

BURKINA FASO

Unité Ë Progrès Ë Justice

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



**LE LIVRE BLANC 2010 SUR LA FONCTION
PUBLIQUE**

Juin 2011

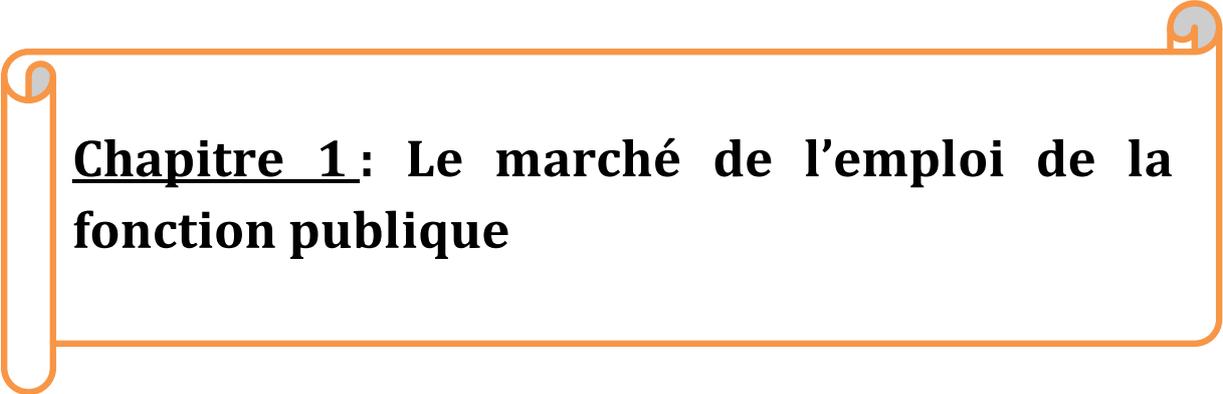
Table des matières

Chapitre 1 : Le marché de l'emploi de la fonction publique	6
1.1. L'offre et la demande d'emploi de la fonction publique en 2010	9
1.1.1. Par voie de concours directs	10
1.1.1.1. La répartition selon le sexe	11
1.1.1.2. La répartition selon le statut et la catégorie	12
1.1.1.3. La répartition selon le ministère/l'institution	13
1.1.1.4. Le taux de couverture au niveau des concours directs	15
1.1.2. Par voie de concours professionnels	17
1.1.2.1. La répartition selon le sexe	17
1.1.2.2. La répartition selon le statut et la catégorie	18
1.1.2.3. La répartition selon le ministère/l'institution	20
1.1.2.4. Le taux de couverture au niveau des concours professionnels	21
1.1.3. Sur mesures nouvelles	22
1.2. Evolution de l'offre et de la demande d'emploi de la fonction publique	23
1.2.1. Par voie de concours directs	23
1.2.2. Par voie de concours professionnels	26
1.2.3. Evolution du taux de couverture réel	27
1.2.3.1. L'évolution du taux de couverture réel des concours directs	27
1.2.3.2. L'évolution du taux de couverture réel des concours professionnels	28
1.3. Evolution des moyens financiers mis en œuvre par la fonction publique	29
1.4. Evolution de la contribution des candidats	30
1.5. Les innovations introduites dans les concours 2010	31
1.5.1. La déconcentration des concours professionnels	31
1.5.2. La déconcentration des épreuves sportives des concours paramilitaires	32
1.5.3. L'affichage des listes avant l'administration des épreuves	32
1.5.4. Le mode de composition : la composition sur une feuille « sujet-réponse »	32
1.5.5. La publication groupée des résultats	33
Chapitre 2 : La gestion des ressources humaines	35
2.1. Les conditions de travail dans la fonction publique	36
2.1.1. La durée de travail dans la fonction publique	36
2.1.1.1. Les horaires de travail	36
2.1.1.2. La cessation de service	38

2.1.1.2.1.	Le congé administratif et les autres situations de cessation de service _____	39
2.1.1.2.2.	L'autorisation d'absence _____	40
2.1.1.2.3.	Le congé de maladie ou suspension de contrat _____	41
2.1.2.	La gestion de la rémunération des agents publics _____	42
2.1.2.1.	Les éléments de rémunération _____	42
2.1.2.2.	La rémunération effective du personnel de l'Etat en 2010 _____	43
2.2.	La gestion des carrières _____	45
2.2.1.	Le traitement diligent des actes _____	45
2.2.1.1.	Les intégrations/engagements et les reclassements _____	48
2.2.1.2.	Les titularisations _____	50
2.2.1.3.	Les avancements/primes d'ancienneté _____	51
2.2.1.4.	Les commodités accordées aux retraités _____	53
2.2.2.	La gestion de la mobilité des agents de la fonction publique _____	54
2.2.2.1.	La mobilité interne _____	54
2.2.2.2.	La mobilité externe _____	58
2.2.3.	La retraite et le décès _____	60
2.3.	Le renforcement des capacités des structures et personnel gestionnaires des ressources humaines publiques _____	62
2.3.1.	Le renforcement des capacités des ressources humaines _____	62
2.3.1.1.	La conférence annuelle de gestion des ressources humaines _____	62
2.3.1.2.	Le comité des directeurs des ressources humaines _____	63
2.3.1.3.	La formation des cadres de la haute administration d'Etat nommés en Conseil des ministres	64
2.3.2.	Le renforcement des capacités managériales des écoles de formation professionnelle _____	65
2.3.2.1.	Les rencontres Ministre en charge de la fonction publique / écoles de formation professionnelle _____	65
2.3.2.2.	La délocalisation des écoles de formation _____	66
Chapitre 3 : La protection sociale des personnels de l'Etat _____		68
3.1.	L'état des lieux des prestations d'assurance vieillesse _____	70
3.2.	L'état des lieux des prestations relatives aux risques professionnels _____	71
3.2.1.	La prévention des risques professionnels _____	71
3.2.2.	La réparation des risques professionnels _____	72
3.2.3.	L'allocation familiale _____	75
3.3.	L'amélioration des conditions de vie des retraités et de leurs ayants droit _____	75

3.4.	Les perspectives _____	76
3.4.1.	Le projet assurance maladie _____	76
3.4.2.	Des initiatives pour l'amélioration des conditions de vie des retraités _____	79
Chapitre 4 : Les bonnes pratiques dans la gestion des affaires publiques _____		80
4.1.	Les bonnes pratiques en matière d'obligation de résultats _____	82
4.1.1.	Le budget programme, un moyen pour mieux gérer la dépense publique par la performance _____	82
4.1.2.	L'Assemblée générale des sociétés d'Etat et des Etablissements publics de l'Etat, des cadres d'échanges pour améliorer les performances _____	83
4.1.3.	L'Assemblée générale des projets et programme _____	84
4.2.	Les bonnes pratiques en matière de transparence dans la gestion des affaires publiques _____	85
4.2.1.	Une volonté politique de gestion transparente des revenus miniers au Burkina Faso 86	
4.2.2.	L'annuaire statistique, un outil de gestion transparente _____	87
4.3.	Les bonnes pratiques en matière de qualité des services publics rendus aux usagers	88
4.3.1.	La promotion des services en ligne, pour une meilleure accessibilité des prestations 88	
4.3.2.	La certification, une démarche pour l'amélioration continue de la qualité de l'eau	89
4.3.3.	Les trophées de la qualité, un moyen d'amélioration de la qualité du service public rendu aux usagers _____	90
4.4.	Les bonnes pratiques en matière de simplification des méthodes et des procédures administratives _____	92
4.4.1.	Nouvelles procédures pour l'intégration/engagement dans la fonction publique _	92
4.4.2.	La réduction des délais de création d'entreprise, une réforme qui favorise le développement des affaires _____	94
Chapitre 5 : Les perspectives en matière de gestion des ressources humaines et de modernisation de l'administration _____		95
5.1.	En matière de gestion stratégique des ressources humaines de la fonction publique	96
5.1.1.	La conférence annuelle de gestion des ressources humaines (CGRH) _____	96
5.1.2.	L'amélioration de l'organisation des concours de la fonction publique _____	97
5.1.3.	Le top management _____	97
5.1.4.	La numérisation des archives _____	98
5.1.5.	L'identification biométrique des agents de la fonction publique _____	98
5.2.	Les perspectives en matière de modernisation de l'administration _____	99
5.2.1.	Le plan stratégique décennal de modernisation de l'administration _____	99

5.2.1.1.	Le contenu de la stratégie _____	99
5.2.1.1.1.	L'objectif du PSDMA _____	100
5.2.1.1.2.	Les principes directeurs du PSDMA _____	100
5.2.1.1.3.	Les axes stratégiques _____	100
5.2.1.2.	Les actions de modernisation en 2011 _____	102
5.2.1.2.1.	En matière d'amélioration de l'efficacité et de la qualité de l'administration	102
5.2.1.2.2.	En matière de valorisation et de renforcement des capacités ressources humaines de l'administration _____	102
5.2.1.2.3.	En matière de promotion de l'accessibilité et de la transparence dans l'administration publique _____	103
5.2.1.2.4.	En matière de promotion d'une administration électronique _____	103
5.2.1.2.5.	En matière de promotion d'une déconcentration au service d'une décentralisation plus effective et porteuse de développement local _____	103
5.2.2.	La promotion du dialogue social _____	103
Chapitre 6 : La fonction publique en chiffres _____		104
6.1.	Les principales caractéristiques de la fonction publique burkinabè _____	105
6.2.	L'évolution des effectifs des agents de la fonction publique _____	109
6.3.	Les départs à la retraite dans la fonction publique _____	111



**Chapitre 1: Le marché de l'emploi de la
fonction publique**

La fonction publique, pour les besoins d'accomplissement des missions de services publics spécifiques procède à des recrutements pour chaque ministère. Depuis 2001, ces recrutements se font sur la base des Textes d'organisation des emplois spécifiques (TOES).

Pour les différents recrutements, le ministère en charge de la fonction publique puise dans le marché de l'emploi de la fonction publique les compétences dont il a besoin. Le fait que l'accès à ces emplois soit régi par des conditions particulières, en fait un marché spécifique dans le marché de l'emploi en général. Celui-ci recouvre une définition et un accès à un public et à des compétences plus élargis.

Il faut donc comprendre par marché de l'emploi de la fonction publique, l'offre et la demande de travail dont la définition et les conditions d'accès sont régies par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique.

A ce titre, sont exclus des statistiques présentées, les statistiques relatives aux militaires, aux magistrats, aux agents de la fonction publique parlementaire, des Etablissements publics de l'Etat (EPE) et des Collectivités territoriales, autres que les mises à disposition.

Les offres et les demandes d'emplois au titre de l'année 2010 sont présentées avec une analyse de certaines de leurs caractéristiques tout en justifiant les innovations introduites dans le souci de rapprocher l'administration de l'administré et de rendre toujours plus accessible le service public aux usagers que sont, dans notre contexte, les candidats aux différents concours dans les régions et dans les provinces.

En vue de tirer des conclusions sur les tendances, une analyse de l'évolution des offres et des demandes d'emplois est faite. Pour les concours professionnels l'analyse concerne la période 2008-2010 tandis que pour les concours directs, elle est relative à la période 2007-2010.

Encadré 1.1 : Définitions

Fonction publique :

- le support humain de l'administration publique. Elle est donc cette communauté d'hommes et de femmes qui incarnent l'administration et lui donne un visage humain ;
- l'ensemble des personnels recrutés à titre permanent ou temporaire par l'Etat, pour assurer une mission de service public. Pour ce faire, ils sont investis de prérogatives de puissance publique.

Emploi : Au niveau micro-économique, l'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité économique et le poste de travail. Au niveau macro-économique, l'emploi est un élément de la conjoncture économique. De ce point de vue, le volume de l'emploi s'appréhende par les statistiques des effectifs occupés et la durée réelle du travail. (Lexique d'économie, 4^{ème} édition, programme plus, 1992)

Emploi de la fonction publique : l'emploi de la fonction publique, au sens du présent document, s'entend des offres d'emplois de la fonction publique dont la définition et les conditions d'accès sont régies par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique. Aux termes de l'article 2 de ladite loi, l'« emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée. Il s'exécute à travers des postes de travail ».

Marché du travail (ou marché de l'emploi) : dans la théorie néo-classique, le marché du travail est un concept relatif au mécanisme d'équilibration de l'offre et de la demande de travail. (Lexique d'économie, 4^{ème} édition, programme plus, 1992)

Offre d'emploi (ou demande de travail) : l'offre d'emploi est le fait des entreprises, des administrations ou des autres organisations. (Lexique d'économie, 4^{ème} édition, programme plus, 1992)

Demande d'emploi (ou offre de travail) : l'offre de travail est le fait des individus en quête d'un emploi. (Lexique d'économie, 4^{ème} édition, programme plus, 1992).

1.1. L'offre et la demande d'emploi de la fonction publique en 2010

Chaque année, la fonction publique met sur le marché des offres d'emplois afin de pourvoir les différents ministères et institutions en effectifs et compétences adéquats pour l'accomplissement des missions spécifiques à eux assignées par le gouvernement. Les recrutements se font sur concours directs, sur mesures nouvelles et professionnels à travers l'Agence générale de recrutement de l'Etat (AGRE), organe chargé de l'organisation desdits concours.

Si l'offre d'emplois (ou demande de travail) émane de la fonction publique, la demande d'emplois (ou offre de travail) est le fait des individus en quête d'un emploi pour des motifs divers.

Au titre de l'année 2010 ; 389 686 demandeurs (candidats) ont postulé pour 7 653 offres d'emplois de la fonction publique mises en compétition à travers 116 concours directs. Quant aux concours professionnels, 22 548 demandeurs (candidats) ont postulé pour 2 366 offres d'emplois de la fonction publique mises en compétition à travers 111 concours professionnels.

Le comportement du demandeur d'emploi ici ne répond pas forcément à la rationalité des Classiques selon laquelle les travailleurs, en offrant leurs services sur le marché, chercheraient à maximiser leurs revenus. Plusieurs mobiles sont à l'origine de la demande d'emplois de la fonction publique, ce qui justifie l'aspect composite des demandeurs. En effet, l'économie burkinabè connaît en général une faible capacité d'absorption des diplômés issus du système scolaire que ce soit du secondaire comme du supérieur et les mesures de régulation macroéconomiques entreprises depuis les décennies 80 avec l'ajustement structurel, en vue de créer les conditions idoines de croissance économique capable d'absorber le chômage et le surplus de main-d'œuvre agricole, se fait toujours attendre.

Dans un tel contexte, caractérisé par un avenir incertain en termes de création régulière d'emplois où il existe structurellement une demande nette d'emploi (voir encadré), les demandeurs virtuels d'emplois (élèves et étudiants) anticipent en se portant demandeurs effectifs d'emplois aux différents concours de l'Etat.

Cet état de fait introduit des biais dans les statistiques utilisées pour l'analyse du marché de l'emploi, toutes choses qui obligent à spécifier le sens de certains termes issus du jargon économique et utilisés dans le présent ouvrage. Ainsi, le demandeur d'emploi n'est pas forcément un chômeur au sens premier du mot c'est-à-dire une personne en inactivité forcée.

C'est pourquoi parmi les demandeurs d'emplois, se trouvent des élèves et des étudiants en activités c'est-à-dire jouissant du statut plein d'élève ou d'étudiant mais considéré dans notre contexte comme un demandeur d'emploi. Il existe aussi des personnes qui travaillent (demandeur occupé) déjà mais qui, pour des raisons liées à la précarité des emplois dans le secteur privés, préfèrent les emplois de la fonction publique, qu'elles croient sources de stabilité et de sécurité.

Les demandeurs d'emplois de la fonction publique, au sens du présent ouvrage, sont l'ensemble des personnes, dans les situations diverses ci-dessus exposées de façon non exhaustive, en quête d'un emploi et qui, remplissant les conditions générales et spécifiques de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005, se portent candidates aux différents concours directs et professionnels de la Fonction publique.

Les concours étant organisés par voie de concours directs, sur mesures nouvelles et professionnels, les offres et les demandes d'emploi sont donc détaillées par nature de concours.

Encadré 1.2 : Demandeurs d'emploi

- Le Bureau International du Travail (BIT) considère comme chômeur toute personne en âge de travailler, sans emploi, disponible pour travailler et qui est effectivement à la recherche d'un emploi.
- Les demandeurs occupés sont ceux qui occupent des emplois mais manifestent le besoin de chercher un autre emploi en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

1.1.1. Par voie de concours directs

Au cours de l'année 2010 ; pour 389 686 demandeurs (candidats) d'emploi, 7 520 emplois ont été effectivement offerts par la fonction publique sur 7 653 emplois mis en compétition à travers 116 concours directs.

L'offre et la demande sont analysées selon les caractéristiques principales suivantes : le sexe, le statut, la catégorie et le ministère.

1.1.1.1. La répartition selon le sexe

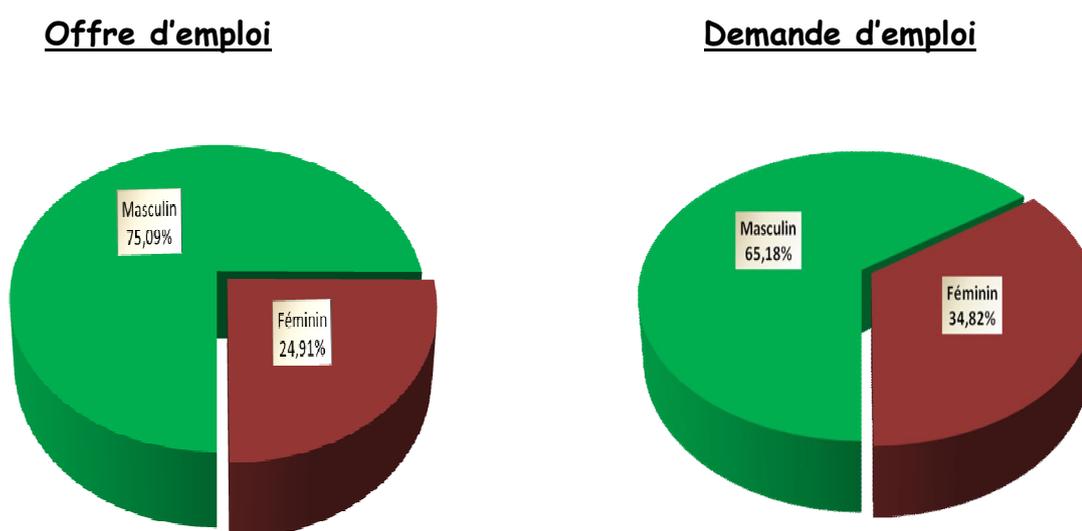
Le graphique 1.1 montre que, pour 7 520 emplois effectivement pourvus, 75,09% des admis sont de sexe masculin contre 24,91% de sexe féminin.

Pour ce qui est de la demande d'emplois de la fonction publique, elle est largement dominée par des candidatures masculines. En effet, sur 389 686 demandeurs d'emplois, 65,18% sont de sexe masculin contre 34,82 % de sexe féminin.

S'il est vrai que certains critères de sélection tiennent compte d'une discrimination positive en faveur des femmes, en matière de genre, les statistiques révèlent toujours un déséquilibre assez significatif. Au regard du rôle primordial que joue la femme dans le processus de développement socio-économique, les décideurs devraient se sentir davantage interpellés sur la question de la promotion du genre.

Il en est ainsi des concours comme ceux de commissaires, officiers, assistants de police, des gardes de sécurité pénitentiaire, des garçons et filles de salle où des quotas sont actuellement instaurés.

