des secteurs privé et parapublic ainsi que les salariés du secteur public non affiliés à la CARFO. Le régime

distribue des prestations en matière d'allocation familiale et de maternité, de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Encadré n°3.1

- **Loi n° 015/AN du 11 mai 2006** portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso
- **Loi n° 016/AN du 11 août 2006** portant création de la catégorie d'établissements publics de prévoyance sociale
- **Décret n° 2007-413/PRES/PM/MFB du 10 juillet 2007** portant statut général des Etablissements Publics de Prévoyance Sociale
- **Décret n° 2007-735/PRES/PM/MTSS du 14 novembre 2007** portant transformation de la CNSS en Etablissement Public de Prévoyance Sociale
- **Décret n° 2007-736/PRES/PM/MTSS du 14 novembre 2007** portant adoption des statuts particuliers de la Caisse nationale de Sécurité sociale
- **Arrêté n° 2008-001/MTSS/SG/DGPS** portant règlementation du service des Prestations de la Sécurité Sociale
- **Arrêté n° 2008-002/MTSS/SG/DGPS** portant modalités d'affiliation, de liquidation et de paiement des prestations au titre de l'assurance volontaire
- **Arrêté n° 2008-003/MTSS/SG/DGPS** portant modalités de partage de l'allocation de survivants en cas de pluralité de bénéficiaires
- **Arrêté n° 2008-004/MTSS/SG/DGPS** portant règles d'établissement et de maintien de la réserve technique dans la branche des risques professionnels
- **Arrêté n° 2008-005/MTSS/SG/DGPS** fixant le taux d'incapacité permanente donnant droit au paiement mensuel des rentes
- **Arrêté n° 2008-006/MTSS/SG/DGPS** portant fixation des règles d'évaluation des avantages en nature
- **Arrêté n° 2008-007/MTSS/SG/DGPS** portant modalités de versement des prestations aux personnes à charge en cas de peine privative de liberté
- **Arrêté n° 2008-008/MTSS/SG/DGPS** relatif à l'affiliation, à l'immatriculation des travailleurs et autres assurés au régime géré par la Caisse nationale de sécurité sociale et aux obligations incombant aux employeurs dans le fonctionnement de ce régime
- **Arrêté conjoint n° 2008-023/MTSS/SG/DGPS** portant modalités d'octroi des prestations d'action sanitaire et sociale
- **Arrêté conjoint n° 2008-024/MTSS/SG/DGPS** portant création, composition, attributions et fonctionnement d'un comité de santé chargé de déterminer l'origine professionnelle d'une maladie
- **Arrêté conjoint n° 2008-025/MTSS/SG/DGPS** portant règlementation de l'expertise médicale

3.2.1. Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés et assimilés

Ce régime est destiné à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droit. Il comprend :

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;

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

Le service de ces prestations est complété par une action sanitaire et sociale.

Pour bénéficier des prestations de la CNSS, il faut remplir trois conditions :

- ❖ **Il faut être affilié ;**
- ❖ **Il faut être immatriculé.**

La loi 015/2006, fait obligation à toute personne physique ou morale, publique ou privée, occupant au moins un travailleur d'être affiliée à la CNSS. L'employeur est tenu d'adresser une demande d'immatriculation audit établissement dans les huit (08) jours qui suivent soit l'ouverture ou l'acquisition de l'entreprise, soit le premier embauchage d'un salarié lorsque cet embauchage n'est pas concomitant au début de l'activité. Mais tout salarié a le droit d'exiger que son employeur le déclare à la CNSS.

Encadré n°3.2

La demande d'immatriculation de l'employeur doit être établie sur un imprimé délivré par la Caisse nationale de sécurité sociale. Elle comporte :

- les nom et prénoms de l'employeur ou sa raison sociale ;
- la dénomination commerciale de l'établissement ;
- l'adresse complète de l'établissement et, si l'établissement n'est pas le siège social ou principal, l'adresse de ce dernier ;
- la forme juridique de l'établissement ;
- la date du début d'emploi du personnel salarié ;
- le nom du prédécesseur et la date de reprise, s'il s'agit d'une reprise d'établissement ;
- la nature de l'activité exercée ;
- l'effectif du personnel salarié.

En 2011, 5 890 employeurs ont été immatriculés à la CNSS. Les détails sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 26 : Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2011.

	Régime général	Régime gens de Maison	Assurés volontaires	Total
Janvier	441	22	75	538
Février	458	20	58	536
Mars	417	13	61	491
Avril	359	19	49	427
Mai	425	18	43	486
Juin	435	17	26	478
Juillet	415	17	39	471
Août	432	4	39	475
Septembre	470	20	35	525
Octobre	474	29	61	564
Novembre	386	16	33	435
Décembre	413	18	33	464
Total	5 125	213	552	5 890

Source: Annuaire statistique CNSS 2011

En 2011, sur un total de 5 890 employeurs immatriculés à la CNSS, le régime général représente 87,01%. Il est suivi des assurés volontaires (9,37%) puis du régime « gens de maison » (3,62%).

La répartition selon le régime et selon les mois montre que les immatriculations varient en dents de scie. Pour le « régime général et le régime gens de maison », le plus grand nombre d'immatriculation est enregistré au mois d'octobre respectivement 474 et 29. En ce qui concerne les assurés volontaires le plus grand nombre d'immatriculation est enregistré en janvier (75).

Tableau 27 : Répartition mensuelle des employeurs immatriculés à la CNSS au cours de l'année 2012.

	Régime général	Régime gens de Maison	Assurés volontaires	Total
Janvier	498	20	74	592
Février	537	18	54	609
Mars	574	12	62	648
Avril	522	11	98	631
Mai	506	18	121	645
Juin	519	10	96	625
Juillet	547	15	133	695
Août	513	20	186	719
Septembre	493	32	114	639
Octobre	513	30	143	686
Novembre	544	19	222	785
Décembre	500	23	88	611
Total	6 266	228	1 391	7 885

Source: Annuaire statistique CNSS 2012

Le nombre d'employeurs immatriculé enregistré est de 7 885 en 2012 soit une hausse de 33,87% par rapport à celui de 2011. Ce qui montre soit de nouvelles créations d'entreprise ou soit une formalisation des entreprises existantes.

Les différents régimes d'employeurs immatriculés ont connu des hausses par rapport à celui de 2011, mais la plus grande hausse est enregistrée pour le régime des « assurés volontaires » passant de 552 en 2011 à 1 392 en 2012 soit une hausse de 151,99%.

Le plus grand nombre d'enregistrement pour le régime « général » est enregistré en mars (574). Pour le régime « gens de maison », le mois de septembre est celui qui a enregistré le plus grand nombre (32) tandis que pour les assurés volontaires, le plus grand nombre est enregistré en novembre (222).

❖ Il faut s'acquitter de ses cotisations.

L'employeur est tenu d'adresser à la Caisse nationale de sécurité sociale une déclaration récapitulative de salaire et verser périodiquement les cotisations.

Les cotisations versées à la CNSS ont connu une augmentation constante. Elles sont passées de plus 31 milliards en 2008 à 54,92622 milliards en 2012 comme l'atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 28 : Répartition annuelle des cotisations à la CNSS de 2008 à 2012 (en milliers de FCFA)

	2008	2009	2010	2011	2012
Janvier	2 627,01	2 848,01	3 468,56	4 021,35	4 844,39
Février	2 390,54	2 670,03	2 965,37	3 543,62	3 906,71
Mars	2 126,17	2 976,57	3 286,07	4 437,22	4 269,51
Avril	2 950,43	3 452,57	3 496,16	4 213,34	4 620,20
Mai	2 259,36	2 842,07	3 383,97	4 246,99	4 201,72
Juin	2 828,34	3 139,60	3 325,17	4 173,03	4 403,46
Juillet	3 102,05	3 216,92	3 758,03	5 382,32	4 955,34
Août	2 074,74	2 871,78	2 882,85	4 503,43	4 219,54
Septembre	2 299,08	2 583,42	3 308,60	4 064,92	4 561,37
Octobre	3 029,46	3 710,22	4 270,85	5 133,00	5 309,82
Novembre	3 196,10	3 478,10	3 809,94	4 330,30	4 608,50
Décembre	3 085,07	3 393,58	4 336,54	5 035,60	5 026,09
Total	31 968,36	37 182,87	42 292,10	53 085,12	54 926,22

Source: Annuaire statistique/CNSS

L'encaissement de ces cotisations sociales répond à plusieurs modes de recouvrement qui sont :

- ❖ Les cotisations spontanées;
- ❖ Les cotisations par suite de contrôle;
- ❖ Les cotisations précontentieuses;
- ❖ Les cotisations contentieuses.

Le tableau ci-dessous donne la répartition de ces cotisations sociales suivant le mode de recouvrement.

Tableau 29 : Répartition mensuelle des cotisations encaissées à la CNSS en 2011 par mode de recouvrement (en millions de FCFA)

	Cotisations spontanées	Cotisations suite au contrôle	Cotisations précontentieuses	Cotisations contentieuses	total
Janvier	3 826,9	112,9	137,7	179,9	4 257,4
Février	3 519,5	86,7	150,3	7,9	3 764,3
Mars	4 338,2	69,6	255,3	10,7	4 673,7
Avril	4 161,9	93,5	91,4	171,9	4 518,7
Mai	3 561,9	245,6	152,0	3,9	3 967,4
Juin	3 628,8	229,8	139,0	5,8	4 003,4
Juillet	4 790,2	236,8	186,8	179,0	5 392,8
Août	3 671,0	280,8	140,3	3,3	4 095,4
Septembre	3 777,4	110,1	136,0	5,6	4 029,1
Octobre	4 411,2	205,1	302,2	175,1	5 093,5
Novembre	3 999,8	115,5	119,9	4,9	4 240,2
Décembre	4 518,6	82,6	274,7	173,2	5 049,1
Total	48 205,5	1 868,8	2 085,5	921,3	53 085,1

Source : Rapports mensuels d'activités de la Direction Centrale du Recouvrement de la CNSS

Les cotisations spontanées représentent 90,81% des cotisations encaissées à la CNSS en 2011. Ce mode de recouvrement est suivi des cotisations précontentieuses (3,93%) puis des cotisations suites au contrôle (3,52%) et enfin les cotisations contentieuses (1,74%).

3.2.1. L'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse

Les prestations de la branche des pensions comprennent :

- des pensions de vieillesse ;
- des allocations de vieillesse ;
- des pensions anticipées ;
- des pensions d'invalidité ;
- des pensions de survivants ;
- des allocations de survivants.

3.2.2.1 La pension de vieillesse

Elle est due à tout salarié affilié à la CNSS remplissant les conditions ci-dessous :

- ❖ avoir atteint la limite d'âge pour l'admission à la retraite qui oscille entre 56 ans pour les ouvriers et assimilés et 63 ans pour les médecins et enseignants du supérieur ;
- ❖ avoir cotisé pendant 15 ans (180 mois) minimum à la CNSS ;
- ❖ avoir cessé toute activité salariée.

Si les conditions susmentionnées sont remplies, le demandeur doit fournir les pièces consignées dans l'encadré ci-dessous.

Encadré N°3.3 : pièces à fournir

- Une demande de liquidation d'avantages vieillesse
- Un relevé du salaire annuel brut soumis à cotisation des cinq meilleures années
- Les différents certificats de travail
- Une attestation de cessation d'activité
- Le livret d'allocataire
- La carte d'immatriculation à la CNSS
- Les pièces d'état civil

3.2.2.2 L'allocation de vieillesse

Tout salarié affilié à la CNSS remplissant les conditions ci-dessous peut bénéficier de

l'allocation de vieillesse versée en une seule fois. Ce sont :

- ❖ avoir atteint l'âge de la retraite ;
- ❖ avoir cessé toute activité salariale ;
- ❖ ne pas justifier 15 ans de cotisations effectives à la CNSS

Les pièces à fournir sont les mêmes que celles demandées pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

3.2.2.3 La pension anticipée

Elle est due à tout salarié affilié à la CNSS remplissant les conditions ci-dessous :

- ❖ Avoir 50 ans révolus ;
- ❖ Etre reconnu inapte au travail par un médecin ;
- ❖ Avoir cotisé au moins 15 ans à la CNSS.

Les pièces à fournir sont consignées dans l'encadré ci-dessous.

Encadré N°3.4 : pièces à fournir

- Une demande de liquidation d'avantages vieillesse
 - Un relevé du salaire annuel brut soumis à cotisation des cinq meilleures années
 - Les différents certificats de travail
 - Un certificat médical
 - Une attestation d'incapacité
 - Une attestation de cessation d'activité
 - Le livret d'allocataire
 - La carte d'immatriculation à la CNSS

3.2.2.4 La pension d'invalidité

Elle est due à tout salarié invalide avant l'âge de la retraite, affilié à la CNSS et remplissant

Les conditions ci-dessous :

- ❖ avoir été immatriculé à la Caisse depuis au moins 5 ans ;
- ❖ avoir accompli six mois de cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédents le début de son incapacité.
- ❖ présenter un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une incapacité permanente de travail le rendant inapte à gagner plus du tiers (1/3) de sa rémunération normale.

Les pièces à fournir sont les mêmes que celles demandées pour le bénéfice de la pension anticipée sauf que le certificat médical doit préciser la nature et le degré d'incapacité.

3.2.2.5 La pension de survivants

Elle est due :

- ❖ au conjoint survivant, à condition que le mariage ait été contracté avant le décès ;
- ❖ aux enfants à charge du défunt, tels qu'ils sont définis à l'article 38 de la loi 015-2006/AN du 11 mai 2006;
- ❖ aux ascendants en ligne directe qui étaient à la charge de l'assuré (e) célibataire sans enfants.

Les survivants doivent constituer un dossier en tenant compte des cas évoqués dans les encadrés ci-dessous.

Encadré N°3.5 : pièces à fournir

1er cas : l'assuré bénéficiait déjà d'une pension.

Ses ayants droit doivent seulement fournir :

- 1 certificat de décès de l'intéressé ;
- 1 certificat de non-remariage pour la veuve ou le veuf ;
- 1 certificat de vie, de scolarité ou d'apprentissage pour les orphelins ;
- 1 certificat d'invalidité pour le veuf La carte d'immatriculation à la CNSS

2ème cas : l'assuré ne bénéficiait pas de la pension à la date du décès.

Ses ayants droit constituent un dossier complet de demande d'avantages en joignant :

- 1 certificat de décès de l'assuré ;
- 1 certificat de non-remariage pour la veuve ou le veuf ;
- 1 certificat de vie, de scolarité ou d'apprentissage pour les orphelins ;
- 1 certificat d'invalidité pour le veuf ;
- Tous les certificats de travail du défunt.

3.2.2.6 L'allocation de survivants

Elle est due aux ayants droit de l'assuré social qui, à la date de son décès, ne pouvait prétendre ni à une pension vieillesse, ni à une pension d'invalidité. Elle est versée en une seule fois et est partagée entre les différents ayants droit.

Les pièces à fournir sont les mêmes que celles demandées pour le bénéfice de la pension de survivants.