Graphique 1.1: Répartition de l'offre et la demande d'emploi selon le sexe



Source : AGRE/MFPRE

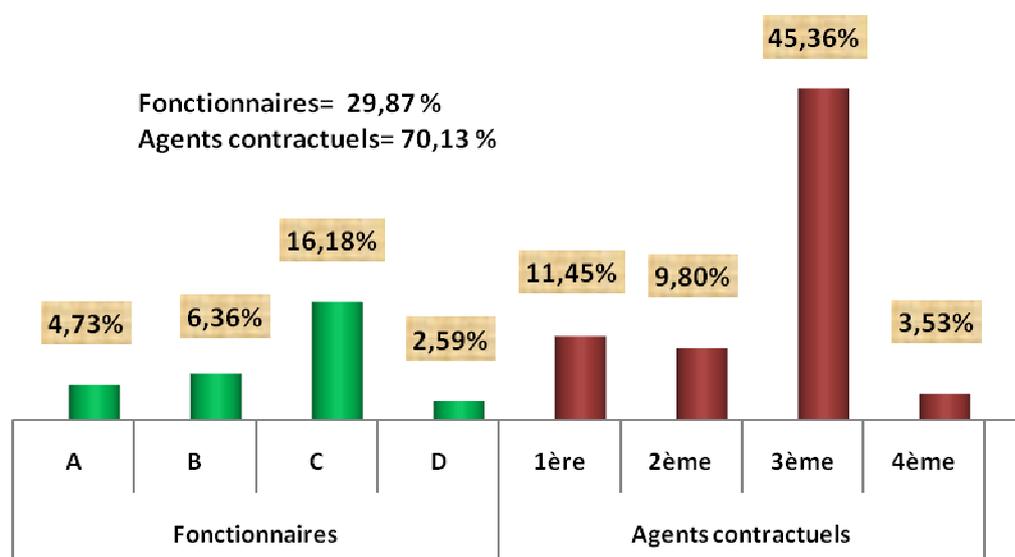
1.1.1.2. La répartition selon le statut et la catégorie

Le statut de fonctionnaire, permet à la fonction publique de disposer de compétences permanentes indispensables à l'accomplissement des missions pérennes de l'Etat. Quant au statut de contractuel, il a pour objectif de faire jouer la flexibilité en matière de gestion optimale des emplois, des effectifs et des compétences à l'heure où l'administration doit aussi intégrer dans ses actions, la logique de performance, d'efficience et la culture de la gestion axée sur les résultats.

L'examen du graphique 1.2 montre que la fonction publique a recruté beaucoup plus d'agents contractuels (70,13 %) que de fonctionnaires (29,87 %) en 2010.

Pour ce qui est de la catégorie, la prédominance est constatée au niveau des catégories C et 3^{ème} qui comprennent essentiellement les emplois d'assistants de police, d'instituteurs adjoints certifiés et d'élèves-maîtres des Ecole nationale des enseignants du primaire (ENEP). Cela est tout simplement dû au fait qu'elles sont les plus demandées au regard des besoins de l'administration et de la demande sociale.

Graphique 1.2 : Répartition de l'offre d'emploi selon le statut et la catégorie



Source : AGRE/MFPRE

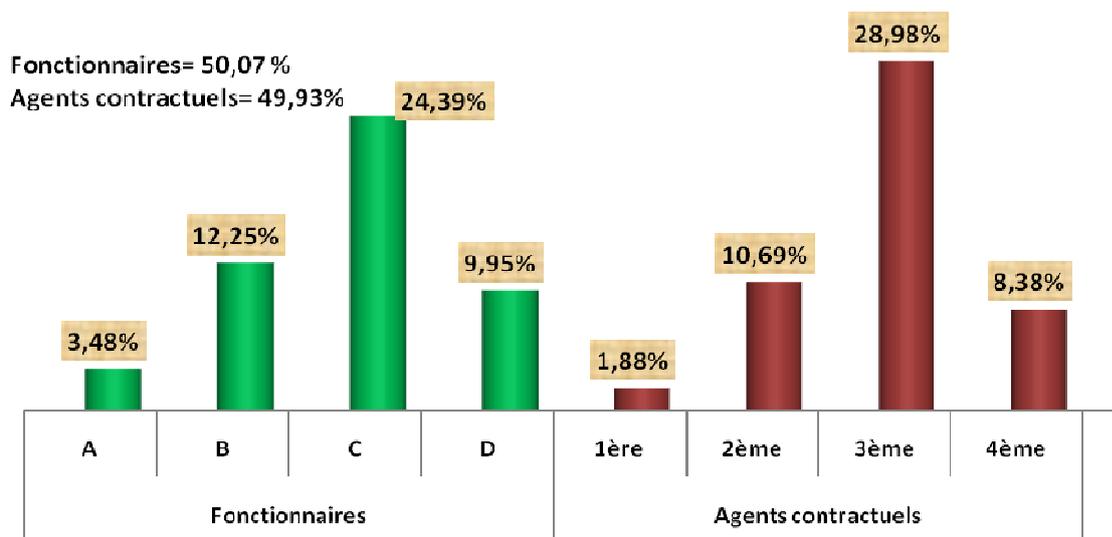
Quant au graphique 1.3, il montre qu'il y a autant de demandeurs d'emploi pour le statut de fonctionnaire (50,07 %) que pour celui de contractuel (49,93 %).

Les catégories C&3^{ème} enregistrent la majorité des demandeurs d'emploi soit 53,37 %. Elles sont suivies des catégories B&2^{ème} qui regroupent 22,94 % des

candidatures. Les catégories des cadres supérieurs (A&1^{ère}) occupent la dernière position avec une part de 5,36 %.

L'affluence des candidats vers certains emplois s'explique par l'offre élevée au niveau de certains ministères d'une part, et par des motivations personnelles d'autre part.

Graphique 1.3 : Répartition de la demande d'emploi selon le statut et la catégorie



Source : AGRE/MFPRE

1.1.1.3. La répartition selon le ministère/l'institution

Pour les offres d'emploi, le classement dans le tableau 1.1 pourrait traduire les priorités de l'Etat en matière de demandes sociales qui lui sont adressées par la population mais aussi en fonction de ses politiques de développement.

Les commentaires portent essentiellement sur les cinq ministères qui présentent les effectifs les plus élevés.

Ainsi, le MEBA vient en tête avec un taux de 41,44% à cause de la demande sociale en termes d'éducation de base. Ensuite, le MESSRS avec 11,30%. Ces deux plus forts taux traduisent le fait que la croissance économique et le développement ne peuvent se faire sans l'intrant essentiel de qualité qu'est le capital humain dont la valorisation est une condition sine qua non pour un relèvement de la productivité des facteurs. Cela témoigne de la volonté politique des hautes autorités quant à l'importance qu'elles accordent au développement et à la valorisation du capital humain.

Le MSECUC occupe la troisième place avec un taux de 10,84%. L'importance de la sécurité et de la paix comme facteurs clés de succès pour une nation en développement n'est plus à démontrer. C'est ce qui explique sans doute l'expression et la satisfaction des besoins en effectifs en matière de sécurité pour permettre au MSECUC, de mener à bien les missions qui lui sont dévolues.

Le ministère de la santé vient en 4^e position avec un taux de 9,59%. L'importance des recrutements dans le secteur de la santé s'explique d'une part par la faible couverture sanitaire et par la valorisation du capital humain d'autre part car une population malade ne peut être productive.

Enfin, vient le ministère de l'économie et des finances avec un taux de 5,86%. Les recrutements importants au profit de ce ministère se justifient par le fait que l'Etat, pour la mise en œuvre des politiques publiques, doit se donner les moyens de les financer. La mobilisation des ressources financières indispensables pour le financement desdites politiques nécessite sa dotation en compétences et en effectifs adéquats. Ces recrutements devraient aussi permettre l'accompagnement du processus de la décentralisation à travers une déconcentration conséquente de l'exécution budgétaire.

Le même tableau 1.1, présentant les demandes d'emploi par voie de concours directs dans un ordre décroissant, permet de remarquer que le MEF et le MS occupent respectivement les deux premières places (soient 23,96 % et 23,95 %). Pour les emplois du MEF les demandeurs sont concentrés au niveau des concours ENAREF C, ENAREF B et des préposés des douanes. En ce qui concerne le MS, ce sont les concours d'infirmiers brevetés, d'infirmiers d'Etat, d'accoucheuses auxiliaires et d'agents itinérants de santé.

Tableau 1.1: Répartition de l'offre et de la demande d'emploi selon le ministère/l'institution

<u>Offre d'emploi</u>			<u>Demande d'emploi</u>		
Ministères et institutions	Effectif	Fréquence (%)	Ministères et institutions	Effectif	Fréquence (%)
MEBA	3 116	41,44	MEF	93 375	23,96
MESSRS	850	11,30	MS	93 333	23,95

MSECU	815	10,84
MS	721	9,59
MEF	441	5,86
MCTC	275	3,66
MASSN	216	2,87
MATD	206	2,74
MJ	190	2,53
MECV	155	2,06
MAHRH	120	1,60
MFPRE	77	1,02
MJE	61	0,81
MHU-MID	60	0,80
MRA	60	0,80
MCPEA	37	0,49
MPDH	35	0,47
MTSS	33	0,44
MSL	20	0,27
MAECCR	15	0,20
MPF	10	0,13
MT	7	0,09

MEBA	45 626	11,71
MATD	24 110	6,19
MECV	22 610	5,80
MAHRH	17 958	4,61
MCTC	17 039	4,37
MASSN	12 254	3,14
MFPRE	11 630	2,98
MCPEA	10 237	2,63
MSECU	9 744	2,50
MRA	7 479	1,92
MESSRS	5 452	1,40
MTSS	4 782	1,23
MJ	3 857	0,99
MAECCR	3 580	0,92
MHU-MID	3 365	0,86
MPDH	2 027	0,52
MJE	807	0,21
MT	227	0,06
MSL	148	0,04
MPF	46	0,01

Source : AGRE/MFPRE

1.1.1.4. Le taux de couverture au niveau des concours directs

Le taux de couverture permet d'analyser l'offre d'emploi de la fonction publique par rapport à la demande d'emploi. Il existe deux types de taux de couverture : le taux de couverture initial (TCI) et le taux de couverture réel (TCR). Les taux de

couverture sont détaillés selon les caractéristiques principales suivantes : le sexe¹, le statut et la catégorie.

Encadré 1.3 : Le TCI et le TCR

- ✓ Le taux de couverture initial (TCI) représente la proportion de la demande d'emploi qui peut être potentiellement couverte par les offres d'emplois de la fonction publique. Il est exprimé en % :

$$TCI = \frac{\text{Offre....initiale}}{\text{Demande}} \times 100.$$

Il permet d'analyser l'offre initiale d'emploi par rapport à la demande d'emploi.

- ✓ Le taux de couverture réel (TCR) représente la proportion de la demande d'emploi effectivement couverte par les offres d'emplois de la fonction publique. Il est exprimé en % :

$$TCR = \frac{\text{Offre....réelle}}{\text{Demande}} \times 100.$$

Il permet d'analyser l'offre d'emploi réellement satisfaite par rapport à la demande d'emploi de la fonction publique.

Le TCI, toutes demandes confondues, est de 1,96 % soit environ 2 demandes sur 100 qui peuvent espérer obtenir satisfaction au titre de la session 2010.

Quant au TCR, il montre que, toutes demandes d'emplois confondues, celles satisfaites représentent 1,93 % c'est-à-dire que sur 100 demandes, 1,93 (environ 2 demandes) sont satisfaites (ou recrutées), les 98,07 autres étant reversé sur le marché de l'emploi.

La différence entre le TCI et le TCR, qui est de 0,03 % montre que les besoins exprimés par la fonction publique ne sont pas toujours satisfaits à 100 %. Cela s'explique par le fait que, pour certains concours, certains critères d'éligibilité ne sont pas toujours satisfaits, il s'agit entre autres, de la note éliminatoire, des examens médicaux de contrôle, etc.

Selon le genre, le TCR est de 2,22 % pour le sexe masculin contre 1,38 % pour le sexe féminin.

¹ Le TCI n'est pas calculé pour la caractéristique sexe car l'offre initiale n'est pas répartie selon le sexe.

En référence au statut, les contractuels représentent 2,76% contre 1,15 % pour les fonctionnaires en TCI. Pour ce qui est du TCR, les contractuels ont un taux de 2,71 % et les fonctionnaires 1,15 %.

Par rapport à la catégorie, les A&1^{ère} viennent en première position, suivies des C&3^{ème}; ensuite les B&2^e catégories et enfin les catégories D&4^e.

Tableau 1.2: Récapitulatif des taux de couverture au niveau des concours directs

	Offres initiales	Offres réelles	Demandes	TCI	TCR
Global	7 623	7 520	389 686	1,96	1,93
Masculin		5 647	254 005		2,22
Féminin		1 873	135 681		1,38
Fonctionnaires	2 250	2 246	195 117	1,15	1,15
Agents contractuels	5 373	5 274	194 569	2,76	2,71
A&1 ^{ère}	1 310	1 217	20 887	6,27	5,83
B&2 ^{ème}	1 225	1 215	89 381	1,37	1,36
C&3 ^{ème}	4 628	4 628	207 977	2,23	2,23
D&4 ^{ème}	460	460	71 441	0,64	0,64

Source : AGRE/MFPRE

1.1.2. Par voie de concours professionnels

Les différents TOES prévoient des perspectives de carrières pour les agents qui exercent déjà dans la fonction publique. La promotion hiérarchique est assurée par voie de concours professionnels. Les agents déjà en activités, peuvent se porter candidats aux différents concours ouverts à cet effet.

Au titre de l'année 2010 ; pour 22 548 candidatures, 2 179 emplois ont été réellement offerts par la fonction publique sur 2366 emplois mis en compétition à travers 111 concours professionnels.

Ces demandes et offres sont analysées selon les quatre (04) caractéristiques suivantes : le sexe, le statut, la catégorie et le ministère.

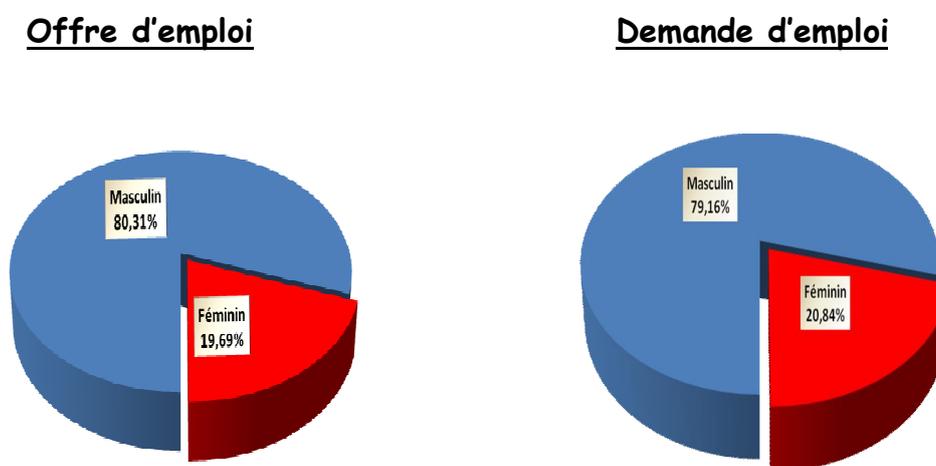
1.1.2.1. La répartition selon le sexe

Pour l'offre d'emploi de la fonction publique, le graphique 1.4 montre que les hommes représentent 80,31% contre 19,69% pour les femmes. Contrairement aux concours directs, les concours professionnels ne tiennent pas compte d'une

discrimination positive à l'endroit des femmes. Il reste que ce pourcentage, très faible, est lui-même tributaire de leur faible représentativité dans la fonction publique. Il ne pourrait donc être attendu un pourcentage de représentativité très élevé.

En 2010, des hommes et des femmes ont pris part aux concours professionnels de la fonction publique afin d'être mis en position de stage de formation et de bénéficier d'un reclassement. Les hommes sont représentés à 79,16 % et les femmes à 20,84 %.

Graphique 1.4: Répartition de l'offre et la demande d'emploi selon le sexe



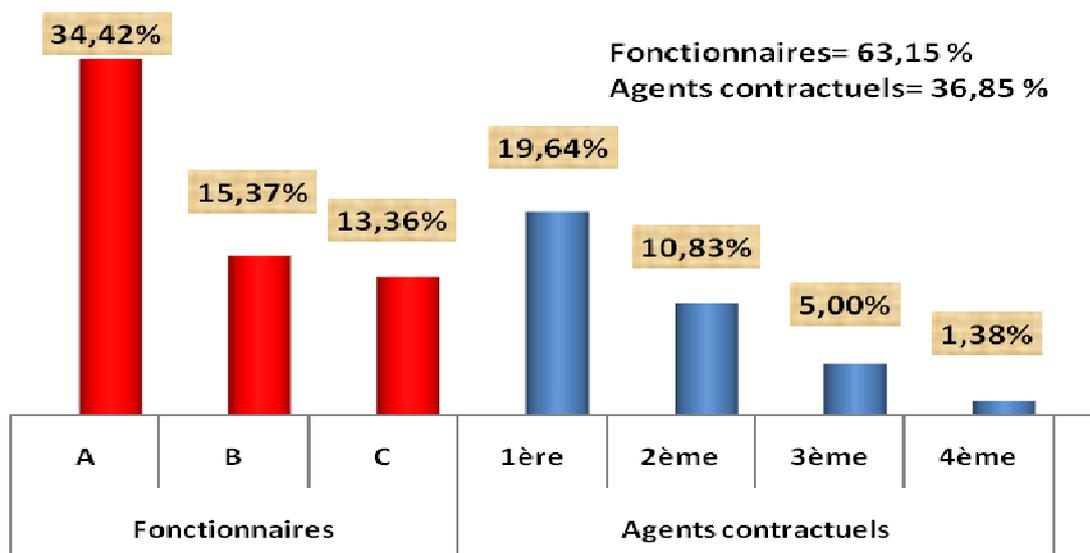
Source : AGRE/MFPRE

1.1.2.2. La répartition selon le statut et la catégorie

Le graphique 1.5 permet de constater que pour l'offre d'emploi de la fonction publique, les catégories A et 1^{ère} concentrent les plus gros effectifs. Cela est sans doute la résultante d'une aspiration de la majorité à la promotion. Cette promotion s'accompagne généralement d'un certain nombre d'avantages en nature et en numéraire qui concourent à améliorer le bien être des agents promus, toutes choses qui justifient qu'elle soit donc l'objet d'une grande préoccupation pour la majorité qui remplit les conditions pour y accéder. Par ailleurs, la promotion assure à l'agent un certain sentiment de satisfaction morale et personnelle.

Quant au statut, la prédominance des fonctionnaires sur les contractuels est, en partie, justifiée par le fait que le recrutement des contractuels est beaucoup plus récent, même si celui-ci connaît une croissance régulière ces dernières années.

Graphique 1.5: Répartition de l'offre d'emploi selon le statut et la catégorie

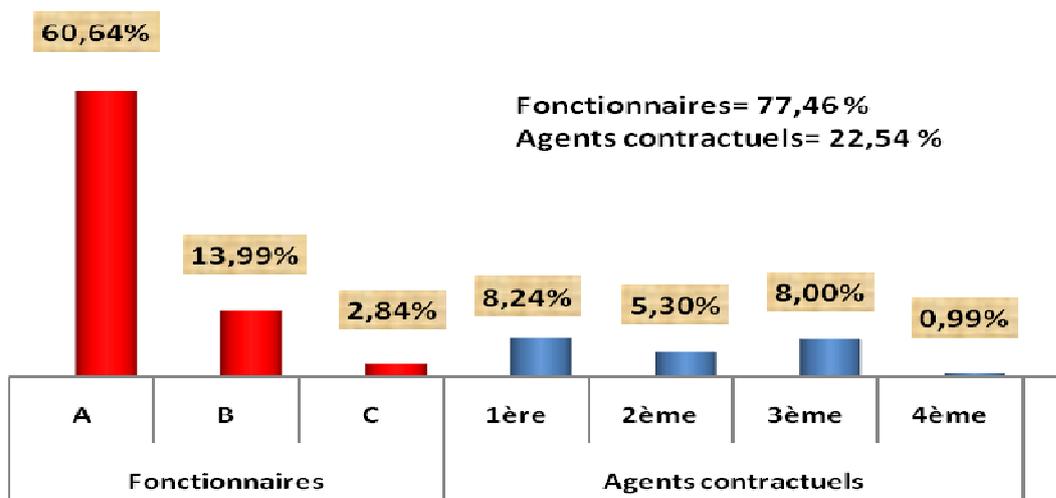


Source : AGRE/MFPRE

Une répartition de la demande d'emploi selon le statut à travers le graphique 1.6 présente une fréquence élevée des demandeurs pour les emplois de fonctionnaire (77,46 %).