3.2.2.7 Le calcul de la pension

Le salaire servant de base au calcul de la pension est le salaire mensuel moyen des cinq meilleures années d'activité salariale. Il tient également compte de la durée minimale d'assurance. Pour 180 mois d'assurance (15 ans), la pension vieillesse, d'invalidité ou la pension anticipée est égale à 20% du salaire mensuel moyen. Au-delà de 180 mois d'assurance (15 ans), le pourcentage de 20% est majoré de:

- ❖ 1,33% pour chaque période de 12 mois, passée sous la Loi 13/72/AN du 28 décembre 1972 ;
- ❖ 2 % pour chaque période de 12 mois, passée sous la Loi 015-2006/AN du 11 mai 2006.

Les informations relatives à l'évolution des effectifs des pensionnés et des prestations de l'assurance vieillesse pour la période 2006 à 2010 sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Tableau 30 : Evolution des bénéficiaires de pensions selon le type de pension de 2007 à 2012

Type de pension	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PRV	12 348	12 932	13 478	15 093	21 423	14 722
Pension de veuves	11 485	11 845	12 339	13 907	20 372	13 623
Pension de veufs	12	23	29	43	41	62
Pension d'orphelin	10 730	10 000	9 553	10 424	15 209	10 174
Pension d'invalidité	129	90	91	94	124	89
Pension anticipée	47	41	42	44	69	52
Pension d'ascendants	8	11	13	16	23	29
Total	34 759	34 942	35 545	39 621	57 261	38 751

Source : statistiques des DR

Le nombre de bénéficiaires de pensions a connu une hausse de 2007 à 2011 puis une baisse en 2012 selon le type de pension de 2007 à 2012

Tableau 31 : Evolution des différentes prestations de l'assurance vieillesse de 2007 à 2012 en milliers de FCFA

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pensions	7 174 304,36	8 716 029,92	9 146 328,73	10 398 244,08	11 744 021,49	12 772 838,09
PRV	5 323 052,52	6 674 041,61	7 057 383,64	8 131 718,61	9 115 468,33	10 263 053,54
Survivants	1 802 388,17	1 989 873,42	2 029 864,21	2 195 445,17	2 547 716,21	2 435 810,09
Invalidité	29 864,29	30 908,45	29 120,45	39 480,02	41 094,94	45 269,53
Anticipée	18 999,39	21 206,44	29 679,37	27 831,38	35 626,37	23 496,26
Ascendants			281,07	3 768,89	4 115,63	5 208,67
Allocations	194 520,69	172 277,51	213 882,97	205 610,98	275 474,76	277 183,393
Vieillesse	140 452,23	119 857,26	155 728,74	151 106,37	191 673,75	277 183,39
Survivants	51 944,75	52 309,60	58 154,22	54 504,62	83 801,01	208 278,43
Solidarité	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68 904,96
Remboursements	2 123,71	110,65	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	7 368 825	8 888 307,43	9 360 211,70	10 603 855,06	12 019 496,25	13 050 021,49

Source : Annuaire statistiques 2012 de la CNSS

Le montant des différentes prestations dues au titre de l'assurance vieillesse augmente sur toute la période. La plus grande hausse a été constatée sur la période de 2007 à 2008 passant de 7 368 825 000 à 8 888 307 430 soit une hausse de 20,62%. La plus faible hausse a été constatée en 2009 (5,31%). Cette hausse s'explique en partie par l'augmentation du nombre de travailleurs admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

La répartition des prestations de l'assurance vieillesse selon la pension et selon l'allocation montre que sur toute la période considérée, le montant des prestations dues au titre des pensions est largement supérieur à celui des allocations. En effet, le montant de la pension pour chaque année sur toute la période représente au moins 97% des prestations dues au titre de l'assurance vieillesse.

3.2.2. L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels

L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels traite de la prévention des risques professionnels et la réparation des risques professionnels.

3.2.3.1. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels consiste en la prise de mesures ou actions de prévention générale des accidents du travail, des maladies professionnelles et de la réadaptation des invalides. De façon spécifique, il s'agit :

- de veiller aux observations par les employeurs des prescriptions légales et réglementaires visant à préserver la sécurité et la santé des travailleurs ;
- de contrôler la mise en œuvre des dispositions générales de prévention, applicables à l'ensemble des professions exerçant une activité ou utilisant les mêmes outillages et procédés ;
- de recueillir pour les diverses catégories d'entreprises toutes données permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et circonstances, de leur fréquence, de l'importance des incapacités qui en résultent et des coûts de la réparation ;
- d'exploiter les résultats des recherches portant sur les risques professionnels et les mesures de réadaptation des victimes d'incapacité;
- de mener des campagnes pour le développement des mesures de prévention, de réadaptation et de reclassement;
- de proposer des majorations de cotisations à l'encontre de tous les employeurs qui ne respectent pas les mesures de prévention préconisées.

Les actions de prévention et de contrôle au niveau central sont assurées par l'Inspection Médicale du travail (IMT), la Direction générale de la protection sociale (DGPS) à travers la direction de la sécurité et santé au travail (DSST).

Au niveau régional, les directions régionales du travail font des tournées d'inspection, effectuent des contrôles et mènent des campagnes de sensibilisation sur le respect de la législation du travail dans les entreprises.

Les services d'inspection du travail ont fait des contrôles dans 1 379 entreprises en 2011, 1919 en 2012 et 1690 en 2013 sur toute l'étendue du territoire national.

Outre ces structures, la CNSS mène également de grandes actions dans le domaine de la prévention de la sécurité et santé au travail dans le secteur privé.

Les directions centrales en charge de la protection sociale en collaboration avec la CNSS et d'autres parties prenantes célèbrent chaque année, la journée mondiale de la sécurité et santé au travail ainsi que la journée africaine de la prévention des risques professionnels.

3.2.3.2. La réparation des risques professionnels

Sont considérés comme risques professionnels les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'accident de travail, est l'accident dont est victime un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail quelle qu'en soit la cause.

Il en est de même pour :

- l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour, entre sa résidence ou le lieu où il prend ordinairement ses repas et le lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ;
- l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur en vertu des textes en vigueur.

Est considérée comme maladie professionnelle, toute maladie désignée dans le tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. Est également présumée d'origine professionnelle, une maladie caractérisée, non désignée dans le tableau de maladies professionnelles⁷, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès ou une incapacité permanente de celle-ci.

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, il doit informer immédiatement son employeur. L'employeur informé d'un accident ou d'une maladie professionnelle est tenu :

- d'assurer les soins de première urgence ;
- de diriger éventuellement la victime vers le centre médical le plus proche ;
- de faire la déclaration d'accident du travail sur les imprimés fournis par la Caisse ;
- de remettre un carnet d'accident dûment rempli à la victime qui le présentera au médecin.

La déclaration d'accident du travail doit être établie dans les 48 heures en deux exemplaires et adressée l'une à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, qui en retour remettra un carnet d'accident du travail dûment rempli à la victime et l'autre à l'Inspection du travail. Le carnet d'accident du travail dûment rempli doit être

⁷ Le décret N°96-355/PRES/PM/METSS du 11 octobre 1996 portant liste des maladies professionnelles.

présenté au médecin pour toutes les consultations et les soins et au pharmacien avec l'ordonnance.

Dès le rétablissement de la victime le carnet doit être renvoyé à la Caisse par l'intermédiaire de son employeur.

Tableau 32 : Evolution du nombre d'accidents du travail déclarés à la CNSS selon le siège des lésions de 2009 à 2013

	2009		2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Tête	267	15,96	230	14,26	204	11,26	202	11,20
Cou	13	0,78	6	0,37	6	0,33	15	0,83
Tronc	160	9,56	161	9,98	164	9,05	169	9,37
Membres supérieurs	523	31,26	477	29,57	481	26,55	302	16,75
Membres inférieurs	369	22,06	393	24,36	340	18,76	553	30,67
Sièges multiples	319	19,07	321	19,9	476	26,27	485	26,90
Lésions générale	11	0,66	10	0,62	17	0,94	6	0,33
Siège non précisés	11	0,66	15	0,93	45	2,48	71	3,94
Sans autres indications	0	0,00	0	0,00	79	4,36	0	0,00
Total	1 673	100	1 613	100	1 812	100	1 803	100

Source: Annuaire statistique/CNSS

Le nombre d'accident de travail déclaré, évolue tantôt à la baisse, tantôt à la hausse de 2009 à 2012. Toutefois, on constate un niveau élevé du nombre d'accident de travail enregistré au cours de la période étudiée ; toute chose qui montre des efforts à fournir pour réduire la réalisation de ces accidents.

Sur l'ensemble de la période, lorsqu'il survient un accident de travail, les parties du corps les plus atteintes par ces accidents sont les membres supérieurs, les membres inférieures et les blessures dont les sièges sont multiples. En 2012, avec la répartition selon les neuf (9) cas du siège de la lésion, ces trois (3) cas représentent 74,32%.

Tableau 33 : Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés à la CNSS selon l'élément matériel de 2008 à 2012

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectif	%								
Machine	149	9,73	157	9,38	139	8,62	135	7,45	221	12,26
Transport-Manutention	793	51,76	824	49,25	871	54	688	37,97	785	43,54
Autre matériel	43	2,81	110	6,58	59	3,66	254	14,02	289	16,03
Matériaux et substances	132	8,62	160	9,56	122	7,56	99	5,46	65	3,61
Milieus de travail	333	21,74	314	18,77	332	20,58	334	18,43	192	10,65
Agents non classés	82	5,35	108	6,46	90	5,58	223	12,31	251	13,92
Sans autres indications	0	0,00	0	0,00	0	0,00	79	4,36	0	0,00
Total	1 532	100	1 673	100	1 613	100	1 733	100	1 803	100

Source: Annuaire statistique/CNSS

Divers matériels sont en causes dans la survenance d'un accident de travail. Le tableau ci-dessus présente sept (7) causes. Parmi ces causes, la plus récurrente durant la période de 2008 à 2012 est le « **Transport-Manutention** ».

En ce qui concerne l'année 2012, cette cause représente 43,54 % des causes des accidents de travail. Elle est suivie par la modalité « autre matériel » (16,03%).

L'importance de cette cause nécessite des sensibilisations sur l'utilisation des moyens de transports et sur les techniques de manutention appropriées.

Tableau 34 : Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés à la CNSS selon la circonstance de 2008 à 2013

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Trajet	394	25,72	436	26,06	474	29,39	527	29,08	583	32,33
Déplacement	91	5,94	118	7,05	103	6,39	136	7,51	135	7,49
Lieu habituel	973	63,51	1 056	63,12	950	58,9	1 009	55,68	1 031	57,18
Lieu occasionnel	74	4,83	63	3,77	86	5,33	61	3,37	54	3%
Sans autres indications	0	0,00	0	0,00	0	0,00	79	4,36	0	0
Total	1 532	100	1 673	100	1 613	100			1 803	100

Source: Annuaire statistique/CNSS

Selon la répartition des accidents de travail en fonction des circonstances de leur survenue, une grande partie des accidents de travail survient au lieu habituel de travail. En effet, selon les données du tableau, sur les cinq (05) ans, plus de 50% des accidents de travail survenus chaque année ont lieu sur le lieu de travail. Cette cause est suivie par les accidents survenus au cours du trajet.

Tableau 35 : Evolution du nombre d'accidents du travail déclaré à la CNSS selon le Sexe de la victime de 2008 à 2013

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Effecti f	%								
Masculin	1380	90,08	1485	88,76	1391	86,24	1 481	81,73	1544	85,64
Féminin	152	9,92	188	11,24	222	13,76	252	13,91	259	14,36
Sans autres indications	0	0,00	0	0,00	0	0,00	79	4,36	0	0
Total	1 532	100	1 673	100	1 613	100	1 812	100	1 803	100

Source : Annuaire statistique/CNSS

En faisant la répartition suivant le sexe, le sexe masculin est celui pour lequel on a enregistré le plus grand nombre d'accident de travail de 2008 à 2012. Son plus faible taux a été enregistré en 2011 avec 81,7% et son taux le plus élevé en 2008 (90,08%).

3.2.3. L'état des lieux des prestations relatives aux prestations familiales

La branche des prestations familiales comprend les allocations prénatales, les allocations familiales et les prestations de maternité.

Pour pouvoir prétendre aux prestations familiales, le travailleur assujéti au régime de sécurité sociale doit justifier de trois (03) mois de travail consécutifs chez un ou plusieurs employeurs. Toutefois, ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas des prestations de maternité.

En cas de décès d'un allocataire non titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, le conjoint survivant, même s'il n'exerce aucune activité professionnelle, peut continuer à bénéficier des prestations familiales pour les enfants qui étaient à la charge de ce dernier à condition qu'il en assure la garde et l'entretien. Cependant, la veuve ne peut prétendre aux allocations familiales pour de nouvelles naissances. Ce droit ne peut se cumuler avec l'attribution des pensions ou des rentes d'orphelins.

Il faut noter que lorsque le père et la mère d'un enfant peuvent prétendre chacun de son côté à des prestations familiales, soit à la charge du régime de sécurité sociale, soit à la charge de tout autre régime public de sécurité sociale, celles-ci sont établies

et liquidées au nom de celui qui bénéficie des prestations les plus avantageuses. Aucun cumul n'est admis.

3.2.3.1. Les allocations prénatales (APN)

Il est attribué à toute femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié, remplissant les conditions des allocations prénatales à compter du jour de la déclaration de la grossesse. Si cette déclaration est faite dans les trois (03) premiers mois de la grossesse, les allocations prénatales sont dues pour les neuf (09) mois ayant précédé la naissance.

Tableau 36 : Etat des lieux des allocations prénatales de 2009 à 2013

Années	2009	2010	2011	2012
Effectifs	1 185	1 359	1 547	2 205

Source: Base de données Oracle/CNSS et annuaire 2012 CNSS

Le nombre de bénéficiaires des allocations prénatales a augmenté durant les quatre années.

La plus grande hausse a été enregistrée au cours de l'année 2012 passant de 2011 à 2 205 soit une hausse de 42,53%

3.2.3.2 Les allocations familiales

Les allocations familiales sont attribuées à l'assuré pour chacun des enfants à charge ayant moins de quinze (15) ans dans la limite de six (06) enfants. Elles ne sont pas indexées au salaire ou au traitement de l'allocataire ; elle est de 2000⁸ francs par enfants en charge et par mois. La limite d'âge est portée à dix-huit (18) ans pour l'enfant placé en apprentissage et à vingt et un (21) ans si l'enfant poursuit ses études ou si par suite d'une infirmité ou d'une maladie incurable, l'enfant est dans l'impossibilité d'exercer une activité rémunératrice.⁹

⁸ Arrêté N°2006-38/MTSS/SG/DGPS/du 13 novembre 2006

⁹ Les allocations familiales sont normalement payées à la mère. Elles sont dues dès la naissance pour les enfants à charge dans la limite de 6 enfants par allocataire. Ainsi donc, pour les percevoir, il faut fournir régulièrement les pièces suivantes :

- Pour les enfants de 0 à 6 ans : Visite médicale tous les 2 mois ;
- pour les enfants de 6 à 15 ans : Certificat de vie délivré par l'Etat civil ou bien un certificat de scolarité délivré par le Directeur de l'école où est inscrit l'enfant.
- pour les enfants de 15 à 18 ans : Certificat de scolarité ou contrat d'apprentissage d'un employeur signé par le service de la main-d'œuvre.
- pour les enfants de 18 à 21 ans : Certificat de scolarité s'ils sont étudiants ou certificat médical s'ils sont infirmes.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants âgés de quinze (15) ans révolus au plus qui vivent avec l'assuré(e) et dont celui-ci ou celle-ci assume de façon permanente l'entretien. Si ces enfants rentrent, en outre, dans une des catégories suivantes :

- ❖ Les enfants de l'assuré (e) ;
- ❖ les enfants du conjoint de l'assuré (e) ou ceux placés sous la tutelle de l'un des conjoints lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ;
- ❖ les enfants ayant fait l'objet d'une adoption par l'assuré ou son conjoint conformément à la loi ;
- ❖ les enfants d'un travailleur décédé placés sous tutelle;
- ❖ les enfants d'un travailleur déclaré incapable et placé sous tutelle

Le droit aux allocations familiales est subordonné :

- ❖ à la justification par l'assuré d'une activité salariée au moins égale à dix-huit (18) jours ou à cent vingt (120) heures par mois de travail¹⁰ ;
- ❖ à l'inscription de l'enfant bénéficiaire au registre d'état civil dans les délais légaux après sa naissance, sous réserve des dérogations prévues par la loi;
- ❖ à l'assistance régulière des enfants bénéficiaires d'âge scolaire aux cours des établissements scolaires ou de formation professionnelle, sauf impossibilité certifiée par les autorités compétentes ;
- ❖ à la présentation à des examens médicaux pour les enfants bénéficiaires n'ayant pas atteint l'âge scolaire.