Selon la catégorie, la demande d'emploi est essentiellement une demande d'emploi de cadres supérieurs. La demande d'emploi de la catégorie A et celle de 1^{ère} catégorie représentent respectivement 60,64 % et 8,24 % de la demande globale par voie de concours professionnels soit 68,88 % de la demande totale.

Graphique 1.6 : Répartition de la demande d'emploi selon le statut et la catégorie



Source : AGRE/MFPRE

1.1.2.3. La répartition selon le ministère/l'institution

Le tableau 1.3 présente par ordre décroissant, les offres d'emploi par voie de concours professionnels selon le ministère/l'institution en 2010. Il permet de constater que sur un total de vingt et un (21) ministères, le ministère de la santé et le MEBA occupent respectivement les deux premières places (soient 25,84 % et 23,27 %). L'importance des postes ouverts pourrait s'expliquer en partie par les effectifs élevés de ces ministères.

Une répartition des demandeurs selon le ministère/l'institution montre une concentration dans deux ministères. Il s'agit du MEBA et du MS qui regroupent respectivement 54,41 % et 19,33 % des demandeurs. Ces deux ministères enregistrent 76,74 % de la demande globale. Les 23,26 % sont répartis entre 19 autres ministères/institutions.

Tableau 1.3: Répartition de l'offre et la demande d'emploi selon le ministère/l'institution

<u>Offre d'emploi</u>			<u>Demande d'emploi</u>		
Ministères et institutions	Effectif	Fréquence (%)	Ministères et institutions	Effectif	Fréquence (%)
MS	563	25,84	MEBA	12 944	57,41
MEBA	507	23,27	MS	4 358	19,33
MESSRS	222	10,19	MSECU	1 527	6,77
MEF	178	8,17	MEF	835	3,70
MJ	173	7,94	MASSN	538	2,39
MATD	143	6,56	MESSRS	485	2,15
MSECU	68	3,12	MATD	455	2,02
MFPRE	60	2,75	MECV	332	1,47
MASSN	55	2,52	MJ	308	1,37
MCTC	51	2,34	MAHRH	186	0,82
MAHRH	31	1,42	MRA	122	0,54
MECV	31	1,42	MFPRE	118	0,52

MJE	27	1,24
MRA	21	0,96
MID	15	0,69
MCPEA	11	0,50
MAECR	10	0,46
MTSS	8	0,37
MPF	3	0,14
ASCE	1	0,05
MHU	1	0,05

MCTC	104	0,46
MID	82	0,36
MAECR	51	0,23
MCPEA	40	0,18
MJE	33	0,15
MTSS	19	0,08
ASCE	5	0,02
MHU	3	0,01
MPF	3	0,01

Source : AGRE/MFPRE

1.1.2.4. Le taux de couverture au niveau des concours professionnels

Les concours professionnels ont enregistré un TCI de 10,49 % c'est-à-dire que sur 100 demandes, environ 11 demandes pouvaient potentiellement être satisfaites pour la session 2010.

Quant au TCR, calculé à partir du tableau 1.6, il montre que, toutes demandes d'emplois confondues, celles satisfaites représentent 9,66% c'est-à-dire que sur 100 demandes, environ 10 demandes sont satisfaites (ou recrutées).

La différence entre le TCI et le TCR, qui est de 0,84% montre que les besoins exprimés par la fonction publique ne sont pas toujours satisfaits à 100%. Cela s'explique par le fait qu'il existe le critère d'admission lié à la note éliminatoire. Aussi, pour certains concours, le nombre de demandes est-il inférieur à l'offre.

Pour les candidats de sexe féminin, le TCR s'élève à 9,13 % et pour ceux de sexe masculin, il est de 9,80 %.

Selon le statut, le TCI est plus important au niveau des emplois d'agents contractuels soit 17,47 % que pour celui des emplois de fonctionnaires qui est de 8,46 % avec respectivement des TCR de 15,80 % et de 7,88 %.

A l'opposé des concours directs, les taux de couverture pour les concours professionnels au niveau des catégories A&1^{ère} (7,59 %) sont inférieurs aux taux des autres catégories.

Tableau 1.4 : Récapitulatif des taux de couverture au niveau des concours professionnels

	Offres initiales	Offres réelles	Demandes	TCI	TCR
Global	2 366	2 179	22 548	10,49	9,66
Masculin		1 750	17 850		9,80
Féminin		429	4 698		9,13
Fonctionnaires	1 478	1 376	17 466	8,46	7,88
Agents contractuels	888	803	5 082	17,47	15,80
A&1 ^{ère}	1 280	1 178	15 529	8,24	7,59
B&2 ^{ème}	608	571	4 350	13,98	13,13
C&3 ^{ème}	448	400	2 445	18,32	16,36
D&4 ^{ème}	30	30	224	13,39	13,39

Source : AGRE/MFPRE

1.1.3. Sur mesures nouvelles

Le recrutement sur mesures nouvelles est un recrutement qui se fait sur concours et sur sélection de dossiers. Pour l'année 2010, l'effectif total est de 440. Une observation par ministère montre que les cinq plus gros recruteurs sont le MEF, le MFPTSS, le MECV, le MCTC, le MRA et MTSS avec 75 ; 63 ; 16 ; 15 ; 14 soit respectivement 17,05% ; 14,32% ; 4,55% ; 3,64% ; 3,41%.

Tableau 1.5 : Recrutements sur mesures nouvelles au titre de l'année 2010

Ministères et institutions	Effectifs	Fréquences
PM	10	2,27
ASCE	5	1,14
CES	2	0,45
CIL	10	2,27
Conseil Constitutionnel	6	1,36
Conseil d'Etat	6	1,36
Cour de Cassation	5	1,14
Cour des Comptes	2	0,45
CSC	4	0,91
Grande	2	0,45

Ministères et institutions (suite)	Effectifs	Fréquences
MEF	75	17,05
MESSRS	8	1,82
MFPRE	63	14,32
MHU	9	2,05
MID	7	1,59
MJ	8	1,82
MJE	10	2,27
MMCE	10	2,27
MPDH	7	1,59
MPF	10	2,27

Chancellerie		
MAECR	6	1,36
MAHRH	8	1,82
MASSN	10	2,27
MATD	8	1,82
MCMPFAP	5	1,14
MCPEA	5	1,14
MCTC	16	3,64
Mdéfense	11	2,50
MEBA	2	0,45
MECV	20	4,55

MPTIC	12	2,73
MRA	15	3,41
MRP	7	1,59
MS	1	0,23
MSECU	14	3,18
MSL	5	1,14
MT	10	2,27
MTSS	15	3,41
PF	5	1,14
SGG-CM	6	1,36
Total	440	100

Source : AGRE/MFPRE

1.2. Evolution de l'offre et de la demande d'emploi de la fonction publique

Une présentation de l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi de la fonction publique au cours de ces dernières années selon le mode de recrutement, permet d'observer différentes variations. 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.

Encadré 1.4 : Formule de calcul du taux de croissance ou taux d'accroissement

$$tc = \frac{V_n - V_{n-1}}{V_{n-1}} \times 100$$

tc = taux de croissance ou taux d'accroissement

V_n = effectif de la période « n »

V_{n-1} = effectif de la période « n-1 »

1.2.1. Par voie de concours directs

Dans ce paragraphe, il s'agit d'analyser l'évolution de l'offre et de la demande d'emplois de la fonction publique par voie de concours directs et la contribution de l'Etat à la résorption du chômage des diplômés sur le marché du travail.

L'observation du graphique 1.7 révèle que l'offre directe d'emplois de la fonction publique présente une évolution en dents de scie. En effet, le taux d'accroissement, positif entre 2007 et 2008, est devenu négatif entre 2008 et 2009 avant de connaître une légère amélioration entre 2009 et 2010 passant de - 24,92 % à 1,35 %.

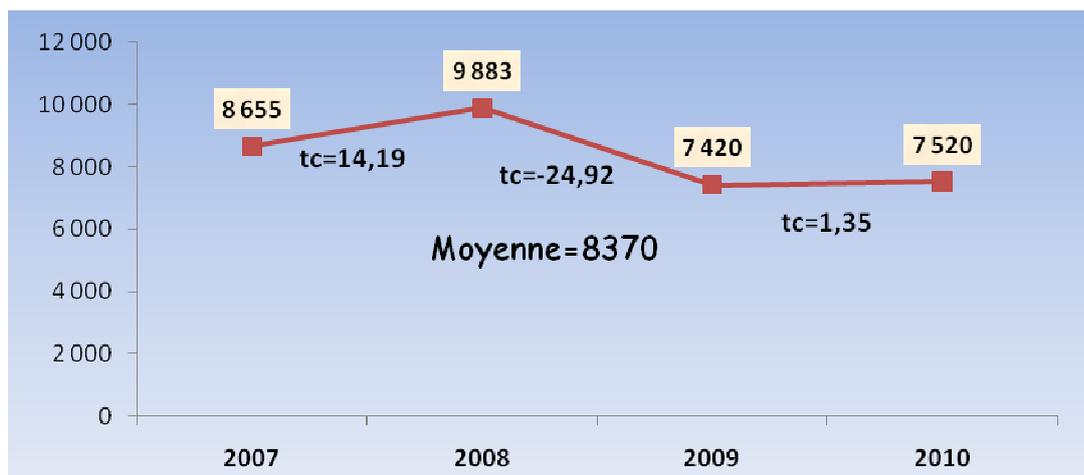
Si les besoins en ressources humaines pour l'Etat sont immenses, il reste qu'il ne peut recruter qu'en fonction de ses capacités financières, c'est pourquoi l'évolution des offres d'emplois de la fonction publique en est tributaire.

Néanmoins, malgré la faiblesse voire la baisse tendancielle des offres d'emplois de la fonction publique, ces effectifs marquent tout de même la contribution de l'administration publique à la résorption du chômage sur le marché du travail car, dans une économie libérale, l'Etat, à travers son administration, n'est pas le seul ni même le principal pourvoyeur d'emplois.

Cependant, il a la responsabilité de créer les conditions idoines en accompagnant le secteur privé qui joue un rôle de premier plan en tant que acteur principal dans le processus de développement et de croissance économique dont les corollaires sont, entre autres, la création d'emplois.

A cet effet, il est impérieux que les politiques publiques en matière d'éducation et de formation professionnelle prennent en compte l'aspect employabilité dans les curricula de formation en développant une offre orientée vers les besoins du marché du travail donc en prenant en compte les besoins en compétences exprimés par le secteur privé. Cela aura l'avantage de promouvoir l'auto-emploi, de diversifier les opportunités d'emplois pour les nouveaux diplômés en les orientant vers d'autres horizons en matière de recherche d'emploi autre que la fonction publique et à éviter le chômage massif de diplômés.

Graphique 1.7 : Evolution de l'offre globale d'emploi de 2007 à 2010



Source : AGRE/MFPRE

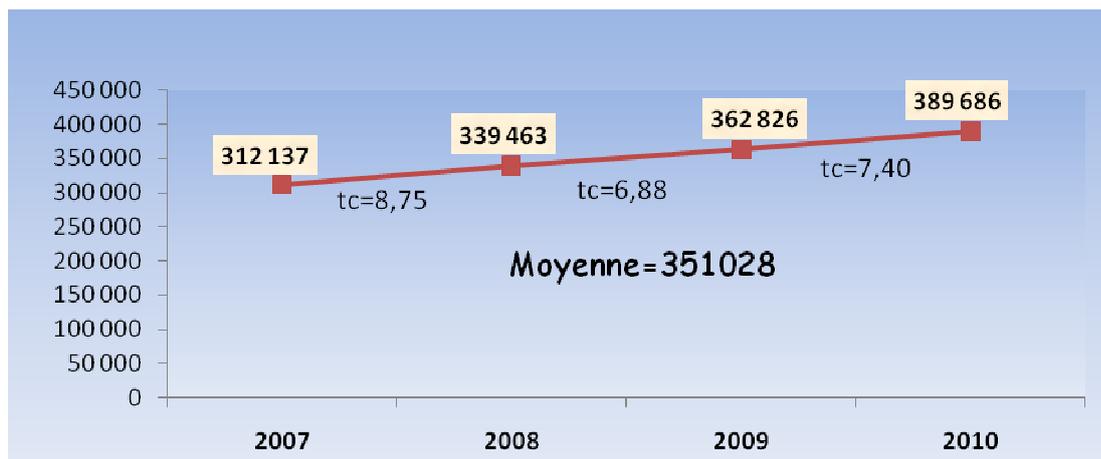
L'examen du graphique 1.8 montre que le rythme de croissance de la demande d'emploi de la fonction publique est passé de 8,75% entre 2007- 2008 à 6,88 % entre 2008 et 2009 et à 7,4% entre 2009- 2010. De façon globale, la demande d'emploi de la fonction publique a augmenté de 24,84% de 2007 à 2010.

Les causes de cet accroissement sont multiples. Elles peuvent être analysées comme une conséquence de l'augmentation de la population et surtout de l'augmentation de l'offre d'éducation et de formation ces dernières années, offrant plus d'opportunités d'accès à des formations diplômantes (écoles primaires, CEG et Lycées, Universités régionales, écoles supérieures, etc.).

S'il est incontestable que l'investissement dans les ressources humaines contribue à accélérer la croissance économique, en élevant la productivité du travail et en réduisant le poids des personnes en charge dans la population, il reste qu'une politique éducative mal maîtrisée avec une absence de corrélation entre la formation et la profession (inadéquation des programmes scolaires aux impératifs du marché de l'emploi) sape les efforts de développement et peut même conduire au chômage de la population instruite.

Il serait alors intéressant de développer davantage la formation professionnelle et aux métiers car elles développent l'employabilité des jeunes et favorisent la promotion de l'auto-emploi, toutes choses qui peuvent aussi contribuer à faire baisser la demande d'emplois de la fonction publique.

Graphique 1.8: Evolution de la demande d'emploi de 2007 à 2010



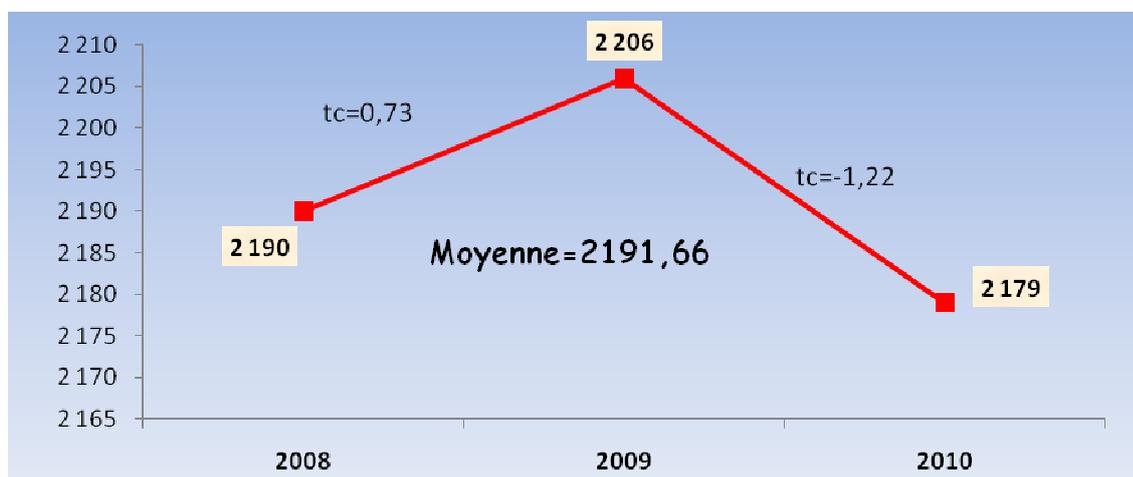
Source : AGRE/MFPRE

1.2.2. Par voie de concours professionnels

Dans ce paragraphe, il s'agit d'analyser l'évolution des offres et des demandes d'emplois par voie de concours professionnels sur la période 2008-2010.

L'offre d'emploi a connu un taux d'accroissement positif de 0,73% entre 2008 et 2009 avant de connaître une baisse de 1,22% entre 2009 et 2010.

Graphique 1.9: Evolution de l'offre globale d'emploi de 2008 à 2010

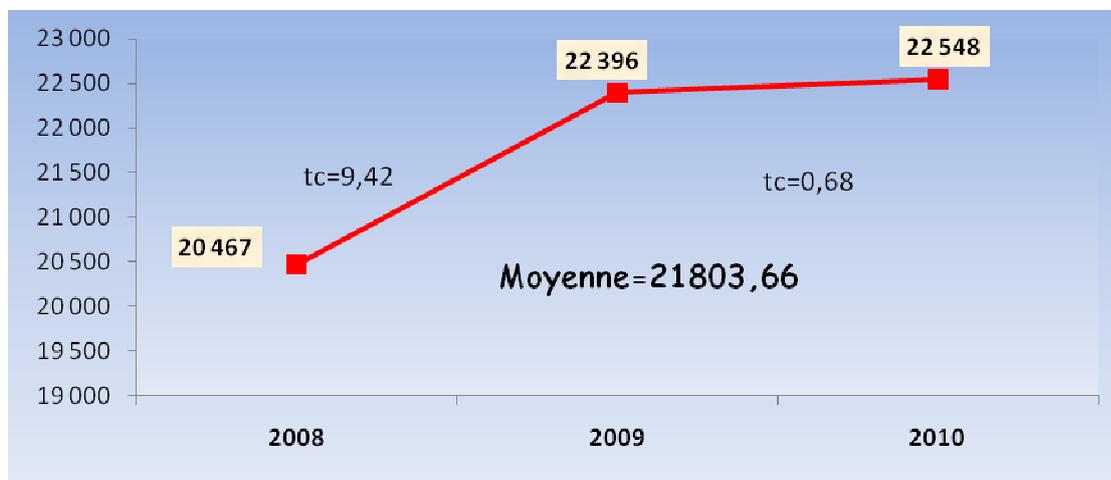


Source: AGRE/MFPRE

L'analyse de l'évolution de la demande d'emploi par voie de concours professionnel permet d'appréhender les aspirations des agents en catégorie intermédiaire à accéder à une promotion par l'occupation d'emplois supérieurs.

L'examen du graphique 1.15 révèle un taux de croissance positif et continu de 2008 à 2010 soit de 9,42 % entre 2008 et 2009 et 0,68 % entre 2009 et 2010.

Graphique 1.10: Evolution de la demande d'emploi de 2008 à 2010



Source : AGRE/MFPRE

1.2.3. Evolution du taux de couverture réel

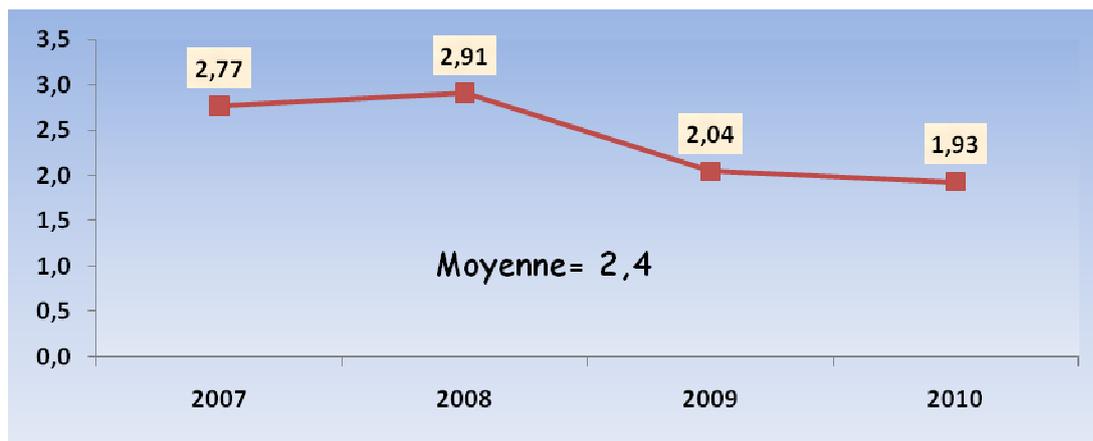
Une analyse rétrospective du taux de couverture réel permet de comparer l'évolution de l'offre réelle d'emploi à celle de la demande. Elle est menée aussi bien au niveau des concours directs que professionnels.