Le titulaire d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et la femme salariée mariée dont le mari ne bénéficie pas d'autre régime de prestations

¹⁰ Le droit aux allocations familiales est subordonné à la justification par l'assuré d'un bulletin de présence délivré par l'employeur.

Envoyez un bulletin de présence tous les mois à la Caisse. Ce bulletin, pour être accepté, doit mentionner une activité salariale de 18 jours ou de 120 heures de travail par mois.

Si vous êtes allocataire et que vous perdez votre emploi, vous continuerez à percevoir pendant les six (06) premiers mois de chômage des allocations familiales.

Pour cela, faites-vous délivrer par l'Inspecteur du travail ou l'autorité administrative du ressort, une attestation de chômage.

Remettez cette attestation à la Caisse, et il vous sera payé des Prestations Familiales.

familiales peuvent prétendre aux allocations familiales en fournissant les pièces conformément à l'encadré ci-dessous.

Encadré N°3.6:

Pour être allocataire, il faut justifier de 3 mois de travail consécutifs chez un ou plusieurs employeurs et constituer un dossier comprenant :

- a) une demande d'allocations familiales (imprimé fourni par la CNSS),
- b) le(s) acte(s) de naissance des conjoints et des enfants,
- c) un bulletin de mariage (pour les polygames autant d'actes de mariage qu'il y a d'épouses),
- d) une ordonnance de prise en charge pour les enfants nés hors mariage,
- e) la photo d'identité du demandeur,
- f) un certificat de grossesse (pour les épouses enceintes),
- g) une attestation de présence signée par l'employeur et indiquant la date de l'embauche.

Le dossier complet doit être envoyé à la CNSS ou déposé aux guichets de ses services décentralisés. Dès réception du dossier, la CNSS délivre au demandeur UN LIVRET D'ALLOCATAIRE portant son numéro d'immatriculation.

La répartition des différentes prestations de 2007 à 2010 est consignée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 37 : Répartition des différents prestataires de la branche prestations familiales selon leur nature et la direction régionale de 2009 à 2012.

	2009		2010		2011		2012	
	Effectif	Glissement (taux de croissance)						
DRO								
Allocataires	36 255	10,38	36 973	1,94	40 302	9,00	46 307	14,90
Conjoints d'allocataires*	38 942	10,09	19 934	-95,35	20 847	4,58	24 588	17,95
Enfants d'allocataires	101 931	7,06	107 228	4,94	118 251	10,28	126 829	7,25
DRB								
Allocataires	15 215	12	16 616	8,43	17 727	6,69	16 340	-7,82
Conjoints d'allocataires*	17 768	9,83	9 035	-96,66	9 173	1,53	7 955	-13,28
Enfants d'allocataires	46 310	4,31	49 064	5,61	51 713	5,40	61 821	19,55
DRN								
Allocataires	2 552	52,27	3 094	17,52	3 671	18,65	3 047	-17,00
Conjoints d'allocataires*	2 209	9,85	1 685	-31,1	1 808	7,30	1 485	-17,87

Enfants d'allocataires	7 174	32,73	9 451	24,09	10 740	13,64	10 272	-4,36
DRD								
Allocataires	1 347	-7,61	1 853	27,31	2 004	8,15	2 135	6,54
Conjoints d'allocataires*	839	9,82	726	-15,56	898	23,69	817	-9,02
Enfants d'allocataires	5 479	3,51	6 701	18,24	7 103	6,00	7 380	3,9
DRF								
Allocataires	2 608	19,41	2 966	12,07	3 314	11,73	3 387	2,20
Conjoints d'allocataires*	1 422	9,81	1 314	-8,22	1 403	6,77	1 556	10,91
Enfants d'allocataires	7 723	67,96	10 254	24,68	11 377	10,95	11 467	0,79
TOTAL								
Allocataires	57 977	12,04	61 502	5,73	67 018	8,97	71 216	6,26
Conjoints d'allocataires*	61 180	10	32 694	-87,13	34 129	4,39	36 401	6,66
Enfants d'allocataires	168 617	8,85	182 698	7,71	199 184	9,02	217 769	9,33

Source: Base de données Oracle/CNSS

* Après centralisation de la base et apurement du fichier, le changement de définition du concept de conjoint a fait beaucoup baisser les effectifs car on parle désormais de conjoint quand les deux partenaires sont effectivement unis par le mariage

3.2.3.3. Les prestations de maternité

Les prestations de maternité sont constituées d'une indemnité journalière destinée à compenser la perte de salaire pendant la durée de congé de maternité et de prestations en nature. Toute femme salariée perçoit à l'occasion du congé de maternité une indemnité journalière de maternité. Cette indemnité est accordée pendant une période de quatorze (14) semaines dont au moins quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement, à la condition que l'assurée cesse toute activité salariée. Dans le cas d'un repos supplémentaire, justifié par la maladie résultant de la grossesse ou des couches, l'indemnité journalière peut être payée jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de trois (03) semaines.

Les frais d'accouchement de la femme salariée dans une formation sanitaire agréée, ainsi que, le cas échéant, les soins médicaux nécessaires pendant le congé de maternité et les frais pharmaceutiques, dans la mesure où les médicaments sont délivrés en raison de la maladie résultant de la grossesse ou des couches, sont à la charge exclusive de la CNSS.

Tableau 38 : Evolution des prestations familiales de 2009 et 2012 (montant en milliers de F CFA)

	2009	2010	2011	2012
A P N	15 540,59	17 951,39	19 274,00	20 847,00
A F	2 281 606,96	2 493 598,30	2 945 428,00	3 032 178,00
I J	688 409,12	771 940,63	603 903,61	878 409,57
F M	25 600,23	21 382,97	18 353, 33	20 433,74
Total	3 011 156,89	3 304 873,29	3 586 958,94	3 951 868,31

Source: Annuaire statistique/CNSS

Les dépenses consacrées aux prestations familiales connaissent une progression à la hausse d'une année à l'autre de 2009 à 2012. Le taux d'augmentation est de 9,75% entre 2009 et 2010 ; 8,53% entre 2010 et 2011 et enfin 10,17% entre 2011 et 2012.

Les dépenses consacrées aux allocations constituent la grande partie des dépenses des prestations familiales. Pour ce qui concerne l'année 2012, les dépenses d'allocation familiale s'élève 0 3032 178 000 soit 76,73% de l'ensemble des dépenses consacrées aux prestations familiales.

Chapitre 4 : Le dialogue social en milieu du travail

Au Burkina Faso, il existe de nombreux mécanismes de prévention et de règlement des conflits sociaux aussi bien dans les secteurs public que privé. Ces mécanismes sont de deux ordres : les mécanismes juridictionnels et les mécanismes non juridictionnels. A ces deux catégories, il convient d'ajouter une diversité de mécanismes socioculturels de règlement des conflits sociaux liés aux traditions, aux coutumes et à la culture, et qui peuvent, à l'instar des mécanismes sus visés, s'avérer particulièrement utiles sur le terrain.

4.1. Les cadres et les acteurs du dialogue social

Incluant toutes formes d'échange d'informations, de concertation ou de négociation, le dialogue social peut être institutionnel ou informel, bipartite, tripartite, et se dérouler au niveau national, interprofessionnel, sectoriel, ou au sein de l'entreprise.

Les structures du dialogue social peuvent être présentées sous plusieurs formes suivant les niveaux de déroulement, les acteurs concernés ou la base juridique. Les acteurs sont fonctions des types et des cadres du dialogue social.

Pour cerner le dialogue social au Burkina Faso, il est nécessaire de présenter ses cadres et ses acteurs, d'examiner sa pratique..

4.1.1. Les institutions du dialogue social

Ñ Au niveau du Code du travail

Des cadres ont été institués dans le code du travail dans le but de favoriser la concertation et le dialogue. Il s'agit notamment de :

➤ **La Commission consultative du travail (CCT)**

C'est un organe consultatif national institué conformément aux termes de l'article 405 du code du travail. Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont fixés par le Décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997 modifié par le décret 2002-73 du 19 février 2002. Elle est composée de vingt quatre (24) membres dont 12 représentants les syndicats de travailleurs et douze 12 représentants les organisations professionnelles avec quatre (4) représentant l'Etat en tant qu'employeur.

La CCT émet des avis motivés sur toutes les questions relatives à la législation en matière de travail. De façon explicite, son avis est obligatoirement requis dans trente six (36) cas.

➤ **Le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST)**

C'est également un organe consultatif national institué conformément aux termes de l'article 411 du Code du travail. Sa composition et son fonctionnement sont fixés par le décret n°2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07 Octobre 2011. Le comité technique fait des suggestions et émet des avis sur toute question relative à la réglementation en matière de sécurité et santé au travail.

➤ **La Commission nationale du salaire minimum interprofessionnel garanti**

La commission nationale du SMIG a été créée par le décret n°2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE du 31 décembre 2010. Elle est chargée de préparer à l'intention du gouvernement un rapport technique portant révision du panier du SMIG, d'adopter toute proposition ou suggestion susceptible d'améliorer les conditions de vie et de travail des populations, de se prononcer, d'une manière générale, sur toute question susceptible d'influer sur les salaires.

➤ **La Commission mixte paritaire (Patronat/Centrales syndicales) chargée des négociations salariales et des conditions de travail dans le secteur privé**

Elle est prévue par l'article 190 du code du travail et est réglementée par l'arrêté n°2008 -012 MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 Mai 2008. La commission a pour mission, de négocier les salaires et les conditions de travail dans le secteur privé.

➤ **Les comités de sécurité et santé au travail**

Ces comités sont obligatoires dans les établissements occupant au moins trente (30) travailleurs aux termes de l'article 249 du code du travail. Ils assistent et conseillent l'employeur et le cas échéant, les travailleurs ou leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et de santé au travail.

➤ **Les structures de représentation du personnel**

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux, à travers leurs rôles respectifs, sont des animateurs des instances prévues par le code du travail. Les premiers doivent être reçus par l'employeur au moins une fois par mois. Les seconds sont habilités à participer aux négociations des accords collectifs mais la législation sociale n'impose pas des rencontres périodiques en vue des négociations.

➤ **Les commissions mixtes**

Il s'agit des commissions mises en place en vue de la conclusion d'une convention collective de travail, selon les dispositions de l'article 114 du code du travail.

Ñ Au niveau du Régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique

➤ **Le Conseil consultatif de la fonction publique (CCFP)**

Institué par les dispositions de l'article 51 de la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN, il a compétence pour connaître de toutes les questions d'ordre général concernant la fonction publique et toutes les autres questions dont il est saisi.

➤ **Le Comité technique paritaire (CTP)**

Il a compétence consultative en matière d'organisation et de fonctionnement des services en matière de gestion et de formation du personnel. Il est régi par le décret N°2010-390/PRES/PM/MFPRE/MEF du 29 juillet 2010, portant composition, organisation et fonctionnement du Comité Technique Paritaire des Etablissements Publics de l'Etat.

➤ **Le Conseil d'administration du secteur ministériel (CASEM)**

Il est chargé du suivi, du contrôle et de l'évaluation de la politique sectorielle du gouvernement, de la gestion du personnel et des performances générales du département ministériel au sein duquel il est institué. Les organisations syndicales présentes y prennent part. Il est institué par le décret n° 2005-483/PRES/PM/MFPRE du 27 septembre 2005 portant création, attribution, composition et fonctionnement des organes d'administration, de gestion et d'évaluation au sein des départements ministériels, la loi N°20/98/AN du 5 mai 1998 portant normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat et le décret N°2003-083/PRES/PM/MFPRE/MFB du 19 février 2003 portant critères et modalités d'évaluation des agents de la Fonction Publique.

Ñ Les autres structures du dialogue social

➤ **Le cadre de concertation Gouvernement/Syndicats des travailleurs.**

C'est un cadre bipartite national créé par l'arrêté interministériel n°2008-010 MTSS/MCPEA/SG/DGT/DRPPDS du 1^{er} Avril 2008. Les doléances de l'unité d'actions syndicale, remises au gouvernement à l'occasion de chaque 1^{er} mai, sont examinées et des réponses y sont apportées. Les conclusions des rencontres sont matérialisées par un communiqué final consacrant les engagements du gouvernement.

➤ **Le Comité technique de suivi des résultats des travaux de concertation Gouvernement/ syndicats de travailleurs.**

Institué en 2003, le comité est chargé du suivi de la mise en œuvre des engagements pris par le gouvernement lors des rencontres de concertation. Il est régi par l'arrêté conjoint N°2014-025/ MFPTSS/MEF, du 13 juin 2014 portant création, attribution, composition, organisation, fonctionnement du Comité Technique de Suivi des

résultats des travaux des rencontres Gouvernement/Syndicats de travailleurs et nomination de ses membres.

➤ **Le cadre bipartite permanent de concertation Patronat/Centrales syndicales.**

Ce cadre a été institué par l'arrêté N°2008-013/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement du Cadre bipartite Permanent de Concertation Patronat/Centrales Syndicales.

Il regroupe les Centrales syndicales et le Conseil National du Patronat Burkinabé. Ce cadre est chargé de mener des réflexions sur l'amélioration de l'environnement des affaires et de la préservation des emplois, des conditions de vie et de travail, la prévention des conflits de travail, la protection sociale, la formation professionnelle, ainsi que toutes autres questions touchant le monde du travail.

Aussi émet- il des avis et recommandations à l'intention des parties prenantes à la concertation, des pouvoirs publics, des partenaires au développement sur les préoccupations du monde du travail.

➤ **Le comité de suivi des dossiers sociaux**

Institué par l'arrêté N°2005-013/MTEJ du 8 juin 2005 portant création, attribution et composition du comité paritaire de suivi des dossiers de conflits de travail pendants en justice. Il est chargé du suivi des dossiers de conflits de travail rendus en dernier ressort et qui connaissent des difficultés d'exécution.

➤ **La rencontre Gouvernement/Secteur privé**

Cette rencontre a été instituée par l'arrêté interministériel N°2008-0010/MTSS/MEF/MCPEA/SG/DGT/DRPPDS du 1^{er} avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement d'un cadre de concertation gouvernement/organisations Syndicales de travailleurs.

Elle se tient annuellement et est l'occasion pour les hommes d'affaires d'exposer leurs préoccupations au gouvernement. Elle est présidée par le Premier ministre.

➤ **Le Conseil économique et social (CES)**

Il est un organe consultatif créé par la loi N°4/59/AL du 19 mai 1959 et modifiée par la loi N°009/93/ADP du 13 mai 1993.

Le CES est appelé à donner des avis sur les grandes questions de politique économique et sociale. Il a, de ce fait, une mission de réflexion et d'appui à la prise de décision par le gouvernement.

Le CES est composé d'un Président et de 90 membres nommés par décret présidentiel conformément à la loi n°009-93 ADP du 13 mai 1993. Ces membres se répartissaient entre différents secteurs de l'économie, structures/associations, dont un représentant de l'Administration du travail, cinq représentants des syndicats des travailleurs et cinq représentants du syndicat des employeurs.

Le CES, depuis sa redynamisation en 1993, tient régulièrement ses deux sessions annuelles de 21 jours chacune, sur une thématique permettant d'examiner une problématique de l'heure et de donner au gouvernement les possibilités de prendre des décisions pour une bonne gouvernance.

4.1.2. Les acteurs du dialogue social

Les acteurs traditionnels du dialogue social sont :

- le Gouvernement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs ;
- les organisations professionnelles de travailleurs et les délégués du personnel

Le gouvernement comme acteur du dialogue social est entendu dans un sens large. Il joue deux rôles principaux à savoir celui de promoteur et celui de protagoniste. En tant que promoteur, outre la protection des droits fondamentaux au travail, le gouvernement doit faire la promotion des consultations avec les partenaires sociaux en prenant les mesures appropriées pour la réussite et l'efficacité du dialogue. En tant que protagoniste, il prend une part active aux négociations avec ses propres employés c'est-à-dire les travailleurs de la fonction publique.

C'est de cette façon, qu'il contribue non seulement à promouvoir le dialogue social bipartite dans le secteur public, mais aussi et surtout à renforcer la culture du dialogue social dans le pays.

Les organisations professionnelles d'employeurs sont regroupées au sein du Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) qui compte à ce jour soixante neuf (69) groupements et associations professionnels avec pour membres de base de grandes, petites, moyennes et micro -entreprises actifs dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Pour les organisations professionnelles de travailleurs, il s'agit des centrales syndicales et des syndicats autonomes. Cependant, pour les instances à caractère national (Commission Consultative du Travail), seules les centrales syndicales y représentent les travailleurs. Les syndicats autonomes n'interviennent que dans des cas sectoriels..Les centrales syndicales reconnues avec lesquelles le ministère en charge du travail travaille sont :

- la Confédération Nationale des Travailleurs Burkinabé (**CNTB**) ;
- la Confédération Syndicale Burkinabé (**CSB**);
- l'Organisation Nationale des Syndicats Libres (**ONSL**) ;
- la Confédération Générale du Travail du Burkina (**CGT-B**) ;
- la Force Ouvrière-Union Nationale des Syndicats Libres (**FO-UNSL**) ;
- Union Syndicale des Travailleurs du Burkina (**USTB**).

Outre ces différents acteurs, d'autres interviennent dans les cadres du dialogue social ou offrent leur bon office pour le règlement des conflits. Il s'agit de la société civile, des autorités coutumières, religieuses et politiques.

Il est noté qu'il existe deux structures syndicales au sein du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale :

- le syndicat national des inspecteurs et contrôleurs de travail (SYNACIT)
- le syndicat national des gestionnaires des ressources humaines (SYNAGRH).

4.2. L'aperçu sur la législation du travail et les conventions ratifiées

4.2.1. Le cadre juridique national du dialogue social

Les normes sur le dialogue social au plan national sont consacrées par la constitution, des lois, des textes réglementaires et la pratique.

Dans la constitution, le dialogue social repose sur la liberté syndicale en particulier, la loi fondamentale garantit cette liberté en son article 21 : « La liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contraintes et sans limitation autres que celle prévues par la loi ».

➤ Les lois

Celles dont les dispositions font cas du dialogue social sont :

- ✓ la loi n°10-92/ADP du 15 Décembre 1992 portant liberté d'association qui définit le syndicat et indique qu'il se forme librement ;
- ✓ la loi n°028-2008 du /AN du 13 Mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ;
- ✓ la loi n°013-98/AN du 28 Avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 Mai 2005 en son article 44, donne le droit aux agents de la fonction publique de constituer et d'adhérer librement à des associations ou à des syndicats professionnels.

➤ Les textes réglementaires

Les textes en la matière sont nombreux. Nous retiendrons les plus pertinents et surtout les plus récents :

- Décret n° 97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 Mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission Consultative du Travail ;
- Décret n°2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07octobre 2011portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST) ;

- Arrêté interministériel n°2008-010 MTSS/MCPEA/SG/DGT/DRPPDS du 1^{er} Avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement d'un cadre de concertation gouvernement/organisations syndicales de travailleurs ;
- Arrêté n°2008-013 /MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 Mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement du cadre bipartite permanent de concertation patronat/centrales syndicales ;
- Arrêté n°2008 -012 MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 Mai 2008 portant création, composition, attribution, et fonctionnement de la commission mixte paritaire de négociation salariale du secteur privé.

4.2.2. Le cadre juridique supranational du dialogue social

➤ **Les conventions ratifiées**

Le Burkina Faso a ratifié 43 conventions, dont les 8 conventions fondamentales, les 4 conventions prioritaires et 31 des 117 conventions techniques de l'organisation internationale du travail (OIT). La mise en œuvre de ces conventions est relativement satisfaisante au plan du respect des engagements institutionnels. En matière de soumission aux autorités compétentes des normes internationales du travail adoptées par la Conférence, de communication régulière de rapports dus au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT, ou d'application effective des principes et droits énoncés dans les normes, etc., le Burkina Faso fait des efforts.

Parmi les conventions ratifiées et les recommandations de l'OIT, celles en faveur du dialogue social se présentent comme suit :

- ✓ les conventions n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Au terme de l'article 2 de la convention n°87, les travailleurs et les employeurs ont le droit sans autorisation préalable de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier ;
- ✓ la convention n° 141 sur les organisations des travailleurs ruraux (1975) offre la possibilité à toutes les catégories de travailleurs ruraux de constituer et d'adhérer librement à des organisations qu'ils auront constitué sans autorisation préalable;
- ✓ la convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique (1978) traite de la protection et de la liberté des agents publics ;
- ✓ la convention n°154 sur la négociation collective (1981) et sa recommandation n° 163 (1981) sur la promotion de la négociation collective explicite les dispositions de la convention sur le sujet. Elle met l'accent sur les moyens en s'appuyant sur des mesures adaptées aux circonstances nationales qui devraient être prises en vue de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleur ;

- ✓ la convention n° 131 sur la fixation des salaires minima (1970) qui prescrit le respect de la liberté de négociation et une participation sur un pied d'égalité des organisations de travailleurs et d'employeurs aux méthodes de fixation des salaires;
- ✓ la convention n°135 sur les représentants des travailleurs (1971) qui invite à la protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice. Cette protection leur permet d'exercer convenablement leurs missions sans crainte ;
- ✓ la convention n° 144 sur la consultation tripartite relative aux normes internationales du travail (1976) accompagnée de la recommandation n°152 (1976) destinée à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et les mesures nationales en rapport avec les activités de l'OIT.
- ✓ la convention n°150 sur l'administration du travail (1978).

➤ **Les recommandations et déclarations**

- ✓ la recommandation n° 91 (1951) sur les conventions collectives, qui prescrit les règles pratiques présidant à la conclusion des conventions collectives par le biais de la négociation collectives ;
- ✓ la recommandation n°92 (1951) sur la consultation et l'arbitrage volontaire qui participent de l'esprit de compromis qui doit animer les partenaires sociaux ;
- ✓ les recommandations n° 94 (1952) et n° 113 (1960) sur la consultation et la collaboration entre les employeurs et les travailleurs au sein de l'entreprise. Elles proposent des alternatives pour un meilleur encadrement de la consultation et de la collaboration entre les acteurs sociaux. L'objectif ultime est la promotion d'une bonne relation entre l'Etat, les employeurs et les travailleurs aux fins de développer l'économie en général, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie;
- ✓ la recommandation n° 129 (1967) sur les communications dans l'entreprise et la recommandation n° 130 (1967) sur l'examen des réclamations appellent l'employeur à la consultation et parfois à la négociation avec les travailleurs en vue de trouver des solutions qui garantissent un climat de paix dans l'entreprise ;
- ✓ la recommandation n°198 sur la relation de travail (2006).

A ces principes juridiques sur le dialogue social, et le tripartisme, il faut ajouter les déclarations qui guident les politiques générales de l'OIT. Les plus pertinentes en matière de dialogue social sont :

- ✓ la déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail de Juin 1998. Cette déclaration qui fait la promotion des conventions fondamentales intéresse le dialogue social dans la mesure où elle permet une large diffusion

des conventions sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n° 87 et 98) ;

- ✓ la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable du 10 Juin 2008. Elle indique qu'un dialogue social entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs au plan national et international est essentiel pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale.

Il convient de rappeler que la convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique (1978) et la convention n°154 sur la négociation collective (1981) n'ont pas été ratifiées par le Burkina Faso.

Chapitre 5 : La fonction publique en chiffres

5.1. Vue d'ensemble des effectifs des agents de la fonction publique

Les agents de la fonction publique d'Etat régis par la loi n° 019-2005/AN du 18 mai 2005 portant modification de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique, sont dans les positions administratives suivantes :

- activité ;
- maintien/réquisition¹¹
- détachement;
- disponibilité/suspension de contrat;
- sous les drapeaux.

Tableau 39 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat par position administrative et selon le sexe au 31 décembre de 2011 à 2013

	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

Source : SIGASPE

Les effectifs des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2011, 2012 et 2013 représentent respectivement 96,96%, 96,87% et 97,43% des effectifs totaux des mêmes années. Pendant ce temps et pour les mêmes périodes, les agents en détachement représentaient respectivement 1,73%, 1,69% et 1,54% des effectifs

¹¹ Le fonctionnaire atteint par la limite d'âge de son emploi est admis à la retraite sauf cas de réquisition expressément acceptée par le Ministre chargé de la Fonction Publique. (Article 155 de la loi 013) :

totaux des mêmes années et ceux en disponibilité/suspension de contrat représentaient respectivement 1,21%, 1,36% et 0,92%. Les effectifs des agents dans les autres positions administratives telles que le maintien/réquisition et sous les drapeaux sont de très faibles proportions.

Par ailleurs, le pourcentage des agents de la fonction publique selon le sexe en 2011, 2012 et 2013 est respectivement de 70,61%, 69,94% et 68,91% pour les hommes et de 29,39%, 30,06% et 31,09% pour les femmes.

La proportion des femmes dans la fonction publique d'Etat a eu une légère évolution de 2011 à 2013 avec une hausse de 9,37% entre 2011 et 2012 et 7,21% entre 2012 et 2013.

5.1.1. La répartition des agents en activité par ministère/institution et selon le sexe

Les Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation (MENA), de la santé (MS), des enseignements secondaires et supérieurs (MESS), de l'action sociale et de la solidarité nationale (MASSN) regroupent à eux seuls, 72% des effectifs des agents de l'Etat en activité en 2011, 2012. Ainsi, pour permettre à l'administration de fournir de meilleurs services sociaux aux citoyens, la gestion optimale des ressources humaines dans ce secteur s'impose.

Par ministères et/ou institutions, le MENA (45 489 agents en 2011 et 49 854 agents en 2012) regroupe le plus grand nombre d'agents en activité de la fonction publique, soit 41% et 42% respectivement en 2011 et en 2012 de l'effectif total. Il est suivi respectivement du ministère de la santé (19% en 2011 ; 18% en 2012), du MESS (10 % en 2011 et en 2012), du MATS (9% en 2011 et en 2012) et du MEF (6% en 2011 et en 2012). Ils regroupent, à eux seuls, 85 % des effectifs des agents en activité de la fonction publique en 2011 et en 2012 (cf. tableaux ci-dessous).

Cette forte concentration des agents dans ces ministères est en grande partie due à leur représentativité effective sur toute l'étendue du territoire. Cela traduit aussi, les choix politiques du gouvernement en matière d'éducation, de santé et de sécurité. La forte mobilisation des ressources humaines dans le secteur social montre l'importance que l'Etat accorde à ce secteur pour le développement du Burkina Faso. Ce ne sont pas des secteurs productifs, mais l'éducation permet d'élever le niveau de conscience et d'instruction de la population. Toute chose qui est d'une importance capitale dans le développement d'un pays.

Les hommes sont numériquement prédominants dans la quasi-totalité des ministères et/ou institutions sauf au Ministère de la promotion de la femme (MPF) (41% en 2011 et en 2012), au Ministère de la défense nationale et des anciens combattants (MDNAC) (42% en 2011 et 2012), à la Grande chancellerie (GC) (33% en 2011) où ils sont minoritaires.

Tableau 40 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par ministère et selon le sexe

	2011			2012		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MAECR	379	190	569	392	208	600
MAH	2 229	505	2 734	2 178	483	2 661
MASSN	1 630	632	2 262	1 697	662	2 359
MATDS	8 700	857	9 557	9 518	981	10 499
MC	667	159	826	773	174	947
MCRPRP	41	20	61	46	24	70
MCT	580	162	742	592	181	773
MDNAC	40	56	96	39	54	93
MEDD	1 377	163	1 540	1 526	176	1 702
MEF	5 692	1 179	6 871	5 908	1 243	7 151
MENA	30 168	15 321	45 489	32 088	17 766	49 854
MESS	8 913	2 635	11 548	9 367	2 806	12 173
MFPTSS	711	254	965	687	237	924
MHU	251	50	301	250	49	299
MICA	310	98	408	324	100	424
MID	581	81	662	627	100	727
MJFPE	314	65	379	368	79	447
MJPDH	2 142	428	2 570	2 325	476	2 801
MMCE	128	46	174	133	45	178
MPF	91	131	222	93	134	227
MRA	1 000	213	1 213	1 005	213	1 218
MRSI	3	0	3	271	62	333
MS	11 449	9 334	20 783	11 758	9 480	21 238
MSL	370	67	437	373	63	436
MTPEN	353	106	459	351	108	459
Total	78 119	32 752	110 871	82 689	35 904	118 593

Source : SIGASPE

Tableau 41 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activités par institution et selon le sexe

	2011			2012			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
AN	6	2	8	4	1	5	8	2	10
ASCE	27	23	50	34	24	58	35	21	56
CC	58	29	87	56	28	84	57	29	86
CCa	34	31	65	33	30	63	34	27	61
CCo	45	27	72	44	28	72	46	27	73
CE	26	21	47	21	23	44	22	23	45
CENI	7	5	12	36	8	44	24	7	31
CES	133	52	185	69	24	93	40	25	65
CSC	35	16	51	33	17	50	36	19	55
GC	4	8	12	4	8	12	7	9	16
PF	263	76	339	260	75	335	271	77	348
PM	136	43	179	145	39	184	183	53	236
SGG-CM	53	24	77	55	25	80	61	27	88
MF	7	1	8	4	1	5	4	1	5
Total	834	358	1 192	798	331	1 129	828	347	1 175

Source : SIGASPE

Le nombre d'agent en activité dans les institutions a connu des progressions variées au cours des trois années d'observations passant ainsi de 1 192 en 2011 à 1 129 en 2012 puis à 1 175 en 2013 soit respectivement une baisse de 5,28% puis une hausse de 4,07%.