1.2.3.1. L'évolution du taux de couverture réel des concours directs

L'intérêt de l'analyse de l'évolution concomitante de l'offre réelle et de la demande d'emplois de la fonction publique est qu'elle permet de mettre en relief la contribution de la fonction publique à la résorption du chômage sur le marché de l'emploi.

De l'examen du graphique 1.11, il ressort que les concours de l'Etat, s'ils contribuent à résorber le chômage, sont loin de combler les besoins en matière de recherche d'emploi par les travailleurs. En effet, en 2007, sur 312 137 demandes d'emplois de la fonction publique, seulement 8 655 pouvaient être satisfaites soit potentiellement 2,77% de la demande globale d'emplois de la fonction publique. Ainsi, les 97,23% autres demandeurs devraient s'orienter vers d'autres organisations publiques comme privées. En 2008, ce taux s'est amélioré en passant à 2,91 soit un accroissement de 5% avant d'amorcer une baisse tendancielle en 2009 et 2010 respectivement de 2,04% et 1,93%.

Graphique 1.11: Evolution du taux de couverture réel de 2007 à 2010

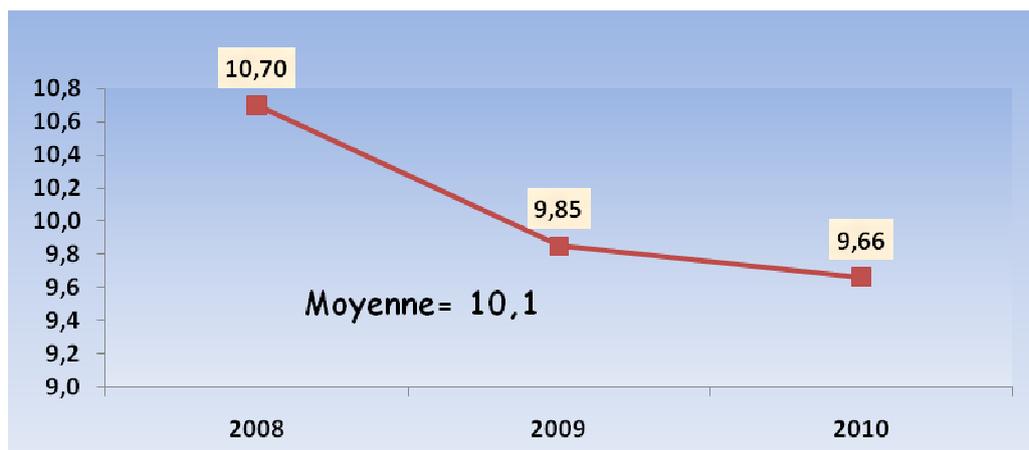


Source : AGRE/MFPRE

1.2.3.2. L'évolution du taux de couverture réel des concours professionnels

Les concours professionnels ont des taux de couverture meilleurs à ceux des concours directs. Cependant, leur taux de couverture réel connaît une baisse tendancielle amorcée en 2009 passant de 10,7% en 2008 à 9,66% en 2010. Cette baisse est due au fait que la demande croît plus proportionnellement que l'offre. En effet, entre 2005 et 2009, les effectifs des agents de la fonction publique ont connu une évolution régulière et positive passant de 70 884 en 2005 à 98 606 en 2009 soit un taux d'accroissement de 39,11 % en cinq ans.

Graphique 1.12: Evolution du taux de couverture réel de 2007 à 2010



Source : AGRE/MFPRE

1.3. Evolution des moyens financiers mis en œuvre par la fonction publique

Chaque année, le gouvernement alloue des moyens financiers au ministère chargé de la fonction publique destinés à l'organisation des concours. De 2007 à 2010, l'accroissement du budget consacré à l'organisation des concours est continu, passant de 344 357 246 à 774 136 358, soit un taux d'accroissement de 124,81 %.

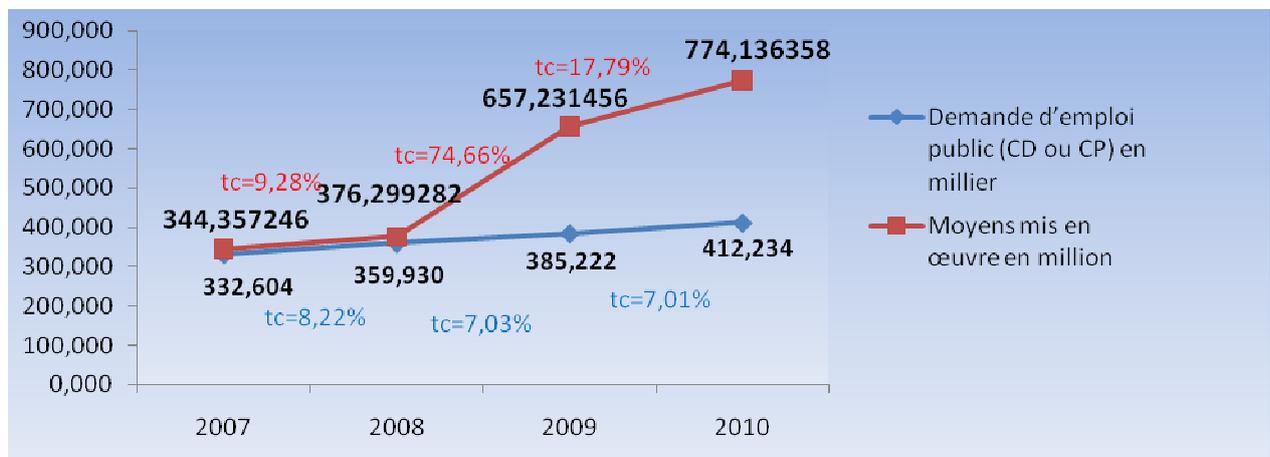
Un examen de l'évolution des moyens mis en œuvre et de la demande d'emplois de la fonction publique par voie de concours directs (CD) et de concours professionnels (CP) permet de constater que :

- le taux de croissance de la demande d'emploi et celui des moyens mis en œuvre entre 2007 et 2008 sont respectivement de 8,22 % et 9,28 % ;
- entre 2008 et 2009, le taux de croissance des moyens mis en œuvre est de 74,66 % tandis que le taux de croissance de la demande d'emploi est de 7,03 % ;
- enfin, de 2009 à 2010 les moyens mis en œuvre ont varié de 17,79 % et la demande d'emploi a augmenté de 7,01 %.

Les raisons de l'accroissement considérable des moyens mis en œuvre sont multiples. En effet, après les cas de fraudes constatés en 2007, il y a eu une volonté politique du gouvernement de s'engager, de façon ferme et résolue, dans la lutte contre la fraude dans les concours, dans l'amélioration de la transparence, la garantie de l'égalité des chances et d'équité aux différents candidats, etc.

C'est pourquoi les sessions des années 2008 à 2010 ont connu beaucoup d'innovations se traduisant concrètement par la déconcentration des concours et le développement des relations publiques. La déconcentration participe de l'esprit d'amélioration des services rendus en rapprochant l'administration de l'administré afin de permettre à un plus grand nombre de candidats de prendre part aux différents concours. Le développement des relations publiques par l'implication des candidats et le maintien d'une communication continue avec ces derniers permettent de restaurer un climat de confiance.

Graphique 1.13 : Evolution des moyens mis en œuvre et de la demande d'emploi par voie de CD ou CP

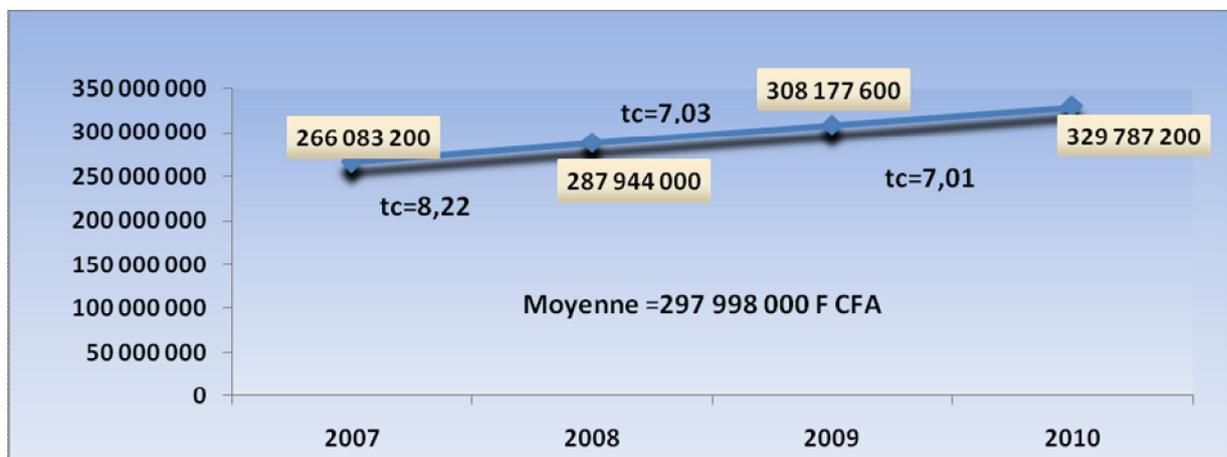


Source : AGRE/MFPRE

1.4. Evolution de la contribution des candidats

Il s'agit ici d'estimer le coût total et unitaire supporté par les candidats des concours directs et professionnels pour la constitution des dossiers. Le coût unitaire moyen supporté par un candidat aux concours directs et professionnels est estimé à 800 F CFA de timbre par dossier. La contribution totale est le produit du coût unitaire et de l'effectif des demandeurs d'emploi d'une même année. Au cours des quatre (04) dernières années, la contribution annuelle des candidats a connu un accroissement qui est la conséquence d'une croissance de la demande d'emploi. Elle participe à la couverture des dépenses engagées par l'Etat dans l'organisation des concours.

Graphique 1.16: Evolution de la contribution des candidats de 2007 à 2010



1.5. Les innovations introduites dans les concours 2010

L'amélioration progressive de l'organisation des concours directs et professionnels est un souci pour le Ministère en charge de la fonction publique.

Au titre de la session 2010, l'organisation des concours a connu plusieurs innovations. Il s'agit entre autres de :

- la déconcentration des concours professionnels ;
- la déconcentration des épreuves sportives des concours paramilitaires ;
- l'affichage des listes de candidature un mois avant l'administration des épreuves ;
- la composition sur une feuille unique pour les concours directs ;
- la publication groupée des résultats des concours directs.

1.5.1. La déconcentration des concours professionnels

L'innovation majeure en 2010 a consisté en la déconcentration de l'administration des épreuves écrites des concours professionnels dans toutes les 13 régions, en ce qui concerne l'enseignement de base et le ministère de la santé.

A cet effet, le Ministre en charge de la fonction publique a initié des rencontres d'informations avec les hauts -Commissaires et les directeurs régionaux de son département.

Ces rencontres avaient pour objectif d'expliquer le bien fondé de la déconcentration des concours professionnels dans les treize régions au regard des effectifs pléthoriques de certains ministères tels que l'enseignement de base et la santé.

Cette innovation a contribué énormément à soulager des milliers de candidats qui étaient obligés d'effectuer de longues distances pour regagner la capitale, centre unique pour les différents concours professionnels.

Aussi, est-il nécessaire de relever que cette déconcentration offre la possibilité à bon nombre de candidats de pouvoir prendre part aux différents concours. Cette déconcentration a permis également aux agents d'être absents le moins possible de leurs postes de travail.

1.5.2. La déconcentration des épreuves sportives des concours paramilitaires

Chaque année, les nombreux candidats aux différents concours paramilitaires (la douane, la police, les eaux et forêts, les gardes de sécurité pénitentiaires) se rendaient à Ouagadougou, centre unique pour les épreuves physiques et sportives. Ce déplacement était pénible pour les candidats qui étaient obligés de parcourir de longues distances.

Pour la session 2010, à titre pilote ces épreuves ont été déconcentrées dans toutes les 13 régions du Burkina Faso. Cette déconcentration a permis entre autres, à de nombreux candidats de postuler pour ces différents concours paramilitaires.

1.5.3. L'affichage des listes avant l'administration des épreuves

L'orientation des candidats à travers l'affichage des listes, un mois avant l'administration des épreuves écrites, a été une importante innovation pour la session 2010.

En effet, les listes des candidats ont été affichées dans les directions régionales de la fonction publique, dans les gouvernorats, etc.

Elles ont été également affichées sur les sites où les concours doivent se dérouler en qui concerne la ville de Ouagadougou.

Cette innovation a permis non seulement d'orienter les candidats qui se rendaient avant, sur les lieux de composition, la veille ou le jour du concours pour rechercher leurs noms mais, aussi, de corriger les erreurs d'inscription sur les listes ou les oublis avant l'administration des épreuves.

Compte tenu du nombre sans cesse croissant des candidats aux différents concours directs, cette innovation a été un grand soulagement.

1.5.4. Le mode de composition : la composition sur une feuille « sujet-réponse »

Pour les sessions passées, la composition était faite sur la base de trois documents à savoir la feuille de composition et deux feuilles de sujet (une feuille pour le test de niveau et une autre pour le test psychotechnique).

Il fallait au ramassage des copies et après correction, assembler ces documents et les agraffer avec des trombones avec tous les risques de perte.

Pour la présente session, le tout a été résumé en seule feuille de composition c'est-à-dire « sujet-réponse ».

Cette innovation a apporté plus de sérénité aux candidats et a facilité le travail des correcteurs.

1.5.5. La publication groupée des résultats

Les résultats des concours directs de la session 2010 ont été publiés de façon groupée (publication de deux, trois, quatre ou plusieurs concours le même jour).

Les dates probables de publication des résultats d'admissibilité et d'admission ont été communiquées sur le site de la fonction publique afin d'éviter que les candidats ne soient dans une sorte d'impasse.

La fourchette de publication était du 4 au 27 août 2010 avec des précisions du jour de parution de chaque concours. Il faut noter que des messages ont été publiés dans les médias pour faire cas de cette innovation, afin que les candidats puissent s'y conformer.

Par exemple, la date du 11 août 2010 a été retenue pour la publication des résultats des concours :

- des officiers de police ;
- des élèves maîtres des ENEP ;
- des agents techniques d'élevage ;
- des techniciens supérieurs d'élevage
- des agents techniques de l'environnement ;
- des techniciens supérieurs de l'environnement
- des techniciens supérieurs en aménagement foncier ;
- des techniciens supérieurs en génie civil ;
- des attachés d'administration scolaire et universitaire (AASU) ;
- des attachés d'intendance scolaire et universitaire (AISU).

Tous les résultats des concours de la session 2010 ont été affichés dans les centres où le candidat a passé son concours, dans les écoles de formation professionnelle des admis concernés, dans les directions régionales du Ministère de

la fonction publique et dans les hauts-commissariats et les chefs-lieux de régions, excepté celui du centre.



Chapitre 2 : La gestion des ressources humaines

Chargé de la mise en œuvre et du suivi de la politique du gouvernement en matière de fonction publique, le Ministère en charge de la fonction publique fait de la gestion efficiente des personnels de l'Etat un axe fondamental à atteindre. En ce sens, il adopte une démarche qui consiste à moderniser la façon dont il recrute et gère ses personnels afin d'en améliorer tous les aspects. Il veille également au respect des règles qui leur sont applicables pour une organisation efficiente du travail et des résultats probants face aux exigences de qualité des usagers de l'administration publique.

2.1. Les conditions de travail dans la fonction publique

Les conditions de travail sont ici relatives à la prestation due par l'agent et à la rémunération qui est à la charge de l'administration publique.

2.1.1. La durée de travail dans la fonction publique

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

2.1.1.1. Les horaires de travail

Les horaires de travail dans l'administration publique ont été réglementés en tenant compte des normes internationales en la matière et des exigences du service public. Ainsi, le décret n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004 modifiant le décret n° 2003-240/PRES/PM/MFPRE portant horaires de travail dans les administrations du secteur public fixe les jours, les horaires de travail. 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. A titre d'exemple :

- les personnels de l'éducation de base dont les horaires de service sont fixés par la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso et le temps imparti au travail suit le calendrier scolaire ;
- le personnel féminin qui allaite bénéficie d'une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de son enfant pour allaitement. La durée totale des repos est d'une heure et demie par jour ;
- en sus des horaires normaux de travail pour le personnel de santé, le service de garde est organisé et commence quotidiennement après le service normal de jour. La garde médicale ou chirurgicale a pour objet entre autres d'assurer 24H/24H la permanence des soins et des investigations ainsi que la sécurité des malades hospitalisés admis d'urgence. Sa durée est d'au moins douze (12) heures et ne peut excéder vingt quatre (24) heures.

A l'occasion de certaines circonstances, le décret n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004 prévoit la possibilité d'instituer une journée continue. Elle est organisée par arrêté du Ministre en charge de la fonction publique. Dans la pratique, il s'agit d'un arrêté conjoint du Ministère en charge de la fonction publique et celui en charge du travail qui invite les travailleurs des secteurs public et privé à observer la journée continue. Celle-ci se déroule sans discontinuité de 7h à 14h. La journée est déclarée continue la veille des événements suivants :

- jour de l'an ;
- Noël ;
- Maouloud ;
- Tabasky.

Elle est déclarée continue pendant :

- la Semaine nationale de la culture (SNC) à Bobo Dioulasso;
- le Salon international de l'artisanat de Ouagadougou (SIAO) à Ouagadougou;
- le Festival panafricain du cinéma et de la télévision de Ouagadougou (FESPACO) à Ouagadougou.

En plus de ces événements légalement prévus, la journée continue peut être déclarée à l'occasion ou en raison de manifestations à caractère ponctuel et

d'intérêt national et à l'occasion d'événements locaux sur demande de l'autorité locale concernée.

L'intérêt de ces journées continues, est de permettre aux agents de l'administration publique et aux travailleurs du secteur privé de se préparer pour l'événement du lendemain ou de participer par leur présence effective aux événements concernés.

L'agent de la fonction publique est tenu de rester à son poste aux fins d'accomplissement du service public. Selon la lettre du décret n° 2004-631/PRES/PM/MFPRE du 30 décembre 2004 précité, l'agent de la fonction publique doit se trouver à son poste aux jours et heures indiqués, s'il n'est pas en cessation légale de service. Il s'agit de garantir que l'agent se dévoue pour fait et cause au service public pour lequel il est rémunéré. Lorsque l'agent ne respecte pas ces conditions de travail, il s'expose à des sanctions. Ainsi, en cas d'absence irrégulière, l'agent concerné ne peut être licencié qu'après déclenchement de la procédure de mise en demeure pour abandon de poste.

Si la loi fait obligation à l'agent de rester à son poste aux jours et heures indiqués, elle aménage certaines situations pour lesquelles il peut s'absenter ou accomplir d'autres services à ces mêmes jours et heures. Il s'agit, par exemple, de la possibilité donnée aux agents de la fonction publique de donner des cours aux heures de travail.²

2.1.1.2. La cessation de service

La cessation de service concerne tous les cas où l'agent de la fonction publique n'est pas à son poste de travail pour un temps et des motifs précis. Elle concerne le congé de quelque nature, les autorisations et permissions à s'absenter, certaines positions statutaires et absences pour raison de service.

Les agents de la fonction publique désirant se déplacer hors du territoire national sont souvent confrontés à de multiples difficultés liées à la délivrance des actes administratifs.

Aussi en application de la circulaire n°2009-035/PM/SG/DQIS en date du 27 juillet 2009, les documents administratifs qui libèrent l'agent de la fonction

² Loi 013, Article 16 alinéa 3

publique de ses obligations statutaires en l'autorisant à s'absenter de son poste de travail et à effectuer, s'il le désire, un déplacement à l'étranger, sont spécifiés.

2.1.1.2.1. Le congé administratif et les autres situations de cessation de service

Le congé administratif est une exception au principe de présence obligatoire de l'agent à son poste. En effet, l'article 29 de la loi n°013 précitée 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 ».

- La jouissance du congé administratif

« Le congé annuel est obligatoire pour l'agent. Il constitue un droit qu'aucune sanction encourue par l'agent ne peut remettre en cause. L'agent est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix ». Cette disposition de l'article 31 de la loi 013 oblige l'agent, pour la période concernée, à aller en congé. Si le congé annuel est obligatoire, les modalités de jouissance sont à déterminer avec l'administration en fonction des nécessités du service public. Ce qui conduit à un échelonnement le plus souvent.

En ce sens, l'article 32 de la loi n°013 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 ». En plus de l'échelonnement, la jouissance du congé engendre un autre problème, à savoir sa période. En effet, un agent peut-il jouir de son congé quand il veut ?

De mauvaises pratiques permettent à l'agent d'échelonner le congé administratif à son bon vouloir. En plus, la jouissance du congé d'une année « n » est souvent accordée en année « n+2 ». Ce qui n'est pas pour respecter la loi. Pour corriger cette situation, il est indéniable d'amener les agents de l'administration publique à prendre leur congé administratif au plus tard l'année suivante, sous peine d'être frappé de caducité.

Qu'en est-il de la jouissance du congé administratif hors du territoire national ?

- La jouissance d'un congé administratif hors du territoire national

L'alinéa 2, 1^{er} de l'article 31 précise que « l'agent est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix ». L'agent de la fonction publique est donc autorisé à quitter son pays pour se rendre dans un autre pays de son choix pour y jouir de son congé. Mais, l'administration a pris le soin de mettre des garde-fous. L'article cité au-dessus mentionne in fine que « l'administration pourra remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent ».

Des conditions doivent être remplies pour pouvoir jouir de ces congés. C'est, du reste, ce à quoi sont confrontés certains agents au moment de se rendre dans la localité extérieure de leur choix. En effet, au cas où l'agent décide de jouir de son congé en dehors du territoire national, il est tenu d'en faire mention dans sa demande de congé.

La décision de congé doit comporter de manière expresse les mentions relatives au nom du pays de destination et la période exacte du séjour hors du territoire national.

En plus de cette condition relative à la localité, l'agent détenteur d'une décision de congé doit, au moment de son départ effectif en congé, disposer d'un certificat de cessation de service.

Par conséquent, la décision de congé et le certificat de cessation de service permettent à l'agent de la fonction publique de s'absenter de son poste de travail pour se déplacer hors du pays.

2.1.1.2.2. L'autorisation d'absence

Selon l'article 33 de la 019/2005/AN du 18 mai 2005 modifiant la loi n° 013/98/AN, « des autorisations d'absence non déductibles du congé administratif, peuvent être accordées avec maintien du traitement ou du salaire :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès ;
- aux agents appelés à participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national, ou devant accomplir une mission d'intérêt public.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le Ministre dont relève l'agent, sous réserve des délégations de signature consenties aux autorités déconcentrées de l'Etat.».

L'article 34 de la 019/2005/AN du 18 mai 2005 modifiant de la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique indique les conditions relatives aux autorisations d'absence : « Des autorisations d'absence avec maintien du traitement ou du salaire pour évènements familiaux et non déductibles du congé administratif dans la limite de dix jours au maximum par an, peuvent être accordées aux agents ». Ces permissions sont accordées sur demande de l'agent par son supérieur hiérarchique immédiat.

Les requêtes y relatives sont matérialisées par une autorisation d'absence dont la durée et le lieu de destination sont précisés.

2.1.1.2.3. Le congé de maladie ou suspension de contrat

Un agent de la fonction publique peut bénéficier d'une décision de congé de maladie ou d'une suspension de contrat.

Chez le fonctionnaire les conditions suivantes s'imposent :

- le congé de maladie de courte durée avec maintien de l'intégralité du traitement est accordé par le chef de circonscription administrative ou le directeur dont il dépend quand l'interruption de travail est de sept jours au maximum et par le ministre dont il dépend quand l'interruption de travail excède sept jours sans toutefois atteindre trois mois.
- le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le ministre chargé de la fonction publique après avis du conseil de santé, pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois mois au minimum et de six mois au maximum, à concurrence d'un total de cinq ans.

La décision de congé de maladie donne droit à un certificat de cessation de service qui libère l'agent de la fonction publique de l'obligation de présence à son poste de travail.

Lorsque la maladie nécessite une évacuation sanitaire, l'intéressé doit requérir une décision du ministre de la santé après avis du conseil de santé.

Chez le contractuel, en cas d'accident ou de maladie non professionnelle l'agent est tenu d'informer son administration et, sauf cas de force majeure, de produire dans les 48h suivant la cessation de service un certificat médical. La suspension de contrat, accordée en cas d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable au service est de 12 mois maximum.

En 2010, quatre (04) agents ont bénéficié de congé maladie de longue durée de moins d'une année.

Les statistiques sur les congés de maladie ou de suspension de contrat ne traduisent pas la réalité du terrain relative aux absences pour maladie. Certains cas de maladie devraient faire l'objet de congé, mais les réticences sont nombreuses probablement à cause des restrictions salariales y relatives. Cet état de fait interpelle, non seulement à une sensibilisation, mais aussi à une révision de la procédure en la matière.

En somme, les documents intitulés « autorisation de sortie du territoire », les certificats de cessation de service établis sans actes réglementaires de référence sont irréguliers.

2.1.2. 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 ».

2.1.2.1. Les éléments de rémunération

Les éléments de rémunération sont le salaire indiciaire ou salaire de base, 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. Les natures d'indemnités servies aux agents de la fonction

publique sont régies par le décret n°2005-570/PRES/PM/MFB/MFPRE du 24 janvier 2005 portant régime indemnitaire applicable aux agents publics de l'Etat.

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.

L'avancement d'échelon qui a lieu tous les deux (2) ans pour le fonctionnaire dont la moyenne des notes calculée sur la même période est au moins égale à 6/10, se traduit par une augmentation de traitement. En cas d'avancement de classe, le fonctionnaire est placé dans la nouvelle classe à un indice de traitement immédiatement supérieur à celui de son prochain avancement dans l'ancienne classe.

Les agents sous le régime de contrat à durée indéterminée, bénéficient tous les deux (2) ans d'une prime d'ancienneté, à condition d'obtenir une moyenne de notes calculée sur la même période, qui soit au moins égale à 6/10. Le taux de la prime d'ancienneté est fixé par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des Ministres chargés de la Fonction Publique et du Budget. Une prime de rendement est octroyée aux agents contractuels ayant obtenu cinq (5) notes successives dont la moyenne est égale ou supérieure à 8/10. Les primes de rendement font l'objet de décisions du Ministre dont relève l'agent.

2.1.2.2. La rémunération effective du personnel de l'Etat en 2010

Les statistiques sur la rémunération du personnel de l'Etat à ce niveau englobent la rémunération directe (les salaires et traitements payés sur les bulletins de paie) et la rémunération indirecte (la part patronale des cotisations sociales CARFO) des agents publics de l'Etat.

La rémunération totale des agents de la fonction publique au cours de l'année 2010 s'élève à 183 843 092 372 FCFA. Les fonctionnaires qui représentent 51% de

l'effectif total sont rémunérés à hauteur de 61% de la masse salariale contre 39% pour le personnel contractuel.

La rémunération totale du personnel

Statut du personnel	Effectif payé du 01/01/2010 au 31/12/2010	Rémunération	Proportion (%)
Fonctionnaires	52 060	111 486 019 060	60,64
Contractuels	49 923	72 357 073 312	39,36
Total	101 983	183 843 092 372	100,00

Source : SIGASPE/SOLDE

Le personnel fonctionnaire

La masse salariale des fonctionnaires de l'Etat s'élève à 111 468 019 060 FCFA, la rémunération des cadres supérieurs (A) et moyens (B) qui composent 66,55% des effectifs de fonctionnaires payés au cours de l'année 2010 représente 76% de cette masse salariale. Ce qui traduit l'engagement de l'Etat dans les travaux de conception pour parvenir à un développement durable.

Rémunération des fonctionnaires par catégorie

Classification catégorielle	Effectif payé du 01/01/2010 au 31/12/2010	Rémunération	Proportion (%)
A	12 939	39 955 976 513	35,84
B	21 709	44 814 778 623	40,20
C	12 358	19 539 993 991	17,53
D	4 486	6 445 689 059	5,78
E	568	729 580 875	0,65
Total	52 060	111 486 019 060	100,00

Source : SIGASPE/SOLDE

Le personnel contractuel

La masse salariale du personnel contractuel au 31 décembre 2010 s'élève à 72 357 073 312 FCFA. L'effectif est concentré au niveau des 2^e et 3^e catégories qui représentent plus de 77% de l'effectif total et qui mobilisent 77% de la rémunération totale.

Classification catégorielle	Effectif payé du 01/01/2010 au 31/12/2010	Rémunération	Proportion (%)
1	4 742	9 946 703 377	13,75
2	12 495	21 946 374 826	30,33
3	25 967	33 768 513 157	46,67
4	4 911	5 349 465 624	7,39
5	1 808	1 346 016 328	1,86
Total	49 923	72 357 073 312	100,00

Source : SIGASPE/SOLDE

❖ Autres personnels

Classification catégorielle	Effectif payé du 01/01/2010 au 31/12/2010	Rémunération	Proportion (%)
Grille P (1, 2, 3, 4, 5, 6)	691	4 373 394 349	98,63
Grille 6 P	18	60 964 362	1,37
TOTAL	709	4 434 358 711	100,00

Source : SIGASPE/SOLDE

2.2. La gestion des carrières

La gestion des carrières se fait à travers la prise d'actes de gestion concernant l'intégration/engagement, le reclassement, l'avancement, la gestion de la mobilité, etc., en application des textes en vigueur et sous le contrôle général du ministère en charge de la fonction publique pour la régularité et la cohérence.

Dans le souci d'améliorer les résultats de cette attribution, le ministère a introduit plusieurs innovations en matière de traitement diligent des dossiers et de simplification des procédures administratives.

2.2.1. Le traitement diligent des actes

Le gouvernement du Burkina Faso a réaffirmé sa ferme volonté de soutenir l'administration dans ses efforts en faveur de l'efficacité du service rendu à l'utilisateur. C'est ainsi que le 20 mars 2009, il adoptait, en Conseil des ministres, un rapport relatif à la décongestion des actes des agents de la fonction publique.

Par la suite, le ministre en charge de la fonction publique a, par arrêtés ministériels, précisé les actes de gestion dévolus aux présidents d'institution, aux ministres et aux gouverneurs de région³. L'objectif est de faciliter le traitement des dossiers des agents de la fonction publique.

Aujourd'hui les autres départements ministériels et les institutions ont reçu comme compétences, de prendre les actes les plus courants.

Cette décongestion des actes, en plus de constituer une réponse à la problématique de la lourdeur administrative et de la mal gouvernance, est source d'une plus grande transparence dans la gestion des actes administratifs.

En outre, les usagers pourront se réjouir de la réduction de leurs dépenses liées aux déplacements. Le suivi d'un dossier au niveau des services centraux du ministère en charge de la fonction publique pourra également être difficilement la raison invoquée pour justifier des absences à son poste de travail.

Dans le cadre de l'accompagnement de la décongestion des actes de gestion des carrières, des mesures ont été prises aux plans humain et matériel. C'est ainsi qu'au titre de l'extension du Système informatisé de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat (SIGASPE), un vaste programme de câblage et de dotation en matériel informatique des différents ministères et institutions a été initié afin de permettre aux différents directeurs des ressources humaines (DRH) d'élaborer les actes de gestion décongestionnés.

Au titre des moyens humains, le ministère en charge de la fonction publique marque sa volonté de renforcer les capacités des directions des ressources humaines des différents ministères et institutions en mettant à leur disposition des personnels compétents, afin de leur permettre de mieux assumer leurs nouvelles attributions liées à la décongestion des actes. Par ailleurs, les DRH se réunissent une fois par mois dans le cadre des comités DRH, autour d'un ou de plusieurs thèmes pratiques relatifs aux actes de gestion. Les DRH font également l'objet de sessions de

³ Arrêté n° 2009-0535/MFPRE/SG/DGFP/DGCE du 27 mars 2009 et son modificatif, l'arrêté n° 2009-0991/MFPRE/SG/DGFP/DGCE du 07 mai 2009 portant liste des actes de gestion des agents de la fonction publique dévolus aux présidents d'institutions et aux ministres et Arrêté n° 2009-0536/MFPRE /SG/DGFP/DGCE du 27 mars 2009 portant délégation de pouvoirs du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat aux gouverneurs de régions pour des actes de gestion des agents de la fonction publique.

formation sur l'élaboration des actes sur le SIGASPE. Ces formations sont assurées par la direction de l'informatisation des procédures administratives (DIPA) du MFPRE. La quasi-totalité des DRH a pu bénéficier de ces formations et les actes décongestionnés sont élaborés au niveau des différents ministères et institutions.

Encadré sur la délégation de pouvoir et la délégation de signature :

Le 12 décembre 2008, un décret pris en conseil des ministres, portant modalités de délégation de compétence dans les administrations publiques au Burkina Faso, définit la délégation de pouvoir et la délégation de signature.

Aux termes dudit décret, la délégation de pouvoir consiste, pour une autorité administrative, autorité délégante, à transférer dans le cadre des textes en vigueur, une partie de ses attributions à une autorité qui lui est subordonnée, autorité délégataire. Elle assure un transfert juridique des attributions déléguées. L'autorité délégante est dessaisie des compétences transférées qu'elle ne peut exercer sans avoir au préalable mis fin à la délégation et la délégation ne peut concerner la totalité des attributions.

La délégation de pouvoir est consentie par l'autorité délégante à l'autorité délégataire, sans considération de la personne physique qui incarne cette autorité. Cette dernière est tenue d'exercer elle-même l'ensemble des compétences déléguées sans possibilité pour elle de les déléguer à nouveau.

L'autorité délégataire signe pour l'autorité délégante et par délégation. Elle peut signer par ordre (P/O) de l'autorité délégante en cas d'empêchement de celle-ci et en vertu d'instructions verbales. Dans ce cas, la délégation est limitée à un objet précis.

Le décret précise que les autorités suivantes peuvent procéder à une délégation de pouvoir : les présidents d'institutions, les ministres, les gouverneurs, les hauts-commissaires, les présidents de conseils régionaux et les maires.

Peuvent recevoir délégation de pouvoir, les autorités ci-après : les secrétaires généraux d'institutions ou de départements ministériels, les directeurs de cabinet, les chefs de cabinet, les directeurs généraux, les directeurs des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat, les gouverneurs, les secrétaires généraux de régions, les hauts commissaires, les secrétaires généraux de provinces, les préfets, les présidents et vice-présidents de conseils régionaux, les maires et les adjoints aux maires.

Quant à la délégation de signature, elle consiste pour une autorité délégante à habiliter, dans le cadre des textes en vigueur, un agent sous sa hiérarchie, autorité délégataire, à signer concurremment avec elle certains actes administratifs relevant de la compétence de l'autorité délégante.

La délégation de signature est consentie à une autorité nommément désignée. Elle prend fin dès qu'intervient un changement au niveau des personnes ou à tout moment sur décision de l'autorité délégante.

Peuvent procéder à des délégations de signature, les autorités ci-après : les présidents d'institutions, les ministres, les directeurs généraux et les directeurs des administrations centrales de l'Etat, les gouverneurs, les hauts-commissaires, les directeurs des administrations déconcentrées de l'Etat, les présidents de conseils régionaux et les maires.

Peuvent recevoir délégation de signature, les autorités ci-après : les secrétaires généraux d'institutions ou de départements ministériels, les directeurs généraux, les directeurs des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat, les chefs de service des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat, les gouverneurs, les secrétaires généraux de régions, les hauts commissaires, les secrétaires généraux de provinces, les préfets, les présidents et secrétaires généraux de conseils régionaux, les maires et les secrétaires généraux de mairies.

Il faut noter que tout acte portant délégation de pouvoir ou de signature doit faire l'objet d'une diffusion générale.

2.2.1.1. Les intégrations/engagements et les reclassements

En matière de changement notable, il convient de relever le cas des élèves sortant des écoles publiques de formation professionnelle. Des innovations ont permis le traitement des dossiers d'intégration/engagement et de reclassement avec diligence. Elles ont porté sur :

- la dotation de la Direction de la gestion des carrières (DGC) en équipements informatiques adéquats et suffisants ;
- l'allègement de la composition des dossiers d'intégration/engagement notamment par la production interne de certaines pièces qui, jusque-là étaient réclamées aux élèves sortant des écoles professionnelles (arrêtés d'ouverture et d'admission);
- l'instauration du contrôle approfondi des dossiers des élèves avant la délibération ;
- la fixation de délais de traitement et de transmission des dossiers. Ainsi, la transmission des dossiers au ministère en charge de la fonction publique par les ministères de tutelles est faite dès la délibération et non plus à partir de la date de sortie officielle ;
- la mise en place des brigades de production des actes;

- l'élaboration d'un arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique et du budget portant sur la nomenclature des actes de gestion qui précise les différents acteurs impliqués dans leur traitement et les délais de traitement.

L'application de ces réformes permet de produire désormais les actes (intégration/engagement, reclassement) à temps, facilitant le mandatement des agents et la prise de service dans des délais raisonnables.

Tableau 2.1 : Nombre d'agents intégrés/engagés dans la fonction publique par ministère et institution au 31 décembre 2010

Ministères/Institutions	Total des recrutés	Intégrés		Engagés	
		Eff.	%	Eff.	%
MEBA	1812	0	0,00	1812	100,00
MS	986	0	0,00	986	100,00
MESSRS	735	1	0,14	734	99,86
MSECU	540	533	98,70	7	1,30
MEF	234	196	83,76	38	16,24
MAHRH	163	58	35,58	105	64,42
MASSN	108	7	6,48	101	93,52
MATD	107	104	97,20	3	2,80
MCTC	216	54	25,00	162	75,00
MJ	109	98	89,91	11	10,09
MECV	125	118	94,40	7	5,60
MRA	122	14	11,48	108	88,52
MID	4	0	0,00	4	100,00
MFPRE	66	34	51,52	32	48,48
MAECR	15	13	86,67	2	13,33
MCPEA	9	0	0,00	9	100,00
MT	10	1	10,00	9	90,00
MSL	32	17	53,13	15	46,88
MHU	13	5	38,46	8	61,54
MJE	74	22	29,73	52	70,27
MTSS	71	62	87,32	9	12,68
MPF	24	15	62,50	9	37,50
MPDH	45	13	28,89	32	71,11
MMCE	11	3	27,27	8	72,73
MPTIC	8	1	12,50	7	87,50
MD	9	1	11,11	8	88,89
MRP	4	0	0,00	4	100,00
PF	4	1	25,00	3	75,00
CES	3	3	100,00	0	0,00
PM	7	3	42,86	4	57,14
SGG-CM	4	2	50,00	2	50,00

CC	3	0	0,00	3	100,00
Cour des comptes	0	0	0,00	0	0,00
ASCE	0	0	0,00	0	0,00
Cour de cassation	3	1	33,33	2	66,67
CSC	3	2	66,67	1	33,33
Conseil d'Etat	2	0	0,00	2	100,00
Médiateur du Faso	0	0	0,00	0	0,00
CENI	0	0	0,00	0	0,00
CIL	0	0	0,00	0	0,00
Grande chancellerie	1	0	0,00	1	100,00
Total	5682	1382	24,32	4300	75,68

Source : Rapports sectoriels des ministères et institutions transmis à la CGRH

En 2010, sur un total de 41 ministères et institutions, 22 ont plus de 60% de leurs personnels recrutés qui sont des contractuels. Au MEBA et au MS en particulier, les agents ont à 100% le statut d'agents contractuels de l'Etat.

2.2.1.2. Les titularisations

Faisant suite à l'intégration de l'agent de la fonction publique, la titularisation confirme ce dernier dans son emploi et lui confère la qualité de fonctionnaire, à condition que son stage probatoire ait été jugé concluant.

En 2010, 760 agents ont été titularisés, la majorité étant des agents de catégorie C (52,37%).