Tout comme dans les ministères, le nombre d'hommes fonctionnaires en activité dans les institutions est largement supérieur à celui des femmes. Ces hommes représentent respectivement 69,97% en 2011, 70, 68% en 2012, et 70,47% en 2013.

En termes de répartition selon les institutions, les fonctionnaires en activité sont plus nombreux à la Présidence du Faso (PF) que dans les autres institutions durant ces trois années. En revanche, ils sont moins nombreux au Médiateur du Faso (MF) (8 en 2011, 5 en 2012 et 2013).

En considérant la répartition des femmes selon les institutions, les femmes sont plus nombreuses à la présidence du Faso sur les trois années (76 en 2011 ; 75 en 2012 et 77 en 2013) et moins nombreuse au médiateur du Faso (1 seule femme).

5.1.2. La répartition par catégorie et selon sexe (fonctionnaires et contractuels)

Les fonctionnaires sont numériquement minoritaires. En effet, en 2012, sur un total de 119 722 agents, les contractuels représentent un total de 70 945 agents, soit 59,3%

contre un total de 48 777 fonctionnaires soit 40,7%. Cela pourrait s'expliquer par les recrutements massifs effectués dans les départements à emplois majoritairement contractuels comme le MENA et le ministère de la santé.

Les cadres moyens en activité (B, C, 2ème et 3ème) sont les plus nombreux dans la fonction publique avec respectivement 68 % et 69 % en 2011 et en 2012 de l'effectif total des agents en activité de la fonction publique. Ceci s'explique par le recrutement massif ces dernières années des enseignants et des agents de santé des catégories 2ème et 3ème au profit du MENA et du MS.

Quant aux cadres supérieurs en activité (catégorie A ou 1ère catégorie), ils représentent 20 %.

Les agents de catégories P et 6ème sont les moins représentés ; ils représentent 1% de l'effectif total en 2011 et en 2012.

De manière générale, les hommes sont plus nombreux que les femmes et cela dans presque toutes les catégories. En effet, en 2011, le nombre de fonctionnaires hommes en activité (43 868) est 3,7 fois supérieur à celui des fonctionnaires femmes en activité (11 769). Par contre, cet écart d'effectif entre hommes et femmes est réduit sensiblement au niveau des contractuels (62,2% contre 37,8%). En 2012, l'écart entre l'effectif des hommes et celui des femmes en activité s'est réduit au niveau des fonctionnaires tandis que le phénomène contraire est constaté au niveau des contractuels. En effet, le nombre de fonctionnaires hommes en activité (37 482) est 3,3 fois supérieur à celui des fonctionnaires femmes en activité (11 295). Contrairement au niveau des contractuels, on a (64,8% contre 35,2%).

Tableau 42 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité par catégorie et statut et selon le sexe

Statut	Catégorie	2011		2012		2013	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels	1ère catégorie	5 202	1 351	6 315	1 593	7 319	1 921
	2e catégorie	12 905	6 754	15 729	8 058	16 977	9 743
	3e catégorie	13 340	9 253	20 227	11 163	13 730	11 812
	4e catégorie	1 945	3 886	2 000	4 015	2 136	4 158
	5e catégorie	1 693	97	1 704	92	1 746	95
	6e catégorie	-	-	30	19	55	23
Total		35 085	21 341	46 005	24 940	41 963	27 752
Fonctionnaires	A	13 062	2 877	12 894	2 900	14 869	3 222
	B	15 519	5 101	14 897	5 080	15 396	5 141
	C	11 624	2 018	6 061	1 684	12 585	2 189
	D	2 437	1 566	2 406	1 425	2 289	1 307
	E	548	49	461	40	303	26
	P	678	158	763	166	859	182
Total		43 868	11 769	37 482	11 295	46 301	12 067
Ensemble		78 953	33 110	83 487	36 235	88 264	39 819

Source : SIGASPE

Selon la considération « statut », les agents de la fonction publique selon la loi 013/98 sont repartis en contractuel et en fonctionnaires.¹²

Les agents contractuels de la Fonction Publique ont vocation à occuper

- 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.

Le fonctionnaire est tout agent nommé et titularisé dans l'un des emplois publics permanents ci-après :

- 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 ;
- emplois de conception, d'application ou d'exécution concourant à la mise en œuvre de missions jugées stratégiques par l'Etat.

Il ressort du tableau que les fonctionnaires sont moins nombreux que les contractuels pour chacune des trois années. En effet, les fonctionnaires représentent respectivement pour les agents de la fonction publique d'Etat en activité en activité, 49,64% en 2011 ; 40,74% en 2012 et 45,57% en 2013.

En considérant la répartition des contractuels selon la catégorie, la 3^{ième} catégorie, présente les effectifs les plus élevés pour les années 2011 et 2012 respectivement de 40% et de 44,24%. En 2013, ce sont les agents contractuels de la 2^{ième} catégorie qui sont les plus nombreux avec une proportion de 38,33%

Selon la répartition des femmes selon la catégorie, les femmes de la 3^{ième} catégorie sont les plus nombreuses sur les trois années respectivement de 43,36% ; 44,76% ; 42,56%.

En ce qui concerne les fonctionnaires, ceux de la catégorie C sont les plus nombreux avec des proportions de 37,06%, 40,96% et 35,18 % respectivement en 2011, 2012 et 2013. Suivant la répartition des femmes fonctionnaires selon la catégorie, celles qui sont de la catégorie B sont les plus nombreuses durant les trois années avec respectivement de 43,34%, 44,97% et 42,60% respectivement pour les années 2011, 2012 et 2013.

¹² Article 57 et 172 de la loi 013/98.

Il est à noter que la 6^{ième} catégorie et la catégorie P n'existent pas dans la loi 013/98. Ce sont des grilles qui ont été créées afin de prendre en compte certains cas spécifiques tels que les médecins spécialisés.

5.1.3. La répartition par tranche d'âge et selon le sexe

Tableau 43 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité par tranche d'âge et selon le sexe*

Classe d'âge	2011			2012			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	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	3 971	1 704	5 675
De 26 à 30 ans	15 483	7 157	22 640	16 394	7 825	24 219	16 911	8 506	25 417
De 31 à 35 ans	20 344	8 913	29 257	21 416	9 821	31 237	22 293	10 965	33 258
De 36 à 40 ans	15 331	6 310	21 641	16 902	7 178	24 080	18 532	8 159	26 691
De 41 à 45 ans	9 522	3 509	13 031	10 226	3 836	14 062	11 422	4 372	15 794
De 46 à 50 ans	6 552	2 821	9 373	6 949	2 917	9 866	7 586	3 023	10 609
De 51 à 55 ans	4 997	2 050	7 047	4 854	2 118	6 972	5 183	2 354	7 537
De 56 à 60 ans	2 033	611	2 644	1 944	664	2 608	2 259	710	2 969
De 61 ans et plus	39	5	44	123	30	153	91	13	104
Total	78 953	33 110	112 063	83 487	36 235	119 722	88 264	39 819	128 083

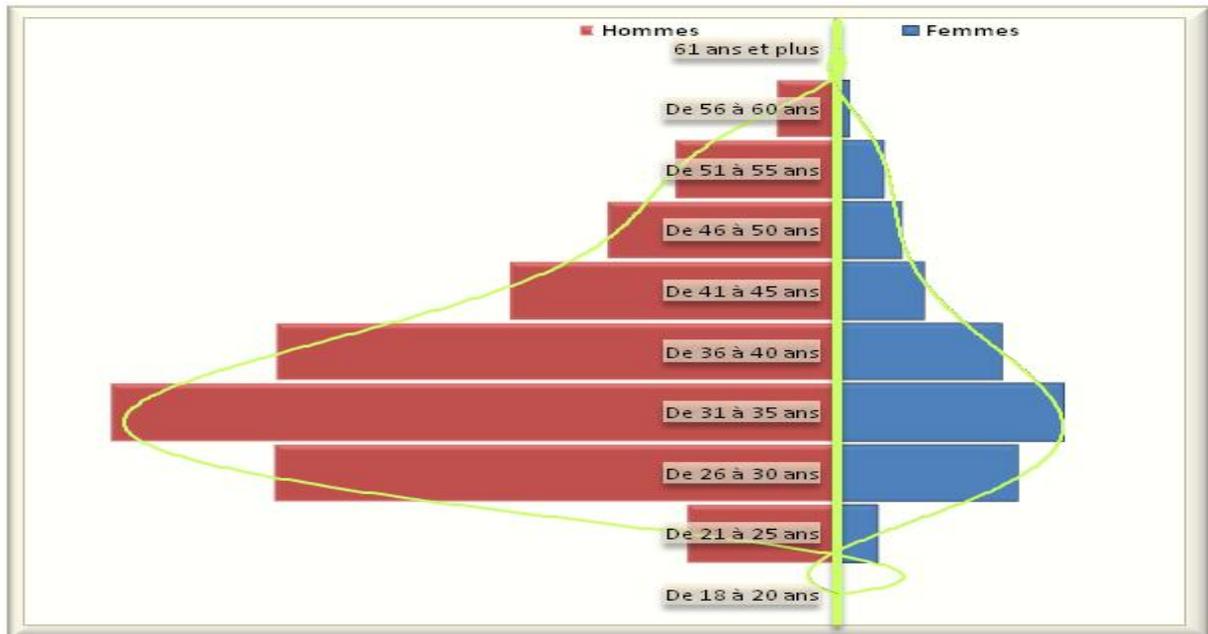
Source : SIGASPE

Les agents de la fonction publique sont en majorité jeunes. Sur un effectif total de 119 722 agents en activité en 2012, 61 981 agents ont moins de 35 ans soit 51,8% de l'effectif total.

Les agents de la tranche d'âge 31-35 ans sont les plus nombreux dans la fonction publique. En effet, cette tranche compte 26,1% de l'effectif total des agents en activité.

On note une supériorité numérique des hommes au niveau de toutes les tranches d'âge dans la quasi-totalité des tranches d'âge prévues, les hommes sont plus nombreux que les femmes et doublent même le nombre de femmes dans les tranches d'âge un peu avancé. C'est le cas par exemple en 2013 où le nombre d'homme est de 2 259 et celui des femmes 710 pour la tranche d'âge de 56 à 60.

Figure 2 : Pyramide des âges des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2012



Source : SIGASPE

En 2012, la pyramide des âges des agents de la fonction publique en activité présente dans sa forme, un sommet et un bas pointu et un tronc large. Dans le contexte de la fonction publique d'Etat où l'âge minimal requis est de 18 ans et l'âge maximal de 65 ans, on peut affirmer que l'effectif des agents de la fonction publique en activité a un aspect jeune. En plus, dans son aspect général, la pyramide est très asymétrique. À l'exception des classes d'âge de 18 à 20 ans et de 61 ans et plus qui sont les sommets de la pyramide, quelle que soit la classe d'âge considérée, les hommes représentent plus de 60% de l'effectif total.

5.1.4. La répartition par région et par sexe

Tableau 44 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat par région et selon le sexe

	2011			2012			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Boucle du Mouhoun	5 380	2 011	7 391	5 025	2 228	7 253	5 169	2 455	7 624
Cascades	2 848	848	3 696	2 337	938	3 275	2 399	1 003	3 402
Centre	26 809	11 760	38 569	39 173	14 422	53 595	43 334	16 333	59 667
Centre-Est	4 936	2 060	6 996	3 857	2 206	6 063	3 935	2 350	6 285
Centre-Nord	6 706	2 341	9 047	3 471	1 518	4 989	3 481	1 655	5 136
Centre-Ouest	5 530	2 562	8 092	4 707	2 743	7 450	4 835	2 760	7 595
Centre-Sud	2 832	1 226	4 058	2 358	1 292	3 650	2 370	1 433	3 803
Est	4 058	1 756	5 814	3 762	1 994	5 756	3 814	2 125	5 939
Hauts-Bassins	6 075	2 670	8 745	5 392	2 644	8 036	5 370	2 685	8 055
Nord	4 923	2 340	7 263	4 551	2 371	6 922	4 528	2 736	7 264
Plateau Central	2 553	1 357	3 910	2 239	1 654	3 893	2 308	1 771	4 079
Sahel	3 308	890	4 198	3 100	967	4 067	3 116	1 092	4 208
Sud-Ouest	3 186	1 098	4 284	2 935	1 096	4 031	3 056	1 264	4 320
Etranger	-	-	-	580	162	742	549	157	706
Total	79 144	32 919	112 063	83 487	36 235	119 722	88 264	39 819	128 083

Source : SIGASPE

La répartition des agents de la fonction publique d'Etat selon la région montre que la région du Centre renferme le plus grand nombre d'agents de la fonction publique en activité. Cette région compte 38 569 agents en 2011 ; 53 595 en 2012 et 59 667 en 2013. Cela représente respectivement 34,42%, 44,76% et 46,58% de l'effectif total de la fonction publique en activité.

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.

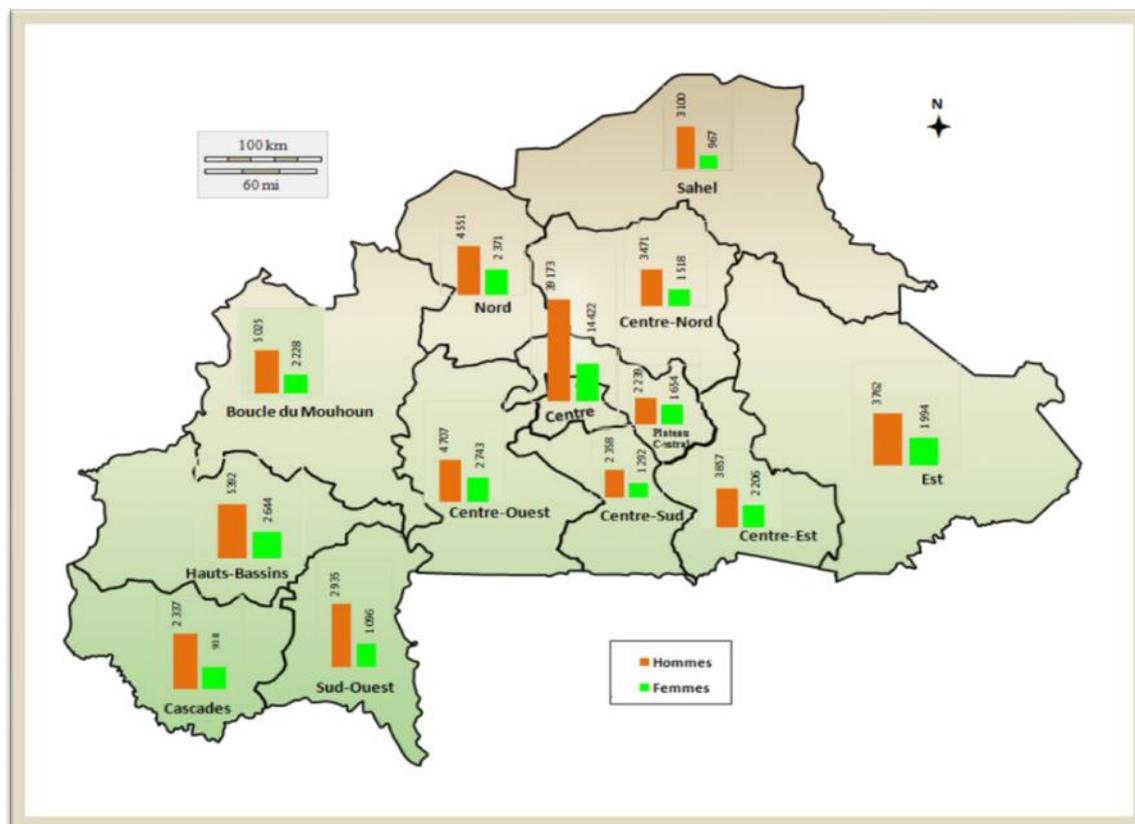
Contrairement à la région du centre, la région des cascades enregistre le plus faible effectif d'agents de la fonction publique d'Etat sur les trois années avec des effectifs de 3696 en 2011, 3275 en 2012 et 3402 en 2013. Cela représente respectivement 3,30%, 2,73% et 2,65% des agents de la fonction publique d'Etat en activité selon la région.