Tableau 2.2 : Effectif des agents titularisés au cours de l'année 2010 par ministère et institution selon la catégorie

Ministères/ Institutions	Total Titularisation	A	% de la catégo- rie A	B	% de la catégorie B	C	% de la catégorie C	D	% de la catégorie D
MEBA	3	1	33,33	2	66,67	0	0,00	0	0,00
MS	2	0	0,00	2	100,00	0	0,00	0	0,00
MESSRS	31	1	3,23	4	12,90	26	83,87	0	0,00
MSECU	276	3	1,09	18	6,52	255	92,39	0	0,00
MEF	174	51	29,31	43	24,71	36	20,69	44	25,29
MAHRH	13	12	92,31	0	0,00	1	7,69	0	0,00
MASSN	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MATD	47	1	2,13	28	59,57	18	38,30	0	0,00
MCTC	11	9	81,82	2	18,18	0	0,00	0	0,00
MJ	43	1	2,33	10	23,26	6	13,95	26	60,47
MECV	38	1	2,63	3	7,89	16	42,11	18	47,37
MRA	10	9	90,00	0	0,00	1	10,00	0	0,00
MID	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MFPRE	32	6	18,75	8	25,00	18	56,25	0	0,00
MAECR	27	12	44,44	8	29,63	7	25,93	0	0,00

MCPEA	10	0	0,00	8	80,00	2	20,00	0	0,00
MT	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MSL	3	2	66,67	1	33,33	0	0,00	0	0,00
MHU	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MJE	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MTSS	19	2	10,53	13	68,42	4	21,05	0	0,00
MPF	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
MPDH	2	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00
MMCE	3	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0,00
MPTIC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MD	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00
MRP	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
PF	3	0	0,00	2	66,67	1	33,33	0	0,00
CES	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
PM	5	4	80,00	0	0,00	1	20,00	0	0,00
SGG-CM	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CC	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00	0	0,00
Cour des comptes	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ASCE	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cour de cassation	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CSC	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Conseil d'Etat	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Médiateur du Faso	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CENI	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CIL	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Grande chancellerie	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	760	121	15,92	153	20,13	398	52,37	88	11,58

Source : Rapports sectoriels des ministères et institutions transmis à la CGRH

2.2.1.3. Les avancements/primes d'ancienneté

Les avancements dans la fonction publique font aussi l'objet d'une attention particulière. Qu'ils soient relatifs à l'échelon ou la classe, ils se traduisent par une augmentation du traitement ou du salaire. Les avancements d'échelon et de classe sont subordonnés au mérite et à l'ancienneté.

Les avancements de 2007, 2008 et 2009, ont été conditionnés par l'évaluation des performances, c'est-à-dire la notation du supérieur hiérarchique immédiat. De façon transitoire, le ministère en charge de la fonction publique s'est chargé, jusqu'en 2008, en relation étroite avec les DRH des différents départements ministériels, desdits avancements mais, à compter de l'année 2009, ce volet relève de la compétence des différents ministères et institutions qui élaborent et signent directement les différents arrêtés.

Il convient de rappeler que les agents dont la note est inférieure à 6/10 ne peuvent prétendre à un avancement d'échelon, leur performance étant jugée insuffisante.

En 2010, l'avancement d'échelon de 38 541 agents a été constaté au titre des années 2006, 2007, 2008 et 2009. Quant aux avancements et primes d'ancienneté des années 2007 et 2008, leurs taux d'exécution (nombre d'agents avancés rapportés au nombre d'agents remplissant les conditions de notes) sont respectivement de 99,13% et de 97% en fin 2010⁴. Pour les avancements de classe, seuls les agents ayant atteint le dernier échelon de leur catégorie et classe ont pu bénéficier de ce type d'avancement.

Tableau 2.3. : Situation des avancements et primes constatés en 2010 par ministère/institution

Ministères/Institutions	Avancements 2006, 2007, 2008 et 2009		Taux d'exécution (%)
	Effectifs avançables	Effectifs constatés	
MEBA	24 851	16 044	64,56
MS	10 726	6 032	56,24
MESSRS	6 485	4 858	74,91
MSECU	2 799	1 564	55,88
MEF	3 897	2 968	76,16
MAHRH	1 827	1 428	78,16
MASSN	953	767	80,48
MATD	835	674	80,72
MCTC	523	352	67,30
MJ	450	372	82,67
MECV	984	837	85,06
MRA	947	773	81,63
MID	226	96	42,48
MFPRE	181	144	79,56
MAE-CR	272	201	73,90
MCPEA	190	137	72,11
MT	236	136	57,63
MSL	140	96	68,57
MHU	259	163	62,93
MJE	165	121	73,33
MTSS	173	93	53,76
MPF	186	180	96,77
MPDH	52	34	65,38
MMCE	51	31	60,78
MPTIC	32	6	18,75
MDéfense	58	55	94,83
MRP	15	12	80,00
PF	154	88	57,14

⁴ Rapport 2010 de Conférence annuelle de gestion des RH

CES	29	8	27,59
PM	101	68	67,33
SGG-CM	43	37	86,05
CC	23	19	82,61
Cour des comptes	8	4	50,00
ASCE	49	41	83,67
Cour de cassation	54	36	66,67
CSC	31	25	80,65
Conseil d'Etat	33	19	57,58
Médiateur du Faso	15	1	6,67
CENI	10	7	70,00
CIL	7	7	100,00
Grande chancellerie	11	7	63,64
Ensemble	58 067	38 541	66,37

Source : SIGASPE/MFPRE

2.2.1.4. Les commodités accordées aux retraités

Les agents de la fonction publique qui, après plusieurs années d'activité, sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite constituent également une priorité de l'Etat burkinabè. Le défi essentiel à relever était la réduction des délais entre le départ à la retraite, le dernier salaire et l'obtention de la première pension. Avec la mise en œuvre des nouvelles procédures de la fonction publique et la redéfinition des tâches au niveau de la CARFO, il n'y a plus de rupture entre le dernier salaire et la première pension. C'est une page qui est ainsi tournée dans l'histoire des désagréments vécus par les retraités.

En matière de commodités pour les retraités, le ministère a eu en souci d'alléger les déplacements de ces derniers en délocalisant le service du Relevé général de services (RGS). Préalablement, logé au quatrième (4^e) étage de l'immeuble de la modernisation, sur l'avenue Kwamé Nkrumah, ce service de la Direction de la prévoyance sociale et des sorties assistées (DPSSA) est à présent situé au rez-de-chaussée dudit immeuble, dispensant les retraités des nombreuses marches d'escalier.

Au niveau des procédures, une délégation de signature du ministre de la fonction publique a été opérée en faveur de la DPSSA afin de réduire les délais de traitement du RGS. Par ailleurs, la transmission de copie du RGS au MEF pour arrêt de salaire et établissement du Certificat de cessation de paiement (CCP) est directement assurée par la DPSSA. Antérieurement, c'est l'agent qui se chargeait de cette transmission. Quant au traitement de la pension, il n'est plus subordonné à

l'établissement du CCP dont le délai de traitement est jugé long. La CARFO y procède sur la base du dernier bulletin de salaire de l'agent en attendant l'établissement du CCP.

2.2.2. La gestion de la mobilité des agents de la fonction publique

La carrière administrative débute par l'intégration/engagement et s'achève par l'admission à la retraite. Au cours du déroulement de cette carrière, l'agent de la fonction publique dispose d'un avantage qui est la mobilité.

Le dictionnaire des ressources humaines définit la mobilité comme étant « le caractère de ce qui peut changer de place, de position. C'est le changement de poste, de fonction, de lieu ou d'entreprise ».

La mobilité consiste donc en la possibilité de changer de poste de travail⁵ ou de lieu d'affectation. Elle est consacrée par la loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique. Cette mobilité peut être interne ou externe.

2.2.2.1. La mobilité interne

La mobilité interne est le changement de poste de travail, de métier, de fonction au sein d'une même organisation. Dans la fonction publique, elle prend la dénomination d'affectation, de mise à disposition, de mise en position de stage ou de reclassement/nomination. Son objectif est, selon le cas, de décroïsonner, de favoriser le mouvement, la transversalité, la créativité, le dynamisme, l'exercice de fonctions plus diversifiées mais aussi de mieux apprécier et capitaliser les expériences professionnelles.

La mobilité interne se subdivise en mobilité verticale ou promotion, en mobilité horizontale dite aussi fonctionnelle ou professionnelle et en mobilité d'environnement.

La mobilité verticale correspond à un mouvement ascendant ou descendant le long de la ligne hiérarchique ; un mouvement vers le haut associé à un changement de

⁵ Au sens de la loi n° 013/98/AN, le poste de travail est le lieu d'exécution de l'emploi de l'agent de la fonction publique (article 2, alinéa 2).

statut, de rémunération ou de responsabilité correspond à une promotion. La promotion est généralement sanctionnée par un changement de catégorie, de grade ou de classification et assortie d'une augmentation de la rémunération.

La mobilité horizontale est le changement de poste de travail sans changement de niveau hiérarchique (même niveau de responsabilité). Elle peut être source de développement de compétences. Dans certains cas extrêmes, elle peut permettre d'améliorer le climat, voire, de sortir de situations conflictuelles.

Prenant en compte la mobilité géographique, la mobilité d'environnement concerne les personnes qui occupent la même fonction, à un même niveau hiérarchique, mais qui changent de lieu d'exercice de leurs activités.

Ces différentes formes de mobilité peuvent coexister car elles ne s'excluent pas toujours mutuellement.

La mobilité interne peut faire suite à la demande expresse de l'agent. Elle peut également être la résultante de la réussite à un concours ou aussi être le fait de la prérogative de l'administration. Il en est ainsi lorsque des services sont supprimés suite à une réorganisation de la structure.

Qu'elle soit interne ou externe, la mobilité dans la fonction publique est sous-tendue par l'élaboration d'actes qui selon les cas précis peuvent être des notes de service, des décisions, des arrêtés ou des décrets. Les types de mobilité interne au titre de l'année 2010 ont concerné essentiellement les mises à disposition, les reclassements et les mises en position de stage.

Ainsi, les reclassements (nominations pour les contractuels de l'Etat) ont concerné 5 197 agents, soit 4,82% de l'effectif global des agents de la fonction publique. Parmi les agents reclassés, 4 973 agents ont fait l'objet d'un reclassement avec un changement d'emploi. 76,92% des bénéficiaires de ces reclassements relèvent du Ministère de l'enseignement de base et de l'alphabétisation, soit 3 825 agents.

En rappel, le reclassement ou nomination, prévue par la loi n° 013/98/AN, permet à un fonctionnaire de changer d'échelle à l'intérieur d'une catégorie ou de changer de catégorie. Le reclassement résulte d'un examen professionnel ou d'un concours professionnel suivi de formation.

Tableau 2.4 : Situation des reclassements effectués au cours de l'année 2010

Ministères/Institutions	Reclassement avec changement d'emploi		Reclassement sans changement d'emploi	
	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total
MEBA	3 825	100	0	0
MS	236	100	0	0
MESSRS	129	37,72	213	62,28
MSECU	62	100	0	0
MEF	189	100	0	0
MAHRH	24	100	0	0
MASSN	45	100	0	0
MATD	115	100	0	0
MCTC	58	100	0	0
MJ	135	100	0	0
MECV	44	100	0	0
MRA	11	100	0	0
MID	20	100	0	0
MFPRE	17	100	0	0
MAE-CR	5	100	0	0
MCPEA	4	100	0	0
MT	2	100	0	0
MSL	22	100	0	0
MHU	0	0	0	0
MJE	0	0	11	100
MTSS	6	100	0	0
MPF	0	0	0	0
MPDH	4	100	0	0
MMCE	3	100	0	0
MPTIC	0	0	0	0
MD	0	0	0	0
MRP	0	0	0	0
PF	2	100	0	0
CES	0	0	0	0
PM	7	100	0	0
SGG-CM	5	100	0	0
CC	0	0	0	0
Cour des comptes	0	0	0	0
ASCE	0	0	0	0
Cour de cassation	0	0	0	0
CSC	1	100	0	0
Conseil d'Etat	0	0	0	0
Médiateur du Faso	0	0	0	0
CENI	1	100	0	0
CIL	0	0	0	0
Grande chancellerie	1	100	0	0
Ensemble	4 973	95,69	224	4,31

Source : Rapports sectoriels des ministères et institutions transmis à la CGRH

Les mises en position de stage portent sur les stages de formation, de spécialisation et de perfectionnement. Hormis les stages de formation qui sont accordés par le ministère chargé de la fonction publique, les stages de spécialisation et de perfectionnement relèvent, depuis 2009, de la compétence des ministères et institutions.

Au cours de l'année 2010, 3 941 agents ont bénéficié de mises en positions de stage, dont 3 723 pour les stages de formation, 137 agents pour les stages de spécialisation et 81 agents pour les stages de perfectionnement. Ces chiffres ont évolué en hausse comparativement à l'année 2009 où 3050 agents avaient été mis en position de stage. Il convient de relever qu'en réalité, seul le nombre d'agents mis en stage de spécialisation a diminué au cours de la période 2009-2010 (137 agents en 2010 contre 180 en 2009). En matière de stages de formation et comparativement à 2009, près d'un millier d'agents supplémentaires a pu bénéficier de ce type de stage.

Tableau 2.5 : Situation des agents en mis position de stages en 2010

Ministères/ Institutions	Total stage	Stage de formation		Stage de spécialisation		Stage de perfectionnement	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
MEBA	1 018	1 014	99,61	0	0,00	4	0,39
MS	22	3	13,64	10	45,45	9	40,91
MESSRS	968	908	93,80	45	4,65	15	1,55
MSECU	145	145	100,00	0	0,00	0	0,00
MEF	385	357	92,73	28	7,27	0	0,00
MAHRH	39	30	76,92	9	23,08	0	0,00
MASSN	147	145	98,64	2	1,36	0	0,00
MATD	56	56	100,00	0	0,00	0	0,00
MCTC	380	374	98,42	5	1,32	1	0,26
MJ	408	407	99,75	1	0,25	0	0,00
MECV	36	34	94,44	1	2,78	1	2,78
MRA	59	53	89,83	6	10,17	0	0,00
MID	11	10	90,91	1	9,09	0	0,00
MFPRE	47	45	95,74	2	4,26	0	0,00
MAE-CR	49	0	0,00	13	26,53	36	73,47
MCPEA	22	18	81,82	1	4,55	3	13,64
MT	8	6	75,00	2	25,00	0	0,00
MSL	19	10	52,63	3	15,79	6	31,58
MHU	36	36	100,00	0	0,00	0	0,00
MJE	19	19	100,00	0	0,00	0	0,00
MTSS	17	10	58,82	1	5,88	6	35,29
MPF	11	9	81,82	2	18,18	0	0,00
MPDH	2	0	0,00	2	100,00	0	0,00
MMCE	3	2	66,67	1	33,33	0	0,00

Ministères/ Institutions	Total stage	Stage de formation		Stage de spécialisation		Stage de perfectionnement	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
MPTIC	1	0	0,00	1	100,00	0	0,00
MD	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MRP	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
PF	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
CES	2	1	50,00	1	50,00	0	0,00
PM	3	3	100,00	0	0,00	0	0,00
SGG-CM	7	7	100,00	0	0,00	0	0,00
CC	4	4	100,00	0	0,00	0	0,00
Cour des comptes	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ASCE	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Cour de cassation	8	8	100,00	0	0,00	0	0,00
CSC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Conseil d'Etat	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
Médiateur du Faso	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CENI	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CIL	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Grande chancellerie	3	3	100,00	0	0,00	0	0,00
Total	3 941	3 723	94,47	137	3,48	81	2,06

Source : Rapports sectoriels des ministères et institutions transmis à la CGRH

2.2.2.2. La mobilité externe

La mobilité externe, qu'elle soit voulue ou imposée, par opposition à la mobilité interne, induit un changement d'employeur.

Dans la fonction publique, la mobilité externe prend la forme de disponibilité ou de suspension de contrat, de détachement, de démission, de licenciement, de révocation.

Au cours de l'année 2010, les mobilités consécutives à des mises en disponibilité et des suspensions de contrat ont permis à 666 agents de suspendre leur carrière dans la fonction publique, sans possibilité de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite. Les agents les plus demandeurs relèvent des ministères en charge de la santé, des finances et de l'agriculture, avec le taux le plus élevé pour le ministère de la santé. Il faut noter qu'en 2009, ce sont 331 agents qui avaient bénéficié de cette forme de mobilité, soit une hausse de plus de 100%. Dans ce type de mobilité, l'agent, bien que n'officiant plus dans la fonction publique, reste toutefois pris en compte dans les effectifs de la fonction publique. Cette possibilité est sans conteste un bel avantage mis à la disposition de tout agent de la fonction publique, pour peu que celui-ci se conforme aux dispositions de la loi n° 013/98/AN.

Les détachements ont, quant à eux, concerné 850 agents et les taux les plus élevés ont été enregistrés au Ministère de l'agriculture, de l'hydraulique et des ressources halieutiques, au Ministère de l'enseignement de base et de l'alphabétisation, au Ministère des enseignements secondaire, supérieur et de la recherche scientifique, au ministère de l'économie et des finances, au Ministère de la santé et au Ministère de la sécurité. De façon générale, une hausse de 123% est constatée par rapport à l'année 2009.

En 2010, les mobilités externes ont également correspondu au licenciement de 14 agents, à la révocation de 2 agents et à la démission de 8 agents. En 2009, les chiffres étaient respectivement de 49 agents pour les licenciements et 16 agents pour les démissions, soit des baisses respectives de 250% et 100%.

Tableau 2.6: Situation des mobilités externes en 2010

Ministères/Institutions	Total	Démission		Licenciement		Révocation		Détachement		Disponibilité		suspension de contrat	
		Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
MEBA	161	0	0,00	1	0,62	2	1,24	117	72,67	27	16,77	14	8,70
MS	243	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	20,58	129	53,09	64	26,34
MESSRS	197	0	0,00	5	2,54	0	0,00	116	58,88	52	26,40	24	12,18
MSECU	82	1	1,22	0	0,00	0	0,00	69	84,15	12	14,63	0	0,00
MEF	199	1	0,50	3	1,51	0	0,00	101	50,75	86	43,22	8	4,02
MAHRH	236	0	0,00	0	0,00	0	0,00	158	66,95	72	30,51	6	2,54
MASSN	49	0	0,00	0	0,00	0	0,00	38	77,55	10	20,41	1	2,04
MATD	18	1	5,56	0	0,00	0	0,00	12	66,67	1	5,56	4	22,22
MCTC	54	2	3,70	1	1,85	0	0,00	4	7,41	43	79,63	4	7,41
MJ	7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	14,29	5	71,43	1	14,29
MECV	11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	27,27	6	54,55	2	18,18
MRA	25	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	60,00	9	36,00	1	4,00
MID	13	0	0,00	3	23,08	0	0,00	5	38,46	2	15,38	3	23,08
MFPRE	17	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	70,59	2	11,76	3	17,65
MAE-CR	26	1	3,85	0	0,00	0	0,00	15	57,69	8	30,77	2	7,69
MCPEA	37	0	0,00	0	0,00	0	0,00	29	78,38	5	13,51	3	8,11
MT	19	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	84,21	3	15,79	0	0,00
MSL	29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	28	96,55	1	3,45	0	0,00
MHU	14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	78,57	2	14,29	1	7,14
MJE	11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	45,45	3	27,27	3	27,27
MTSS	17	0	0,00	1	5,88	0	0,00	5	29,41	9	52,94	2	11,76
MPF	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	100,00
MPDH	5	1	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	2	40,00
MMCE	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	25,00	0	0,00	3	75,00
MPTIC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MD	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MRP	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00

PF	5	1	20,00	0	0,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	2	40,00
CES	2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	1	50,00	0	0,00
PM	47	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	74,47	1	2,13	11	23,40
SGG-CM	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,00
CC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cour des comptes	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	100,00
ASCE	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Cour de cassation	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CSC	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	0	0,00	2	66,67
Conseil d'Etat	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Médiateur du Faso	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CENI	1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
CIL	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Grande chancellerie	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	1540	8	0,52	14	0,91	2	0,13	850	55,19	493	32,01	173	11,23

Source : Rapports sectoriels des ministères et institutions transmis à la CGRH

2.2.3. La retraite et le décès

L'agent de la fonction publique concerné ne fait plus partie de la population active.

En 2010, le départ à la retraite pour limite d'âge a été le motif de sortie définitive le plus important. Avec les cas de retraites anticipés, au total 774 agents ont été admis à faire valoir leurs droits à la retraite, les ministères les plus concernés étant ceux en charge de l'agriculture et de la santé avec respectivement 139 et 131 agents, soit environ 35% des retraites.

En ce qui concerne les décès, 196 cas ont été recensés en 2010, le département le plus touché étant celui de la sécurité avec 24% du total des décès. Il est suivi par le MEBA et le MAHRH avec 28 décès pour chacun. Il convient de relever que les emplois du ministère de la sécurité sont à risque, ce qui peut expliquer le nombre élevé enregistré.

Tableau 2.7: Situation des sorties définitives de la fonction publique en 2010

Ministères/Institutions	Total sorties	Retraite limite d'âge		Retraite anticipée		Décès	
		Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
MEBA	110	82	74,55	0	0,00	28	25,45
MS	151	131	86,75	0	0,00	20	13,25
MESSRS	90	73	81,11	0	0,00	17	18,89
MSECU	93	46	49,46	0	0,00	47	50,54
MEF	92	62	67,39	2	2,17	28	30,43
MAHRH	149	137	91,95	2	1,34	10	6,71
MASSN	31	30	96,77	0	0,00	1	3,23
MATD	36	29	80,56	0	0,00	7	19,44
MCTC	36	30	83,33	1	2,78	5	13,89
MJ	5	2	40,00	0	0,00	3	60,00
MECV	23	13	56,52	0	0,00	10	43,48
MRA	30	25	83,33	0	0,00	5	16,67
MID	24	22	91,67	0	0,00	2	8,33
MFPRE	6	4	66,67	0	0,00	2	33,33
MAE-CR	7	7	100,00	0	0,00	0	0,00
MCPEA	23	17	73,91	3	13,04	3	13,04
MT	16	16	100,00	0	0,00	0	0,00
MSL	8	6	75,00	0	0,00	2	25,00
MHU	9	9	100,00	0	0,00	0	0,00
MJE	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
MTSS	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
MPF	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00
MPDH	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MMCE	3	3	100,00	0	0,00	0	0,00
MPTIC	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
MD	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
MRP	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
PF	8	7	87,50	0	0,00	1	12,50
CES	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
PM	3	3	100,00	0	0,00	0	0,00
SGG-CM	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
CC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cour des comptes	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ASCE	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00
Cour de cassation	2	1	50,00	0	0,00	1	50,00
CSC	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Conseil d'Etat	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
Médiateur du Faso	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
CENI	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CIL	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Grande chancellerie	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	970	766	78,97	8	0,00	196	20,21

2.3. Le renforcement des capacités des structures et personnel gestionnaires des ressources humaines publiques

2.3.1. Le renforcement des capacités des ressources humaines

La valorisation du capital humain n'échappe pas au contrat social du Président du Faso avec le peuple burkinabè. Les gestionnaires des ressources humaines publiques constituent alors un maillon déterminant dans la mise en œuvre des politiques étatiques de développement. Conscient que les ressources humaines constituent sa première richesse, l'Etat déploie les moyens pour le renforcement de leur capacité. Dans le cadre de l'administration publique, le ministère en charge de la gestion des ressources humaines publiques a adopté une stratégie de renforcement des capacités des acteurs à travers la conférence annuelle de gestion des ressources humaines, les formations initiales et continues au profit des agents, la formation des cadres de la haute administration d'Etat nommés en Conseil des ministres.

2.3.1.1. La conférence annuelle de gestion des ressources humaines

La culture de résultat dans l'Administration publique exige une gestion rationnelle, stratégique et anticipative des ressources humaines afin de bâtir une administration de développement. C'est en cela que la conférence annuelle de gestion des ressources humaines se présente comme le cadre idéal d'expression et de partage des stratégies en la matière.

La conférence annuelle de gestion des ressources humaines est, pour le rappeler, un cadre d'évaluation et d'orientation de la politique de l'Etat en matière de gouvernance administrative et de gestion des ressources humaines de l'Etat. A cet effet, Elle vise essentiellement, le recueil des meilleures pratiques de gestion et une meilleure gouvernance administrative par la formalisation de stratégies de ressources humaines dans les ministères et les établissements publics de l'Etat ainsi que l'élaboration conjointe et participative des réformes touchant à l'ensemble de la Fonction publique d'Etat.

Dans cette optique, le processus d'élaboration du tableau prévisionnel des emplois et des effectifs (TPEE), au niveau de chaque ministère, engagé en 2009 avec les sessions de formation des DEP et des DRH des ministères et institutions pour

mieux les outiller, a permis, en 2010, à chaque département ministériel, établissement public ou institution d'élaborer un projet de tableau prévisionnel des emplois et des effectifs. Ces tableaux ont servi de base de discussions pour les travaux de la conférence annuelle.

Cette première conférence, organisée le 25 mai 2010, a été placée sous le haut patronage de Son Excellence Monsieur le Premier Ministre. La session a regroupé les représentants des ministères et institutions notamment les secrétaires généraux, les directeurs des ressources humaines, les directeurs des études et de la planification et les directeurs des affaires financières.

Au terme des travaux, la conférence a adopté quatre (04) recommandations portant sur :

- le renforcement des capacités des structures en charge de la gestion des ressources humaines ;
- le recensement général des agents de la fonction publique ;
- la mise à jour des données sur le Système intégré de gestion administrative et salariale des personnels de l'Etat ;
- l'élaboration de politique sectorielle et de plan stratégique au sein des ministères et institutions en vue d'améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs des agents de la fonction publique.

2.3.1.2. Le comité des directeurs des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est un ensemble de pratiques du management ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources humaines. Afin de maximiser ces pratiques et de les divulguer, le Ministère en charge de la fonction publique a adopté une stratégie qui consiste à créer un cadre de concertation et d'échanges entre les différents acteurs. Ce cadre, le comité des directeurs des ressources humaines est une instance regroupant les responsables gestionnaires du capital humain public sur la situation de celui-ci.

Ce comité fonctionne concrètement à travers des réunions mensuelles organisées par le Ministère en charge de la gestion des ressources humaines publiques de l'Etat. Entrepris depuis 2008, le comité des directeurs des ressources humaines a pris, au fur et à mesure, de l'ampleur, de l'intérêt et de l'importance.

Au titre de 2010, le comité a permis la réalisation d'acquis notables qui témoignent de cette importance. Ce sont, entre autres :

- ✓ une plus grande visibilité dans la gestion des carrières des agents de l'Etat ;
- ✓ la réduction des délais de traitement des dossiers d'intégration, d'engagement et de reclassement des élèves en fin de formation dans les écoles professionnelles ;
- ✓ une meilleure coordination dans l'organisation des concours de la Fonction publique ;
- ✓ l'apaisement social à travers le traitement des dossiers des retraités, des détachements, des mises en position de stage ou de disponibilité ;
- ✓ l'allègement dans le processus d'accès aux pensions de retraite ;
- ✓ le suivi méthodique du renforcement des capacités à travers les regroupements top-management des cadres nommés en conseil des ministres, les sessions de formation des conseils de discipline.

Ces résultats confortent le Ministère en charge de la gestion des ressources humaines publiques à perpétuer ces cadres de rencontres pour une gestion saine, transparente et équitable des agents de l'Etat.

2.3.1.3. La formation des cadres de la haute administration d'Etat nommés en Conseil des ministres

Les cadres de la haute administration d'Etat sont les personnes responsabilisées en Conseil des ministres à gérer une structure publique. Jusqu'alors, ces dernières prenaient fonction sans une maîtrise conséquente de leur fonction ou du management des ressources humaines placées sous leur hiérarchie. Il est, donc, nécessaire pour une optimisation du rendement ou pour un assainissement du climat ou de l'environnement du travail, que les premiers responsables possèdent un minimum de qualité liée au management. La stratégie, dans ce domaine, jusque là inédit, consiste à renforcer les capacités des acteurs en management.

Dans cette optique, le décret n° 2009-791/PRES/PM/MFPRE/MEF du 19 novembre 2009 a été pris pour instituer des sessions de management stratégique et du forum de l'administration publique. La mise en œuvre de ce décret s'est matérialisée par la tenue de la première session de formation de ces cadres nommés en conseil des Ministres du 28 juin au 7 juillet 2010 au Centre d'enseignement à distance de Ouagadougou (CEDO). Cette session a concerné cent soixante un (161) participants répartis dans le temps en trois groupes.

La session a été organisée autour des onze (11) modules suivants :

- l'organisation du travail gouvernemental;
- la déontologie des agents de la fonction publique;
- le management des organisations modernes;
- le leadership;
- la culture d'entreprise;
- la gestion des équipes et le coaching;
- la délégation;
- l'exercice de l'autorité et la motivation des ressources humaines;
- la communication;
- la gestion des changements;
- la prévention et la gestion des conflits.

Au regard de l'importance et de l'intérêt accordés à la formation, cette première session a concerné uniquement les cadres nommés pendant la période allant du 1^{er} janvier au 10 juin 2010.

Cette session a en outre permis le renforcement des relations interpersonnelles au niveau des participants ; toute chose qui contribue sans nul doute à améliorer la qualité de la communication dans le processus administratif et qui a un impact positif sur le traitement des dossiers.

2.3.2. Le renforcement des capacités managériales des écoles de formation professionnelle

En vue de renforcer les capacités managériales des écoles de formation, il a été nécessaire de créer et de perpétuer des cadres de concertation entre les directeurs des écoles professionnelles. Il a également été nécessaire de créer un cadre de rencontre entre le Ministre en charge de la fonction publique et les responsables des écoles. En 2010, la volonté de rapprocher l'administration de l'administré a été une réalité avec la déconcentration de l'ENAM à Bobo Dioulasso.

2.3.2.1. Les rencontres Ministre en charge de la fonction publique / écoles de formation professionnelle

Afin de permettre aux écoles professionnelles de mieux jouer leur rôle de formateur des cadres de l'administration, les rencontres périodiques qui ont été instaurées se sont poursuivies tout au long de l'année 2010.

Ces rencontres ont permis d'échanger autour des modalités pratiques d'inscription des élèves dans les écoles, en vue de dissuader les éventuels fraudeurs en ce qui concerne les substitutions d'identité de candidat.

Pour la rentrée scolaire 2010-2011, le contrôle a été élargi aux fonctionnaires élèves, qui doivent se munir de leur certificat de cessation de service, dûment signé par le supérieur hiérarchique. Il s'agit d'éviter que ces derniers ne continuent d'occuper des postes de responsabilité dans l'administration, étant en position de stage de formation.

De même, dans le but de réduire au maximum le temps d'attente des sortants des écoles professionnelles avant leur intégration/engagement ou reclassement dans la fonction publique, pour 2010, il a été instauré des rencontres de concertation entre le MFPRE et les responsables des écoles pour faciliter la constitution des dossiers d'engagement/intégration et de reclassement des élèves.

2.3.2.2. La délocalisation des écoles de formation

Déjà contenue dans le « progrès continu pour une société d'espérance », la déconcentration des écoles de formation professionnelles était une volonté des premiers responsables du pays. Dans ce sens, la déconcentration de l'ENAM a été un vœu ardent du Président du Faso, exprimé lors de la commémoration du cinquantenaire de l'école dans le but d'insuffler des progrès encore plus significatifs au processus de décentralisation en cours dans le pays.

Le principal objectif poursuivi dans la mise en place des nouveaux Instituts est de former des agents techniquement compétents, ouverts aux problématiques de modernisation et capables d'animer un service. Il s'agit de mettre en place un dispositif opérationnel adapté pour relever efficacement les défis de la modernisation de l'Etat.

De manière plus spécifique, il s'agit de mettre à la disposition de l'administration publique, nationale et locale, des cadres plus aptes et conscients des réalités nationales et locales.

Les Instituts régionaux d'administration auront essentiellement pour mission d'assurer la formation initiale et continue aussi bien des agents de la fonction publique d'Etat que du personnel propre des collectivités territoriales.

Ils constitueront également des outils privilégiés pour le renforcement des capacités des élus de ces collectivités territoriales, qu'il s'agisse des communes ou des régions.

La déconcentration des écoles de formation professionnelles offre, en outre, l'avantage de permettre aux élèves de ne pas se contenter des fonctions de prestige et de représentation pure de l'Etat, mais de focaliser leurs efforts vers de nouveaux métiers dont les collectivités ont besoin.

La mise en place de tels Instituts permettra enfin une plus grande rationalisation de la gestion des cycles et filières de formation professionnelle des agents de la fonction publique.

En ce qui concerne les localités retenues pour leur implantation, les villes de Bobo-Dioulasso, Fada-N'Gourma, Ouahigouya et Ziniaré ont été identifiées en raison des avantages qu'elles présentent quant à la disponibilité du personnel d'encadrement.

L'Institut régional d'administration (IRA) des Hauts-Bassins, la première structure déconcentrée de l'ENAM a officiellement ouvert ses portes, le jeudi 21 octobre 2010 à Bobo-Dioulasso. Présidée par le Premier ministre, cette ouverture a marqué du même coup la rentrée académique 2010-2011 pour le nouvel institut.

Avec cette délocalisation, c'est une conception classique de l'organisation administrative voulant que ceux qui ont besoin de l'administration aillent à elle, qui disparaît. Désormais, c'est l'ENAM qui va aux collectivités territoriales pour mieux les servir dans le domaine de la formation professionnelle étant entendu que dans le contexte de la décentralisation, l'administration doit se rapprocher des administrés. L'IRA offre la possibilité aux élèves de la région et des localités voisines de suivre leur formation sur place. La première promotion enregistre 80 élèves répartis en quatre filières :

- secrétaires administratifs : 28 élèves,
- adjoints administratifs : 39 élèves,
- animateurs des affaires culturelles: 8 élèves,
- adjoints des affaires économiques : 5 élèves.



Chapitre 3 : La protection sociale des personnels de l'Etat

La protection des personnels de l'administration publique contre les conséquences financières des "risques sociaux"⁶ est un défi de l'Etat. Au Burkina Faso, les mécanismes mis en place pour relever ce défi fonctionnent selon trois logiques:

- une logique d'assurance obligatoire,
- une logique de protection universelle⁷,
- une logique d'assistance.

La logique d'assurance sociale ou sécurité sociale obligatoire a pour objectif de prémunir les agents et leurs ayants droit contre un risque de perte de revenu. Elle regroupe toutes les prestations financées d'une part par les cotisations prélevées sur les salaires, les traitements, d'autre part par les contributions de l'Etat. Ces prestations sont : les prestations d'assurance vieillesse, survivants, risques professionnels. Elles sont réservées à ceux qui cotisent à la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO).

La logique de protection universelle a pour but d'offrir certaines prestations à tous les personnels ou à leur famille sans conditions de cotisations de la part de ceux-ci. Ces prestations sont les mêmes pour tous les bénéficiaires (allocations familiales, visite médicale annuelle menée par l'Office de santé des travailleurs (OST)).

La logique d'assistance permet d'offrir aux personnes retraitées ou à leurs ayants droits des prestations pour l'amélioration de leur condition de vie. Ces prestations leur sont versées sans condition de cotisations préalables. Certaines de ces prestations ne sont pas indexées au salaire ou au traitement que percevait l'agent. Il s'agit par exemple des visites médicales annuelles que la CARFO mène en faveur de ses retraités et l'octroi des bourses aux orphelins. D'autres prestations sont indexées à la rémunération : ce sont les capitaux décès.

Aussi, est-il important de savoir que par personnels de l'Etat, il faut entendre, ici, les agents de l'administration publique cotisant à la CARFO. Cependant, tout au long du chapitre, il peut être constaté l'intérêt particulier accordé aux agents de la fonction publique. Cela s'explique par le fait qu'ils constituent la cible de l'étude.

⁶ Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la sécurité économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, maternité, charges de famille, etc.).

⁷ Cette universalité est relative au champ d'application qu'est l'ensemble des personnels de l'Etat et leur famille.

C'est dans l'incapacité de désagréger certaines données pour obtenir des statistiques portant uniquement sur les agents de la fonction publique que les magistrats et/ou les militaires ont été pris en compte dans certaines sections de ce chapitre. Cela n'a pas constitué un problème majeur, le souci étant la prise en compte des agents de la fonction publique dans l'étude.

3.1. 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 dues 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 retraite du régime général de retraite de la CARFO. En 2010, un montant de plus de neuf (09) 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 treize (13) milliards de FCFA qui a été mobilisé pour les prestations de cette branche dont environ 33 millions de FCFA pour le remboursement des retenues pour pension.

Tableau 3.1 : Prestations relatives à la branche retraite⁸ en 2010

Prestations	Nombre de bénéficiaires	Fonds mobilisés
Pension de retraite	8 986	9 385 453 603
Pension de réversion aux orphelins	4 646	1 165 965 721
Pension de réversion aux veuves/veufs	8 114	2 551 181 343
Remboursements des retenues pour pensions	75	32 926 404
Total		13 135 527 071

Source : CARFO

3.2. 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.

3.2.1. La prévention des risques professionnels

Jusque là, les actions de prévention des risques professionnels sont menées par l'OST qui agit dans une logique de protection universelle.

En 2009, 23 737 sur 99 025 magistrats et agents de la fonction publique ont bénéficié de la visite médicale annuelle soit un taux de participation de 23,97%. Ce taux est inférieur à celui de 2008 mais, bien que faible, il reste supérieur à ceux des années 2006 et 2007 (cf tableau 3.2).

Cette baisse pourrait être perçue comme une invite à la consolidation de la stratégie de 2008 qui avait consisté en une grande implication des directions régionales de l'OST dans la visite médicale annuelle. En effet, cette stratégie avait permis d'enregistrer un fort taux de participation. Aussi, serait-il opportun de renforcer les capacités financières de la structure pour une visite médicale moins sommaire et une prise en charge des soins médicaux.

⁸ Il s'agit uniquement des prestations servies aux agents de la fonction publique, aux magistrats ou à leurs ayants droit.

Tableau 3.2: Répartition des visites médicales périodiques de 2006 à 2009⁹

Année	2006	2007	2008	2009
Nombre de travailleurs				
Examinés	14 320	13 990	23 855	23 737
attendus	78 612	86 520	93 701	99 025
Taux de participation	18,21%	16,16%	25,45%	23,97%

Source : MFPRE/MJ/OST

3.2.2. La réparation des risques professionnels

Après l'adoption de la loi n° 022-2006/AN et de ses textes d'application en 2009, 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 annexe).

Les causes de rejet des dossiers de risques professionnels sont multiples. Elles sont relatives à la non imputabilité de l'accident ou de la maladie au service, à l'insuffisance d'informations sur le dossier, à l'incompétence du jury pour traiter du 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 le rapport du supérieur hiérarchique immédiat, le procès verbal d'enquête contradictoire ou celui de police.

⁹ Il s'agit uniquement des prestations servies aux agents de la fonction publique et aux magistrats.

Ces causes constituent un déficit 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 3.3 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2010 selon le taux d'incapacité de travail¹⁰

Cas	Risques		Total
	Accident du travail	Maladie professionnelle	
Incapacité temporaire de travail	01	00	01
Incapacité permanente de travail inférieure à 15%	07	00	07
Incapacité permanente de travail supérieure ou égale à 15%	26	02	28
Total	34	02	36

Source : Rapport du Comité de santé

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 34 sur 36 cas de risques professionnels concernent les accidents du travail soit 81,47% dont 26 dossiers (72,22%) constituent des cas d'incapacité permanente de travail au taux supérieur ou égale à 15% (cf. Tableau 3.3).

Tableau 3.4 : Récapitulatif des cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2010 selon la profession de la victime au moment des faits¹¹

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

Source : Rapport du Comité de santé

¹⁰ Les données concernent tous les personnels de l'Etat

¹¹ Les données concernent tous les personnels de l'Etat

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

Cas Profession	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.

3.2.3. L'allocation familiale

L'allocation familiale entre dans le cadre d'une logique de protection universelle des familles des personnels de l'Etat. Cette prestation est accordée sans condition de cotisation par les bénéficiaires. Elle n'est pas indexée au salaire ou au traitement de l'allocataire ; elle est la même pour tous (2 000 FCFA par enfant à charge et par mois, dans la limite de six enfants).