En considérant la présence des femmes selon la région, on constate également que la région du Centre consacre le plus grand effectif. En effet, la région consacre 35,72%, 39,80% et 41,02% respectivement en 2011, 2012 et 2013 des femmes de la fonction publique d'Etat en activité réparties selon les régions.

Tout comme dans la répartition générale des fonctionnaires d'Etat en activité, la région des Cascades enregistre le faible taux de présence féminine. En effet, la région enregistre en termes de présence féminine 848 en 2011, 938 en 2012 et 1003 en 2013.

Malgré le faible effectif, on note néanmoins une progression à la hausse du nombre de femme dans cette région soit 10,61% en 2012 et 6,93% en 2013.

Figure 3 : Répartition des agents de la fonction publique d'Etat en activité au 31 décembre 2012 par région et selon le sexe



Source : SIGASPE

La *figure 3* montre qu'au 31 décembre 2012 les femmes sont les moins nombreuses dans toutes les régions. Cependant, le plus grand nombre de femmes est enregistré dans la région du Centre avec 14 422 agents, soit 39,8% de l'effectif total des femmes en activité en 2012. Les régions dans lesquelles les femmes sont moins nombreuses sont celles des Cascades (938 femmes soit 2,6% des femmes) et du Sahel (967 femmes soit 2,7% des femmes).

5.2. Les recrutements effectués de 2011 à 2013

La session 2011 des concours a enregistré 116 concours directs auxquels 152 838 candidats ont pris part pour 7 942 postes à pourvoir et 138 concours professionnels avec 21 448 candidats pour 2 185 postes à pourvoir. Compte tenu du fait qu'un candidat a la possibilité de prendre part à plusieurs concours, 440 269 candidatures ont été reçues aux concours directs et 22 199 aux concours professionnels.

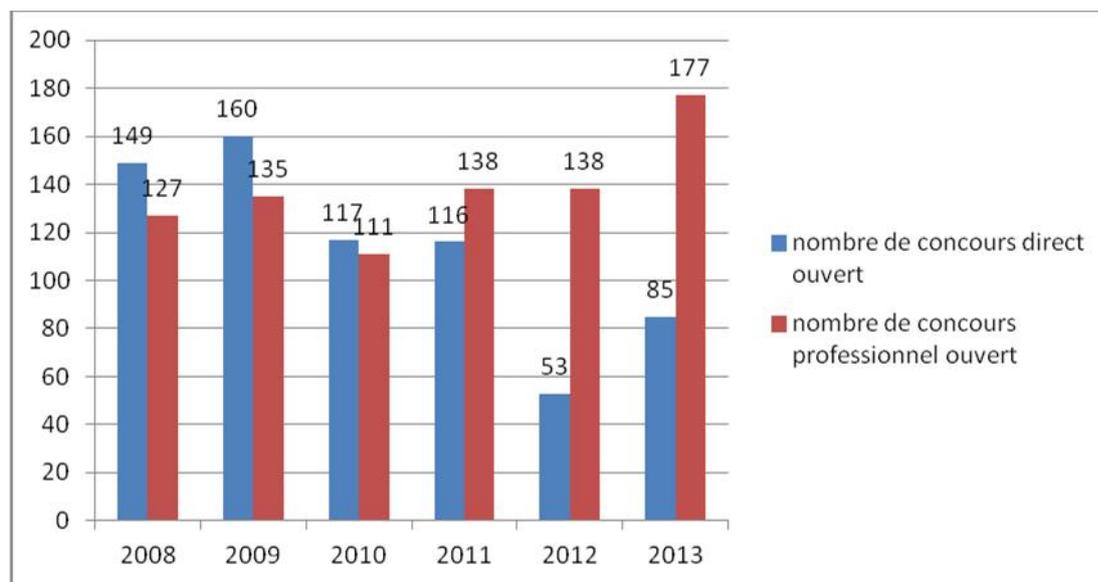
Trois modes de recrutement sont traditionnellement organisés pour pourvoir du personnel à la fonction publique d'Etat. Il s'agit des concours directs, les concours professionnels ou examen professionnel et les recrutements sur mesures nouvelles.

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 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 recrutements sur mesures nouvelles sont un procédé qui permet à l'administration de recruter du personnel déjà qualifié ou non et de l'affecter immédiatement à un poste de travail. Il existe deux types de recrutement sur mesures nouvelles : les mesures nouvelles ordinaires et les mesures nouvelles spéciales.

Figure 4 : nombre de concours professionnel et direct ouvert de 2008 à 2013



Source : Annuaire statistique MFPTSS

Le nombre de concours ouvert qu'il soit professionnel ou direct est tantôt à la hausse tantôt à la baisse de 2008 à 2013. Cela se justifie par le besoin exprimé par les différents départements ministériels et les institutions.

En ce qui concerne les concours directs, le plus grand nombre a été enregistré en 2009 avec 160 concours et le plus petit nombre en 2012 avec 53 concours.

Pour les concours professionnels, 2013 a été l'année où la fonction publique d'Etat a enregistré le nombre élevé de concours (177). Par contre, le plus faible nombre de concours professionnel ouvert a été celui de 2011 (116)

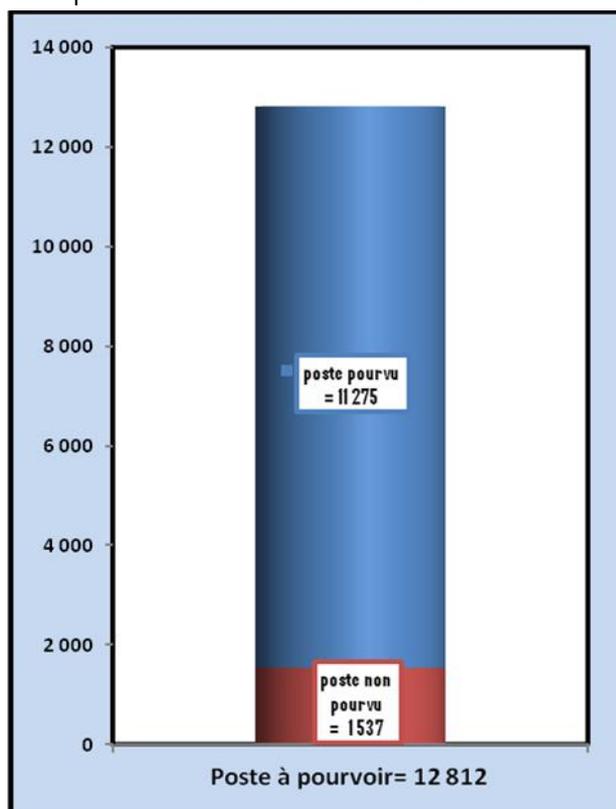
5.2.1. Les postes pourvus

En 2013, 11 275 candidats ont été recrutés. Le graphique permet de constater que 1 537 postes à pourvoir n'ont pu être pourvus sur un total de 12 812. Cela est dû essentiellement à l'existence de note éliminatoire dans les concours à sujet classique (magistrature, greffier en chef, ingénieurs de la météo, techniciens de la météo, techniciens supérieurs de la météo)

Au niveau des concours professionnels, 2 059 candidats sur un total de 21 448 sont admis.

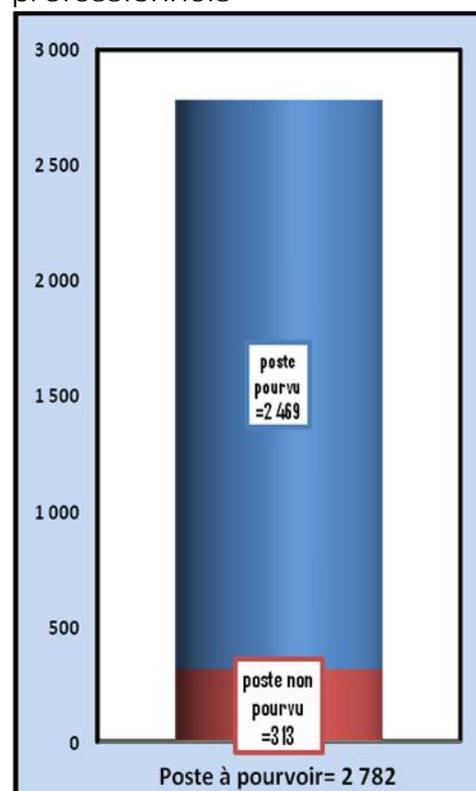
La figure 6 permet de constater que 313 postes à pourvoir n'ont pu être pourvus sur un total de 2 782. Cela est dû non seulement à l'existence de note éliminatoire, mais aussi au fait que l'effectif des candidats est inférieur aux postes à pourvoir au niveau de certains concours

Figure 5 : Les postes pourvus et postes non pourvus aux concours directs



Source : Annuaire statistique 2013 du MFPTSS

Figure 6 : Les postes pourvus et postes non pourvus aux concours professionnels



Source : Annuaire statistique 2013 du MFPTSS

5.2.2. L'évolution des candidatures et des postes à pourvoir

Cette section consacrera dans une première partie en une présentation des concours directs. La situation des concours professionnel se fera dans la deuxième partie.

5.2.2.1. Les concours directs

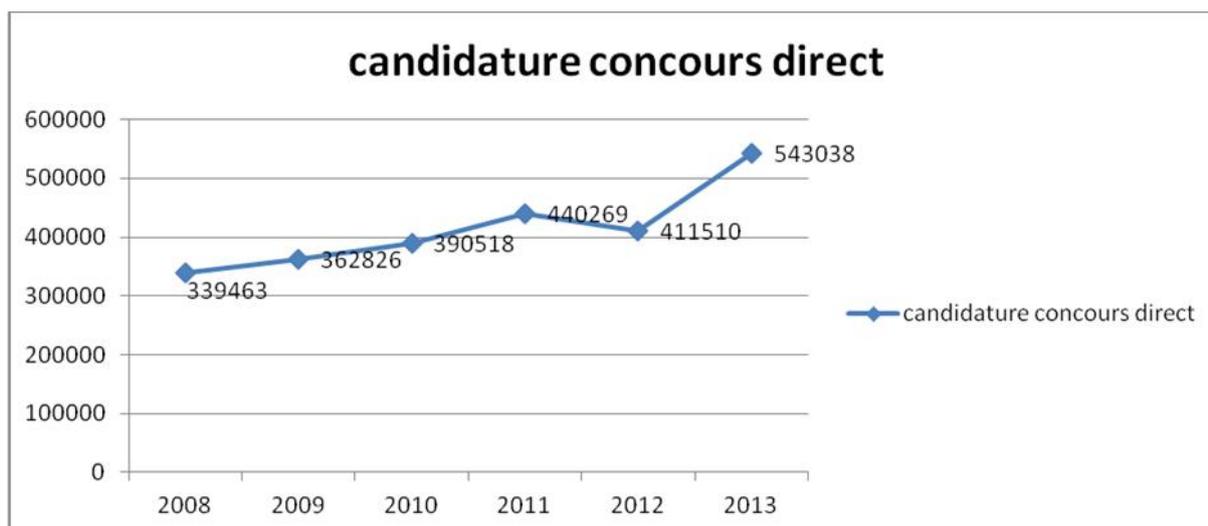
Une présentation de l'évolution des candidatures et des postes d'une part, et d'autre part la prévision des candidatures et des postes permet d'observer des variations différentes. La méthode utilisée pour percevoir ces variations est le calcul du taux de croissance. Un taux négatif présente une baisse tandis qu'un taux positif montre une hausse.

- L'évolution des candidatures de 2007 à 2013

L'analyse de l'évolution des candidatures montre des accroissements annuels au cours des quatre premières années de notre série d'observation. La période 2008-2011 montre des taux de croissance annuels situés entre 6 % et 9 %. Cette période est suivie d'une baisse de 6, 53% en 2012. Cependant, en 2013, on note une forte croissance 31, 96% en 2013. Les croissances peuvent se justifier par l'expression des besoins d'emploi par les nouveaux diplômés et les demandeurs travaillant dans le privé.

Le nombre de candidature est lié au nombre de concours ouvert. L'année 2012 a été l'année où le nombre de concours direct ouvert est le plus faible (53). Cette baisse en 2012 du nombre de candidature pourrait s'expliquer en partie par cette situation.

Figure 7 : Les candidatures aux concours directs de 2008 à 2013



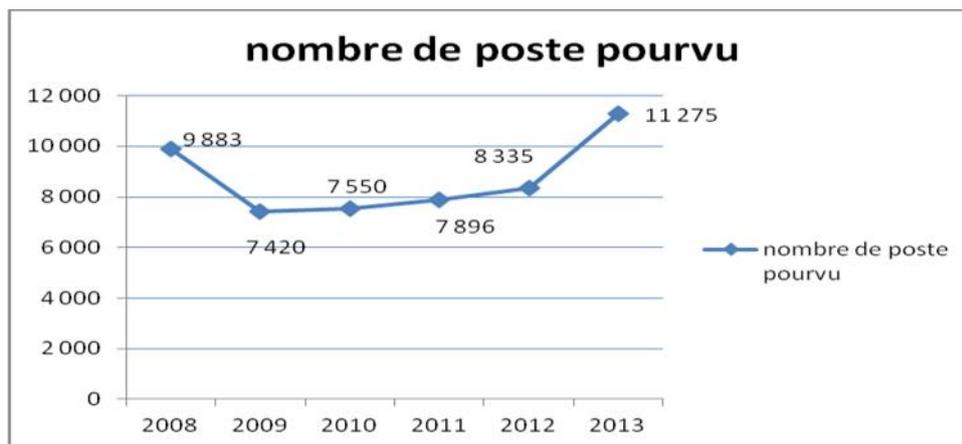
Source : Annuaire statistique MFPTSS

- L'évolution des postes pourvus de 2007 à 2013

Après une baissé significative de l'ordre du quart en 2009, le nombre de poste pourvu s'est suivi d'un accroissement de 1,75 % en 2010, de 4,58 % en 2011, 5, 56 en 2012 et de 35,273% en 2013.

Sur la période, 2013 a été l'année ou le nombre de poste pourvu a été le plus élevé. Cela s'explique par en partie par le nombre de concours ouvert.

Figure 8 : Les postes pourvus aux concours directs de 2008 à 2013



Source : Annuaire statistiques MFPTSS

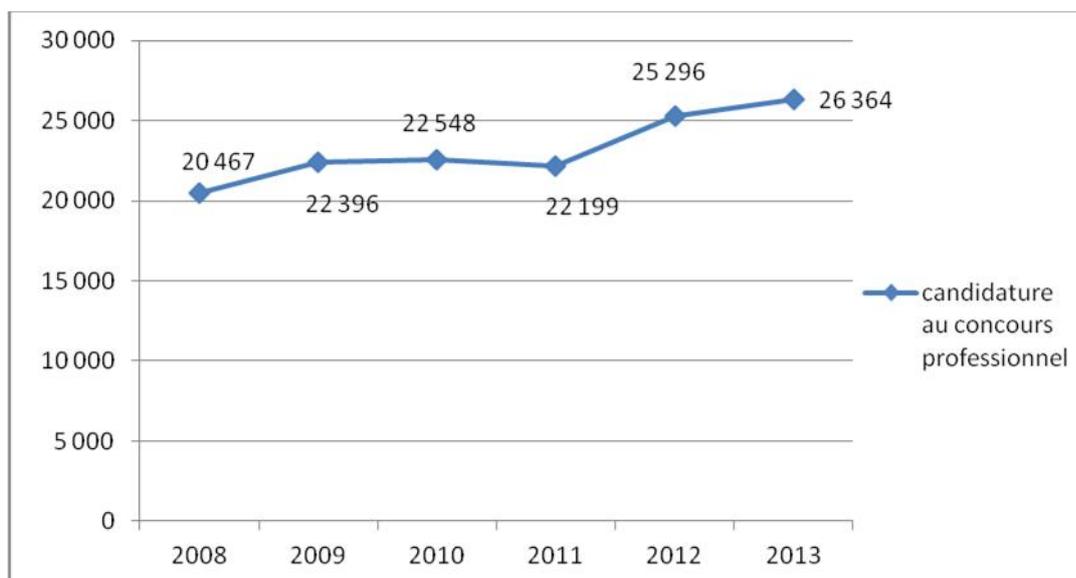
5.2.2.2. Les concours professionnels

La présentation de l'évolution et de la prévision des candidatures et des postes au 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.

- L'évolution des candidatures de 2008 à 2013

L'évolution des candidatures aux concours professionnels montre des variations qui diffèrent d'une année à une autre. De 2008 à 2010, les candidatures ont connu une variation positive, soit 9,42% entre 2008 et 2009 et 0,68% entre 2009 et 2010. La période 2010-2011 quant à elle connaît une baisse de 1,55%. Cette baisse s'en est suivie d'une hausse de 13, 95% en 2012 et de 4,22% en 2013

Figure 9 : Les candidatures aux concours professionnels de 2008 à 2013

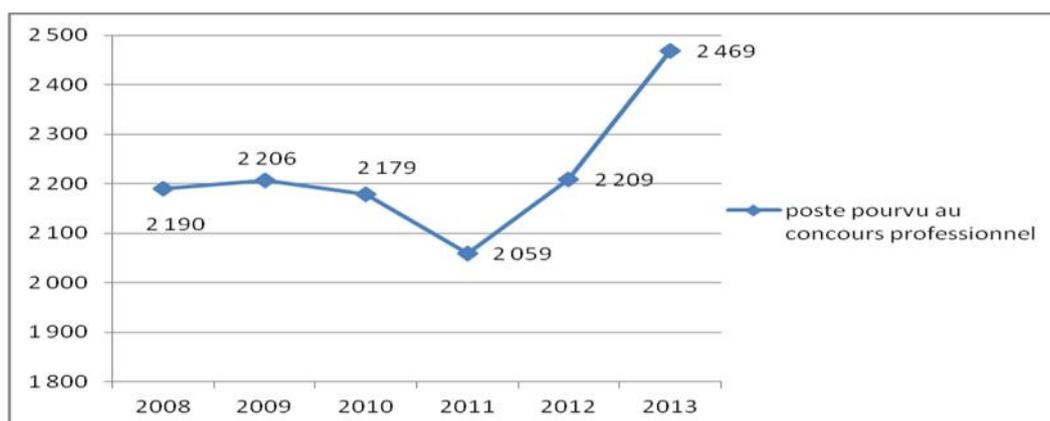


Source : Annuaire statistique MFPTSS

- **L'évolution des postes pourvus de 2008 à 2013**

De 2008 à 2009, les postes pourvus ont connu une légère hausse de 0,73%. Ils ont connu ensuite une baisse en 2010 (1,22%) et en 2011 (5,51%). Durant les années 2012 et 2013, on note une évolution positive. Ainsi, ces postes ont augmenté de 7,28% et de 1,18% respectivement en 2012 et 2013.

Figure 10 : Les postes pourvus aux concours professionnels de 2008 à 2013



Source : Annuaire statistique MFPTSS

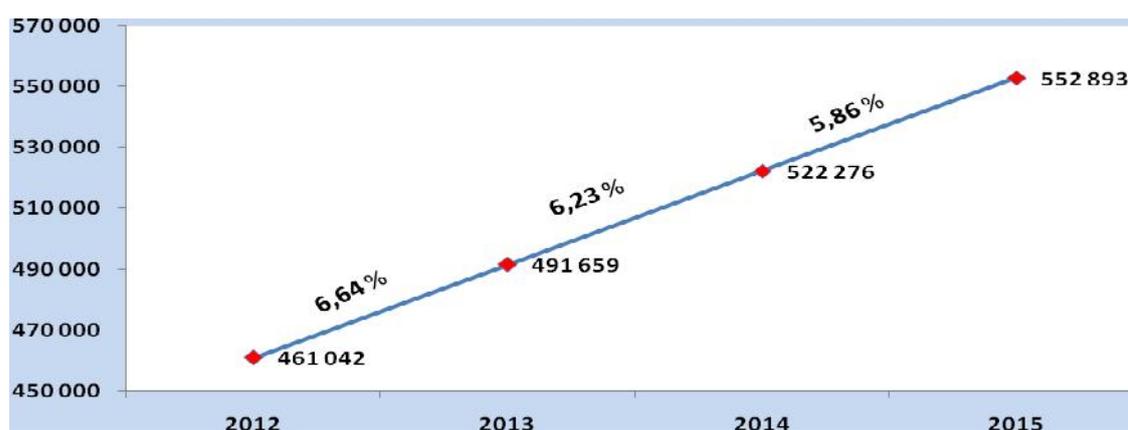
5.2.2.3. Les prévisions des recrutements

- La prévision des candidatures aux concours directs de 2014 à 2016

Une prévision des candidatures avec la méthode de Lissage de Holt avec tendance, sans saisonnalité de la série chronologique permet d'obtenir en moyenne un taux de croissance annuel des candidatures d'environ 6 % entre 2012 et 2015. Ainsi, l'effectif total des candidatures pourrait passer de 440 269 candidatures en 2011 à 552 893 candidatures en 2015, soit un accroissement de 25% en quatre (04) ans, toute chose égale par ailleurs.

En vue d'améliorer l'efficacité de l'administration publique, le département a planifié les recrutements pour la période 2008-2012. Pour ce qui concerne l'année 2012, ce plan prévoit le recrutement de 6 892 agents.

Figure 11 : Les prévisions de candidatures aux concours directs de 2014 à 2016

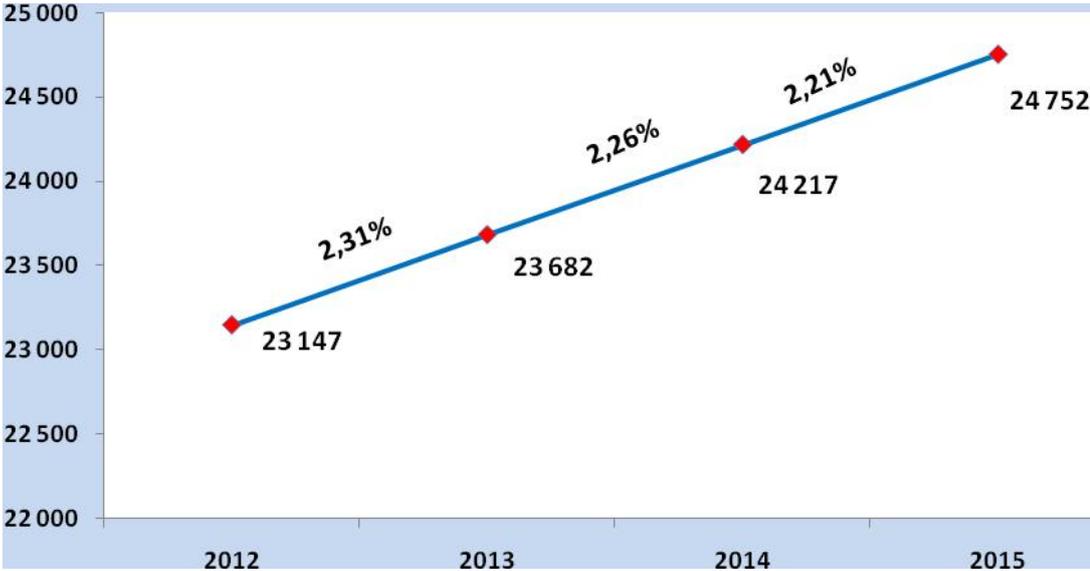


Source : Traité à partir des données des annuaires du MFPTSS

- La prévision des candidatures aux concours professionnels de 2014 à 2016

La prévision des candidatures avec la méthode de Lissage de Holt avec tendance, sans saisonnalité de la série chronologique permet d'obtenir en moyenne un taux de croissance annuel des candidatures d'environ 2 % entre 2012 et 2015. Ainsi, l'effectif total des candidatures peut passer de 22 199 candidatures en 2011 à 24 752 candidatures en 2015, toute chose égale par ailleurs.

Figure 12 : Les prévisions des candidatures aux concours professionnels de 2014 à 2016



Source : Traité à partir des données des annuaires du MFPTSS

Chapitre 6 : Les perspectives

Les perspectives du ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale concernent les grandes actions en matière de travail et de protection sociale, de gestion des ressources humaines et de modernisation de l'administration.

6.1. 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 ministère notamment la politique nationale du travail (PNT), le programme pays de promotion du travail décent (PPTD), la politique nationale de protection sociale (PNPS),

6.1.1. En matière de promotion du travail décent et de consolidation du dialogue social

L'année 2011 a été marquée par l'adoption de la politique nationale du travail ainsi que son plan d'action opérationnelle. De même, le Burkina Faso a adopté en 2012, le programme pays de promotion du travail décent. Ainsi, le ministère envisage la mise en œuvre de ces différents documents d'orientation pour les années à venir. De manière spécifique, il s'agira à court terme :

- de mettre en place le Conseil supérieur du travail (CST) ;
- de procéder à la conclusion des conventions collectives sectorielles des enseignements privés, des boulangeries, des mines ;
- de procéder à la révision de la convention collective interprofessionnelle (CCIP) ;
- de finaliser l'adoption des textes d'application du code du travail ;
- de procéder à l'adoption de la classification nationale des emplois ;
- de mettre en place des cadres de concertations périodiques entre l'administration du travail et l'administration judiciaire pour une lecture uniforme des textes relatifs au travail ;
- de poursuivre les concertations avec les organisations syndicales des travailleurs autour de leur plate-forme revendicative dans le cadre de la consolidation du dialogue social,

6.1.2. En matière de protection sociale

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.

La PS dispose de quatre instruments : les filets sociaux de sécurité, l'assurance sociale, la réglementation sociale ainsi que les services d'aides sociales. Bien que considérés comme étant des instruments à part entière, les deux derniers instruments viennent en appui aux filets sociaux de sécurité et à l'assurance sociale.

La sécurité sociale stricto sensu a été mise en place par l'administration coloniale. Elle a été renforcée après les indépendances mais sans une extension notable ni dans sa couverture ni dans l'éventail des prestations. Deux textes législatifs gouvernent le dispositif de sécurité sociale : la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et 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 recrutés à partir du 1er janvier 1999 à travers la loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001.

La mise en œuvre de ces textes est assurée par la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) d'une part, et la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) d'autre part.

Le régime administré par la CNSS couvre les travailleurs des secteurs privé et parapublic ainsi que les salariés du secteur public non affiliés à la CARFO. Depuis 2006, une assurance volontaire a été instituée en faveur des travailleurs indépendants des professions libérales et ceux de l'économie informelle.

Le dispositif existant en matière de sécurité sociale ne prend pas en compte le risque lié à la maladie d'origine non professionnelle. Pourtant, la constitution reconnaît à tout burkinabè le droit à la santé, droit également prôné dans les grandes déclarations internationales. Aussi, la couverture du risque figure-t-elle parmi les normes minimales en matière de sécurité sociale édictées par la convention 102 de l'organisation internationale du travail et constitue un besoin fondamental clairement exprimé par les partenaires sociaux.

Face à cette situation, des initiatives communautaires de partage des risques se sont développées avec l'appui d'organisations non gouvernementales en collaboration avec l'offre de soins.

En l'absence d'une mutualisation à grande échelle, les dépenses de santé sont directement assumées par les patients de sorte que les ménages à faible revenu vivent sous la menace de dépense de santé catastrophique pour leur budget surtout si l'on tient compte de l'incidence du poids des coûts indirects d'une maladie.

C'est dans ce contexte que le MFPTSS a élaboré un schéma de couverture du risque maladie intégrant l'ensemble des couches socioprofessionnelles du Burkina Faso, basé sur une articulation entre les différents mécanismes d'assurance maladie et sur une redistribution de ressources entre les plus riches, les moins riches et les pauvres.

La mise en place d'un système national d'assurance maladie traduit la volonté du Gouvernement à assurer une protection sociale effective, efficace et efficiente à l'ensemble de la population.

Ainsi, après des différentes études réalisées en matière d'assurance maladie, le ministère envisage, des perspectives dans la mise en œuvre du régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso (RAMU-BF). Ainsi, les actions suivantes sont prévues :

- le renforcement d'un cadre juridique par l'élaboration des textes d'application de la loi portant RAMU et des textes spécifiques sur les organes de gestion déléguée et sur la mise en place d'une fiscalité adaptée à l'AMU ;
- la mise en place d'un système d'information et de gestion technique, administrative, financière et comptable de l'AMU et le développement, avec l'offre de soins, d'un partenariat assurant la qualité des soins et la maîtrise des coûts liés à l'AMU ;
- l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'opérationnalisation permettant le démarrage de la phase opérationnelle de l'AMU dans trois (03) zones pilotes identifiées.

En matière de mutuelle sociale, les perspectives de leur développement concernent le renforcement du cadre juridique et institutionnel par :

- l'élaboration de la loi portant mutualité sociale ainsi que ses textes d'application ;
- le lancement des études de faisabilité de l'Organe Administratif des Mutuelles Sociales (OAM);
- le lancement des études de faisabilité du Fonds National de Garantie (FNG);

6.2. Les perspectives en matière de gestion des ressources humaines

Face aux exigences de l'administration publique, le ministère a entrepris d'importantes réformes en matière de gestion des ressources humaines et de modernisation qu'il convient de consolider. La mise en place d'une administration moderne 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. Ainsi, l'approfondissement continu de la réforme de l'administration pour mieux accompagner l'émergence du Burkina Faso émane d'une volonté politique des plus hautes autorités du pays.

6.2.1. Le manuel de procédures de gestion des ressources humaines des ministères et institutions au profit des DRH.

Les ressources humaines constituent un capital à mettre en valeur au regard du rôle stratégique qu'elles jouent dans la performance de l'Administration.

La gestion des ressources humaines occupe une place de choix dans le cadre de la modernisation de l'administration publique, c'est pourquoi, le gouvernement a entrepris la création des directions des ressources humaines pour passer de la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines au sein des départements ministériels et des institutions.

Dans le double but de valoriser les ressources humaines et de promouvoir une administration plus productive, performante, axée sur les résultats, il est envisagé entre autres, l'élaboration d'un manuel de procédures de gestion des ressources humaines au profit des Directions des ressources humaines des ministères et institutions.

Ce manuel permettra de mettre à la disposition des différents acteurs un instrument précieux pouvant contribuer de façon décisive à la rationalisation, la simplification, et la coordination interne et externe en matière de gestion des ressources humaines publiques.

La disponibilité d'un tel instrument facilitera également une rapide appropriation des processus par les nouveaux agents dans les structures administratives ayant en charge la gestion des processus, des dossiers et actes concernant les ressources humaines.

6.2.2. L'amélioration de l'organisation des concours de la fonction publique

La politique de recrutement du personnel dans la fonction publique connaît de fortes évolutions, marquées par une volonté de professionnalisation.

Pour répondre aux nouvelles attentes en termes de transparence, d'équité et d'impartialité, une modernisation de la gestion des concours a été préconisée.

Pour ce faire, le ministère chargé de la fonction publique a entrepris de mettre à la disposition de tous les acteurs intervenant dans le processus d'organisation des concours un manuel de procédures.

Ce manuel regroupe les principales démarches relatives au recrutement dans la fonction publique ainsi que les bonnes pratiques à adopter dans l'organisation et le déroulement des concours administratifs de façon à assurer une parfaite sécurité juridique des procédures de recrutement.

6.2.3. La numérisation des archives

Le Ministère en charge de la fonction publique assure entre autres missions la gestion des carrières des agents de l'administration publique qui se fait à travers la prise d'actes de gestion concernant l'intégration/engagement, le reclassement, l'avancement, la gestion de la mobilité, la sortie temporaire ou définitive en application des textes en vigueur. Une copie des actes produits est classée dans le dossier individuel de chaque agent et conservée dans les archives du Ministère en charge de la fonction publique.

Les archives constituent donc d'une manière générale la matière première de la recherche historique. Elles sont la mémoire de l'administration ou de l'établissement qui les a produits. Cependant, il est fréquemment reproché à l'administration sa mauvaise gestion des archives quelles que soient leurs valeurs. Cette mauvaise gestion des archives fait perdre à l'administration une partie de sa mémoire.

Au regard de la nécessité d'assurer la gestion des archives, le ministère envisage la création d'un service de numérisation des archives au sein de la direction des archives et de la documentation. Aussi, au regard de l'importance de la conservation des archives en format numérisé, il est envisagé la numérisation des différents documents concernant les agents de la fonction publique.

6.2.4. La relecture de la loi 013/98 et son modificatif la loi n°019-2005/AN

Le ministère a entrepris au regard des insuffisances constatées dans cette loi, de relire ces dispositions afin d'apporter des corrections. Pour l'année ou les années à venir, cette relecture constitue pour le ministère une priorité.

6.3. En matière de modernisation de l'administration

6.3.1. La réalisation d'un guichet virtuel de l'administration publique

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) constituent un enjeu majeur pour les pays en développement. Elles interviennent comme un catalyseur de l'émergence de nouvelles formes d'administration et sont au cœur des

investissements des projets de réformes des administrations publiques et des collectivités locales.

Ainsi, à la suite des différents plans informatiques nationaux, l'Administration dispose d'un certain nombre d'applications métiers servant à faciliter les différents services rendus au public. En effet, à la faveur de l'avènement des TIC, notamment l'Internet, quelques services en ligne sont disponibles pour les citoyens et les usagers de l'Administration. En somme bien de ressources existent mais sont dispersées dans les différents démembrements de l'Administration sous différentes formes.

La concrétisation de l'administration électronique contribue à l'amélioration des performances et de l'efficacité du système de gouvernance des secteurs publics et permet d'atteindre les principaux objectifs affichés dans ce sens, à savoir:

- la simplification des procédures et l'amélioration du service orienté vers le citoyen, l'usager et l'entreprise;
- l'émergence d'une Administration moderne, ouverte, transparente et citoyenne;
- la dématérialisation des échanges entre administration, d'une part, et entre l'Administration et les usagers (personne physique ou morale), d'autre part ;
- la facilitation de l'accès aux services publics par différents canaux;
- la réduction des coûts;
- l'accélération et la fiabilisation du traitement de l'information ;
- l'amélioration de la communication avec le citoyen, l'entreprise et entre administrations.

Le guichet virtuel de l'administration s'inscrit dans une démarche de dématérialisation de l'action administrative consistant entre autres à centraliser via un portail internet, les documents et services relevant de plusieurs services administratifs. Sa mise en place vise à assurer la transformation des relations internes et externes du secteur public burkinabè grâce aux TIC afin:

- de rendre un meilleur service aux citoyens en rassemblant en un seul point d'accès, différents services administratifs ou d'information de façon à réduire le temps et l'énergie dépensés par les usagers pour trouver le service dont ils ont besoin;
- d'améliorer l'organisation de l'administration grâce à une refonte profonde des relations entre les pouvoirs publics, les citoyens et les entreprises et grâce à la mise en réseau des acteurs.

Pour conduire la réalisation du guichet virtuel de l'administration publique, il a été créé prévu un Secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique (STGV-AP) dont la mission est la coordination des actions prioritaires de la mise en place du guichet virtuel unique.

6.3.2. . La mise en œuvre de la Stratégie nationale de déconcentration administrative

La stratégie nationale de déconcentration administrative (2014-2023) a été adoptée par décret N°2013_1336/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MATD/MATS du 31 décembre 2013 afin de faire de l'Etat un acteur capable d'accompagner efficacement le développement durable au niveau local et de permettre à l'Etat de disposer d'une administration dotée d'un cadre juridique de la déconcentration adapté au contexte de la décentralisation.

La déconcentration apparaît 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.

6.3.3. . L'élaboration et la mise en œuvre d'une Stratégie de renforcement des capacités et de son plan d'actions.

Pour assurer une modernisation de l'administration, la disponibilité des capacités à la fois humaine et infrastructurelles s'impose. Cependant les ressources du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale sont limitées. Par ailleurs, le ministère ne dispose pas d'une stratégie de renforcement des capacités comme le préconise la politique nationale de renforcement des capacités (PNRC 2010). Ce faisant et en vue de mieux coordonner les actions de renforcement des capacités nécessaires à la réalisation de ses missions, le MFPTSS prévoit d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de renforcement des capacités (SRC) assortie d'un plan d'actions opérationnel. L'objectif global de cette stratégie est de développer les compétences des agents du ministère et d'accroître la disponibilité et la qualité des équipements et des infrastructures immobilières et technologiques en vue de renforcer :

- les capacités infrastructurelles et matérielles du ministère;
- les capacités des ressources humaines du ministère;
- les capacités technologiques du ministère;
- les capacités communicationnelles du ministère.

6.3.4. La coordination des Ecoles et centres de formation professionnelle de l'Etat

En vue d'établir un cadre d'organisation fiable entre les structures chargées de la formation du personnel de l'administration publique, le gouvernement a organisée la

cérémonie solennelle de la rentrée des Ecoles et centres de formation professionnelle de l'Etat pour la rentrée académique 2013-2014. Première du genre au Burkina, l'événement a été présidé par le Premier ministre. L'objectif affiché est d'établir désormais une coordination et une harmonisation dans les programmes ainsi qu'une gestion optimale des flux.

Pour rendre effective la coordination des structures chargées de la formation du personnel de l'administration publique, il a été créé un Secrétariat permanent de la coordination des écoles de formation professionnelle (SP/ECFP) avec pour mission 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.

6.3.5. La mise en place des différentes structures de l'organigramme.

La réussite des missions du ministère nécessite une bonne organisation. Ainsi conformément à ces missions et à l'organigramme type des départements ministériels adopté par le gouvernement, un nouvel organigramme du ministère a été adopté en conseil des ministres en sa séance du 31 décembre 2013¹³. On note un réaménagement de certaines directions ou cellule existantes pour renforcer leurs actions et la création de nouvelles structures pour s'adapter aux défis qui sont les siens.

En ce qui concerne le réaménagement, il a concerné les directions suivantes :

- la direction des études et de la planification (DEP) a été érigée en direction générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS). Cette direction générale est composée de cinq directions : 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) et la direction de la coordination des projets et programmes (DCPP) ;
- Au niveau de la Direction générale de la protection sociale, on note la scission de la Direction de la sécurité sociale et des mutualités en Direction de la sécurité sociale (DSSo) et en Direction de la promotion des mutualités (DPM) ;

¹³ 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

- La transformation du secrétariat permanent de l'assurance maladie (SP-AM) en un secrétariat technique de l'assurance maladie universelle (ST-AMU) ;
- La transformation du secrétariat permanent de l'administration électronique (SP-AE) en secrétariat technique du guichet virtuel unique de l'administration publique (ST-GVAP).

Pour la création de nouvelles structures, on peut citer :

- le secrétariat permanent de la coordination des écoles et centre de formations professionnelles (SP-CECFP) ;
- la cellule anti-corruption (CAC) ;
- la cellule environnementale ;
- la cellule d'appui à la déconcentration et à la décentralisation.

Au cours des périodes à venir le ministère entend s'investir pour mettre en place les différentes structures créées en vue d'atteindre les missions pour lesquelles elles ont été créées.

CONCLUSION

La présente édition du livre blanc a permis de faire une analyse descriptive du MFPTSS à travers son évolution institutionnelle, la gestion et la protection sociale de ses agents, les cadres du dialogue social, une vue d'ensemble des effectifs de la Fonction publique d'Etat et les différentes perspectives.

La présente édition constitue une source d'informations et un précieux instrument de communication pour le MFPTSS.

Toutefois, la présente édition ne devrait pas occulter les insuffisances qui entravent le processus d'élaboration du document. En effet, la grande diversité des acteurs devant contribuer à sa rédaction d'une part et la difficulté de disposer de données statistiques fiables d'autre part ont été les principaux obstacles.

Par conséquent, la mise en place d'un dispositif adéquat de collecte, de centralisation et de traitement s'avère indispensable. En outre, l'option d'édition portant sur un thème spécifique pourrait être envisagée en vue d'enrichir les prochaines éditions.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1- Lois

- La constitution
- Loi N°4/59/AL du 19 mai 1959 portant création du Conseil Economique et Social et modifiée par la loi N°009/93/ADP du 13 mai 1993
- Loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et agents de la fonction publique et son modificatif n°019-2005/AN du 18 mai 2005.
- Loi N°20/98/AN du 5 mai 1998 portant normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat
- Loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso
- 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.
- Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso

2- Textes réglementaires

- Kiti N°ANVII-0145/FP/TRAV du 21 décembre 1989 portant organisation du Ministère du Travail, de la sécurité Sociale et de la Fonction publique ;
- Décret N°96-355/PRES/PM/METSS du 11 octobre 1996 portant liste des maladies professionnelles.
- Décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de La Commission consultative du travail modifié par le décret 2002-73 du 19 février 2002(J.O. BF. Du 28 février 2002;
- Décret N°98-143/PRES/PM/MFPDI du 17 avril 1998 portant organisation du Ministère de la Fonction Publique et du développement institutionnel ;
- Décret n°98_375/PRES/PM/MFPDI/MEF du 15 septembre 1998 portant attributions, composition et fonctionnement des organes consultatifs de la Fonction Publique ;
- Décret N°2002-363/PRES/PM/MFPRE du 20 septembre 2002 portant organisation du Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme de l'Etat ;

- Décret N°2003-083/PRES/PM/MFPRE/MFB du 19 février 2003 portant critères et modalités d'évaluation des agents de la Fonction Publique ;
- Décret n° 2003-240/PRES/PM/MFPRE du 20 mai 2003 portant horaires de travail dans les administrations du secteur public et son modificatif n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004 ;
- Décret N°2006-38/MTSS/SG/DGPS/du 13 novembre 2006
- Décret N°2006-533/PRES/PM/MFPRE/MFB du 13 novembre 2006 portant modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite des fonctionnaires ;
- Décret N°2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) ;
- Décret N°2010-390/PRES/PM/MFPRE/MEF du 29 juillet 2010, portant composition, organisation et fonctionnement du Comité Technique Paritaire des Etablissements Publics de l'Etat ;
- Décret N°2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une commission nationale du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti ;
- Décret n°2010-810/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant la prime d'ancienneté ;
- Décret n°2011-329/PRES/PM/SGG-CM du 06 juin 2011 portant attributions des membres du Gouvernement, le Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale.
- Décret N°2011-465/PRES/PM/MFPTSS du 20 juillet 2011, portant organisation du Ministère de la Fonction Publique du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- Décret n°2013-104/PRES/PM/SGG-CM du 07 mars 2013 portant attributions des membres du Gouvernement, le Ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale ;
- 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
- Arrêté N°2005-013 MTEJ du 8 juin 2005 portant création, attribution et composition du comité paritaire de suivi des dossiers de conflits de travail pendants en justice ;
- Arrêté N°2007- 003/ /MTSS/SG/DGT/DER du 7 mars 2007 Portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération ;

- Arrêté interministériel N°2008-010/MTSS/MEF/MCPEA/SG/DGT/DRPPDS du 1^{er} avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement d'un cadre de concertation Gouvernement/ organisations Syndicales de travailleurs.
- Arrêté N°2008-013/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement du Cadre bipartite Permanent de concertation Patronat/Centrales Syndicales ;
- Arrêté n°2009-00014/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif au régime et aux modalités de jouissance de congés ;
Arrêté n°2009-0020/ MTSS/SG/DGT/DER du 28 décembre 2009 portant durée légale du travail dans les exploitations agricoles

3- documents et rapports

- Annuaire statistique 2011, 2012 et 2013 du MFPTSS
- Annuaire statistique 2011,2012 de la CNSS
- Annuaire statistique 2012,2013 de la CARFO
- Annuaire statistique 2011 et 2012 du ministère de la santé
- Rapports généraux 2011, 2012 et 2013 de la conférence annuelle de gestion des ressources humaines des ministères et institutions
- Rapport annuel d'activités 2011 de l'OST
- Rapport du Comité de santé 2010
- Rapports mensuels d'activités 2011de la Direction Centrale du Recouvrement de la CNSS
- Rapport général sur les travaux des services d'inspection du travail au titre de l'année 2012
- Le cadre de la négociation collective au Burkina Faso, communication en novembre 2011, Touwendé Joachim OUEDRAOGO
- BIT, Boîte à outils à l'intention des Inspecteurs du Travail, 2010
- Rapport sectoriel du MFPTSS 2013
- Livre blanc sur la fonction publique, 2008, 2009 et 2010