En 2010, l'Etat, par le biais du Ministère de l'économie et des finances, a mobilisé 2 242 565 942 FCFA pour les allocations familiales.

3.3. 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 d'un décret 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 à des personnes, surtout du troisième âge, de bénéficier de soins médicaux et d'une assistance nécessaire à une retraite épanouie. A cette occasion, les pensionnés ont pu aussi se faire examiner par des spécialistes.

Par ailleurs, c'est un montant de 259 548 030 F CFA qui a été utilisé 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 orphelines pensionnées de la CARFO. C'est ainsi qu'en 2010, comme en 2009, une centaine de bourses scolaires a été octroyée.

3.4. Les perspectives

La sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Elle trouve sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale. Elle se veut la réponse à la préoccupation de débarrasser des travailleurs l'incertitude du lendemain.

Cependant, il ressort qu'au Burkina Faso, les régimes contributifs des structures de sécurité sociale mis en place par l'Etat au bénéfice des agents de l'administration publique et du privé ne couvrent pas la maladie non professionnelle ; le principal mécanisme à travers lequel ces personnes allouent des ressources dans le secteur de la santé reste le paiement direct au moment du besoin. L'initiative de la mise en place d'un système assurance maladie pour tous donne l'espoir que cette insuffisance sera comblée dans les prochaines années.

3.4.1. Le projet assurance maladie

Le développement de l'assurance maladie au Burkina Faso s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des orientations générales en matière de santé et de protection sociale contenues dans la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) adoptée en décembre 2010. Cette stratégie a clairement identifié sous l'axe 2, des mesures dans le secteur de la santé devant permettre la consolidation du capital humain et la promotion de la protection sociale.

Les piliers du schéma d'assurance maladie sont entrain d'être élaborés par le comité de pilotage, mais les grandes orientations relatives à la couverture de la population, la couverture des garanties, les mécanismes de financement, l'organisation et la gouvernance sont déjà tracées.

Concernant la couverture de la population, il est à noter que le projet d'assurance maladie se veut, à terme, un système d'assurance obligatoire et universelle. Pour ce faire, une approche incrémentielle est envisagée ; approche à travers laquelle un régime d'assurance maladie obligatoire (AMO) sera institué pour couvrir les

travailleurs du secteur formel et de mettre en place les fondations de l'assurance maladie. Dans une seconde phase, le système d'assurance maladie sera déployé vers les populations du secteur informel sur la base du principe d'adhésion volontaire - assurance maladie volontaire (AMV) - mais avec l'objectif d'évoluer à terme vers une assurance maladie obligatoire pour les populations du secteur informel.

Quant à la couverture des garanties, les orientations générales soutiennent la définition d'un paquet minimum de prestations pour garantir aux citoyens l'accès à des soins de santé essentiels. Par ailleurs, des mécanismes complémentaires d'assurance seront prévus pour couvrir les services non inclus dans le paquet minimum à travers les assureurs privés, commerciaux et les systèmes mutualistes.

Une combinaison de plusieurs sources et mécanismes de financement est envisagée pour supporter le système. Ces sources de financement incluent les prélèvements sur les revenus des travailleurs du secteur formel, les cotisations des populations du secteur informel, la fiscalité générale de l'État, les financements internationaux, et les copaiements des bénéficiaires. La fiscalité générale de l'État et les financements internationaux sont envisagés pour supporter une redistribution verticale - transferts sociaux - en faveur des populations les plus pauvres et des populations plus vulnérables.

Les orientations en matière d'organisation à l'étape actuelle tournent autour de l'application du principe de diversification des dispositifs et des acteurs. Elles sont basées sur la compréhension que pour adapter les fonctions et les procédures d'affiliation et de recouvrement des cotisations aux différentes catégories socioéconomiques de la population, des mécanismes classiques des systèmes d'assurance sociale et de la micro-assurance devraient être combinés. Il est envisagé la mise en place d'une Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) qui serait responsable de la gestion du dispositif d'assurance maladie et jouerait le rôle d'assureur; elle contractualise avec l'offre de soins; elle agrée les structures d'affiliation et de recouvrement. La CNAM centralise les contributions des assurés, de l'Etat et des partenaires internationaux. Elle organise et supervise le déploiement de l'assurance et la formation des différents acteurs. Il est prévu de mettre en place des caisses régionales, des unités déconcentrées de la CNAM, pour adapter la gestion des relations avec les prestataires à la dispersion géographique de la population et de l'offre de soins, mais aussi pour rapprocher la CNAM des

organismes délégués de gestion technique des affiliations et du recouvrement des cotisations.

Deux types d'organismes délégués de gestion technique des affiliations et du recouvrement des cotisations sont envisagés. Pour les employés du secteur formel et leurs dépendants, les organismes actuels de sécurité sociale (CNSS pour le secteur privé; CARFO pour le secteur public) sont envisagés comme organismes délégués chargés des affiliations et du recouvrement. Pour les employés du secteur informel et leurs dépendants, les mutuelles de santé, les institutions de microfinance, les organisations non-gouvernementales et les coopératives sont envisagés comme organismes délégués chargés des affiliations et du recouvrement.

Les orientations en matière de gouvernance se fondent sur les principes directeurs de responsabilité générale de l'Etat et de gestion démocratique et s'articulent sur trois axes : la représentativité, la proximité, et l'efficacité. A travers l'axe représentativité, une gestion tripartite Etat-Travailleurs-Employeurs serait renforcée pour l'implication de la société civile pour tenir compte du poids de l'économie informelle. A travers la proximité et l'efficacité, les orientations tracent la voie vers une décentralisation des instances de gouvernance.

Le processus de mise en œuvre du système national d'assurance maladie se déroule en deux grandes phases de construction et de mise en œuvre qui s'étendent de 2008 à 2015 :

- une phase d'études et de construction s'étend de 2008 à 2012.
- une phase de mise en œuvre.

Cette deuxième phase s'articule sur trois étapes :

- une première étape qui débutera normalement en 2012 par le lancement du système d'assurance maladie dans le secteur formel de l'économie;
- une deuxième étape qui débiterait en 2013 avec l'extension de la couverture dans les secteurs formels public et privé et l'insertion progressive du secteur informel;
- une troisième étape qui débiterait en 2015 avec l'extension de la couverture du secteur informel.

Le projet d'assurance maladie de par son universalité contribue à terme à la l'amélioration de la protection sociale au Burkina Faso. Plus particulièrement, elle comblera une insuffisance dans la protection sociale des personnels de l'Etat à travers les prestations qu'elle leur fournira en cas d'incapacité non imputables au service.

Par ailleurs, les personnes admises à la retraite et leurs ayants droit ne sont en reste. Aussi, la CARFO poursuivra-t-elle en 2011 ses initiatives pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

3.4.2. Des initiatives pour l'amélioration des conditions de vie des retraités

Dans la poursuite des actions pour l'amélioration des conditions de vie des retraités, deux objectifs vont être poursuivis en 2011:

- apporter un appui aux activités d'intérêt majeur pour les retraités,
- améliorer leur niveau de revenu.

Pour ce faire, des activités telles le soutien aux activités des associations des retraités, la réalisation de la visite médicale des retraités vont être menées.

Aussi, un appui va-t-il être apporté aux retraités dans leurs activités économiques. La promotion de la bancarisation des pensions va être poursuivie, et les veuves et orphelins pensionnés de la CARFO vont également bénéficier d'un appui.

Les cinq dernières années qui viennent de s'achever ont été marquées par des innovations majeures dans le système de sécurité sociale des personnels de l'Etat. Aussi, a-t-il été constaté, qu'après l'affiliation de la CARFO à la Conférence interafricaine de prévoyance sociale (CIPRES), il y a eu une amélioration du système de sécurité sociale des personnels de l'Etat par l'adoption et l'opérationnalisation de la loi portant prévention et réparation des risques professionnels. De plus, l'amélioration des conditions de vie des pensionnés de la CARFO a été inscrite dans les préoccupations du ministère en charge de la fonction publique.



Chapitre 4 : Les bonnes pratiques dans la gestion des affaires publiques

Ces dernières années, l'utilisation du terme « **bonnes pratiques** » et même une promotion de la culture de « **bonnes pratiques** » dans les organisations sont de plus en plus fréquentes. Ces pratiques, pour avoir fait la preuve de leur efficacité dans des situations particulières, sont données comme des modèles pour des situations plus ou moins similaires. Aussi, comme dans tout bon exemple, à l'instar de celles des cercles de qualité, sont-elles appelées à être reproduites en ce sens qu'elles favorisent les échanges d'expérience entre organisations, professionnels, dans le but d'améliorer la qualité des prestations qu'ils offrent.

Définir le concept de « **bonnes pratiques** » n'est pas chose aisée car il recoupe plusieurs réalités. Cependant, il ressort de plusieurs approches que :

Les « bonne pratique » semble être une façon de faire qui donnerait des résultats probants et qui, dans sa mise en œuvre, peut révéler une innovation par rapport à ce qui se faisait jusque là.

Elles peuvent aussi être définies comme « des exemples réussis de changement de méthodes de faire pour améliorer un existant donné »¹².

Ces exemples sont toujours assortis de critères précis et d'après des standards donnés.

C'est ainsi que la Commission des Droits de l'Homme des Nations Unies, dans sa résolution 2000/64 du 26 avril 2000, énumère par exemple les principaux attributs d'une bonne gestion des affaires publiques en insistant sur les critères :

- de transparence,
- d'obligation de rendre compte,
- de participation,
- de prise en compte des besoins de la population,
- etc.

Aussi, l'administration publique burkinabè, en ce qu'elle a vocation à satisfaire l'intérêt général, doit-elle s'approprier ces critères, en ce sens qu'ils permettent la gestion participative, l'élaboration et la mise en œuvre efficiente des politiques publiques.

¹² Développement curriculaire et « bonne pratique » en éducation, Bureau international d'éducation (BIE)

Ce chapitre fait état, à travers quelques exemples, des bonnes pratiques observées dans l'administration burkinabè.

4.1. Les bonnes pratiques en matière d'obligation de résultats

La performance des administrations publiques dépend étroitement de la confiance dont bénéficient, au quotidien, les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette confiance constitue un indicateur de performance dans la mesure où elle vient récompenser un fonctionnement irréprochable du service public.

Elle est aussi un facteur de performance dans la mise en œuvre des politiques publiques exigeant chaque jour davantage l'implication de partenaires extérieurs.

Dans la pratique de la gestion axée sur les résultats dans le secteur public, il ne faut pas perdre de vue les objectifs car, les résultats obtenus doivent être conformes aux buts du secteur.

Rendre compte des résultats, c'est prouver que par ses actions et ses efforts, chacun contribue aux résultats obtenus. Ainsi, chacun est tout aussi comptable de ce qu'il peut influencer et contrôler directement.

4.1.1. Le budget programme, un moyen pour mieux gérer la dépense publique par la performance

Traditionnellement, l'administration est gérée sur la base de règles et de procédures qui ont pour objet d'assurer la régularité formelle des opérations conduites, en particulier des dépenses. Mais ces règles et procédures ignorent souvent la notion de performance. En effet, dans le budget-objet actuel, les moyens mis à la disposition des administrateurs de crédits sont inscrits par nature de dépenses (personnel, fonctionnement courant, transferts, investissements, etc.).

Dans cette situation, les gestionnaires peuvent proposer d'engager des dépenses parfaitement régulières, qui seront effectuées, bien qu'en réalité elles n'amélioreront pas forcément la performance, et peut-être même pourront-elles la dégrader (une embauche non indispensable par exemple).

Aussi, était-il nécessaire de changer le mode de gestion c'est-à-dire passer du budget objet au budget programme. Ce qui est attendu, c'est de permettre désormais de gérer la dépense publique par la performance car le gestionnaire de programme sera engagé sur des objectifs de performance.

Les objectifs de performance visant à répondre aux attentes de la population pourraient se traduire en quatre ordres :

- l'amélioration de la situation économique, sociale, culturelle, sanitaire de la population ;
- la production de services de qualité au bénéfice des usagers de l'administration ;
- la maîtrise de la charge fiscale qui pèse sur le citoyen ;
- la réduction des coûts unitaires des services ainsi rendus.

L'esprit est d'évoluer vers l'efficience en identifiant et en supprimant toutes les actions non indispensables à la réalisation d'un objectif, toutes choses qui permettront la maîtrise des coûts et l'amélioration de la satisfaction des usagers et des citoyens. Par exemple, connaître le coût des politiques publiques, pour suivre son évolution et le rapprocher des résultats obtenus, sont des préoccupations quotidiennes qui pourraient être satisfaites par le budget programme. En effet, le budget-objet ne permet de connaître que le coût par nature de dépenses des ministères, mais pas celui de leur politique à un niveau suffisant d'analyse.

4.1.2. L'Assemblée générale des sociétés d'Etat et des Etablissements publics de l'Etat, des cadres d'échanges pour améliorer les performances

Une bonne gestion des affaires publiques commande la reddition des comptes aux citoyens. La tenue des Assemblées générales participe de ce souci, obligeant, les sociétés d'Etat et les Etablissements publics de l'Etat (EPE) à aller vers la quête permanente de l'excellence.

En effet, l'examen des résultats atteints suppose au préalable l'adoption d'outils de gestion. Lesquels outils permettent d'analyser et de diagnostiquer l'environnement, de planifier, de mettre en œuvre, d'élaborer des indicateurs de performance pour vérifier le niveau d'atteinte des programmes annuels. Aussi, l'évaluation en fin de d'exercice est-elle indispensable, pour mettre en relief les écarts et les causes

afin de formuler des solutions idoines pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exécution de tranches futures.

L'examen des rapports de gestion des sociétés d'Etat et des EPE a permis de relever certaines insuffisances telles que :

- la faible mobilisation des ressources propres,
- la faiblesse de la capacité d'autofinancement des EPE ;
- la non maîtrise des charges de personnel.

Les faiblesses identifiées lors des Assemblées ont fait l'objet de recommandations. Il s'agit entre autres :

- de la mise en compétition désormais des postes de Directeurs généraux des sociétés d'Etat et des EPE;
- du fait que les sociétés d'Etat et les EPE doivent être réceptifs aux signaux envoyés par leur environnement (le marché essentiellement) afin de pouvoir saisir les opportunités qui se présentent à elles ;
- de la nécessité de maîtriser le poste des charges de personnel ;
- de l'accroissement du taux de mobilisation des ressources propres pour compenser la diminution des subventions de l'Etat ;
- de l'accroissement de la capacité d'autofinancement qui reste à un niveau jugé trop faible actuellement ;
- de la nomination de personnes responsables des marchés et l'allègement des procédures de passation des marchés pour s'aligner sur les normes UEMOA.

La mise en œuvre de ces recommandations permettra d'améliorer significativement les performances de ces derniers.

4.1.3. L'Assemblée générale des projets et programme

A l'instar des Assemblées générales des sociétés et des Etablissements publics de l'Etat, les Assemblées générales des projets et programmes ont pour souci de renforcer l'efficacité de la gestion des projets et programmes.

En effet, de plus en plus de voies s'élèvent pour s'interroger sur l'efficacité des dépenses publiques et leur capacité de créer la croissance et le développement. Il ressort des Assemblées que bon nombre de projets et programmes connaissent des insuffisances et n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs.

L'Assemblée générale des projets et programmes est donc une instance pour :

- examiner l'impact des projets et programmes de développement ;
- identifier les forces et les faiblesses afin aller au-delà des réalisations physiques pour rechercher l'efficacité des dépenses publiques afin de rendre plus visible l'impact des projets et programmes sur les conditions de vie des populations.

Lors des Assemblées générales, les mesures suivantes ont été suggérées :

- axer la gestion des projets et programmes sur les résultats ;
- impliquer et responsabiliser les populations dans la gestion des projets et programmes pour aider à minimiser les difficultés ;
- assigner aux chefs de projet, des contrats d'objectifs assortis de sanctions effectives ;
- renforcer le contrôle et le suivi-évaluation des projets et programmes.

Ces mesures, si elles sont effectivement mises en œuvre, permettraient d'améliorer de façon significative les performances des projets et programmes et contribueraient à accélérer la croissance et le développement.

4.2. Les bonnes pratiques en matière de transparence dans la gestion des affaires publiques

La question de la transparence administrative est une interrogation d'actualité car elle reflète les difficultés des citoyens à avoir accès à des informations relatives à l'action administrative.

Alors que l'accès à l'information est un droit pour tout citoyen et constitue un moyen pour ces derniers de participer indirectement à la bonne gestion de la chose publique, le citoyen est souvent confronté à une tradition du secret, à une opacité de l'administration réticente à ce que des informations puissent être diffusées. Or dans un contexte de bonne gouvernance, la transparence est un des principes de bonne gestion et la reddition des comptes un corollaire.

4.2.1. Une volonté politique de gestion transparente des revenus miniers au Burkina Faso

Si la volonté de tout mettre en œuvre pour de fructueuses prospections est à saluer, il reste que la question des retombées de l'exploitation des revenus miniers et notamment de l'or se pose toujours au Burkina Faso avec acquiescement. Les exemples de l'exploitation des mines d'or de POURA et de la CEMOB commandent la prudence et méritent que toutes les attentions garantissant véritablement sa rentabilité à la nation soient prises. En effet, les incriminations à l'endroit du secteur minier quant à sa contribution réelle au développement dans un Burkina qualifié désormais de « pays miniers » sont entre autres :

- la culture de l'opacité dans la conclusion des contrats miniers et de la gestion des revenus qui en résultent;
- la question de la redistribution des revenus et son exploitation à bon escient ;
- l'insuffisance dans la réalisation des œuvres sociales au profit des populations des sites miniers (infrastructures sanitaires, scolaires, agricoles, de communication, etc.) par les compagnies minières ;
- la pollution effroyable causée par l'extraction industrielle de l'or par les compagnies minières (eaux polluées, intoxications au cyanure, non application des normes de sécurité, déplacement massif des populations locales, etc.) ;
- la non réhabilitation des sites ;
- la privation des populations de leurs terres cultivables.

C'est donc pour pallier ces insuffisances que le gouvernement burkinabè a engagé la démarche pour son éligibilité à l'initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) en 2007 et y a finalement adhéré en 2008.

Cette adhésion, a permis :

- la mise à disposition du comité de pilotage de l'ITIE des informations portant sur les recettes générées par le secteur ;
- la publication de tous les paiements significatifs effectués par les entreprises du secteur minier exerçant au Burkina Faso ;
- une communication et une large diffusion des dites informations auprès de la société civile et des citoyens ;

- Etc.

De telles mesures fournissent aux citoyens des moyens pour exercer leur droit de participation à la bonne gestion de la chose publique, pour contrôler et influencer l'action du gouvernement de façon indirecte dont l'aboutissement sera l'instauration de la transparence dans la gestion des revenus miniers.

Elles permettent aussi aux autres acteurs du développement d'apporter leur contribution à la bonne gestion desdites ressources pour un réel développement dont les fruits bénéficieront au citoyen et contribueront de façon significative à la réduction de la pauvreté ;

Par ailleurs, pour les entreprises opérant dans le secteur minier, cela permet de bénéficier d'un terrain d'opération plus sécurisant et stable, les mettant à l'abri des confrontations avec les communautés sur les sites.

4.2.2. L'annuaire statistique, un outil de gestion transparente

La production et la diffusion des annuaires statistiques et des tableaux de bord dans les ministères et institutions font partie non seulement de la stratégie de communication desdits ministères mais aussi des outils de planification et de gestion.

En effet, une bonne planification et une bonne gestion ne peuvent se concevoir sans une connaissance et une maîtrise des données statistiques.

La production et la diffusion des annuaires statistiques et des tableaux de bord répondent, entre autres:

- aux exigences de bonne gouvernance que sont la transparence et le devoir de reddition de comptes ;
- à un souci de rendre disponible et accessible les données administratives.

Ils renseignent le citoyen, les partenaires techniques et financiers et la société civile, sur les indicateurs sociodémographiques, économiques, financiers et culturels:

Aussi, à titre d'exemple, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), l'annuaire statistique et le tableau de bord de la fonction publique sont des outils précieux d'aide à la prise de décision et au pilotage de la performance.

Pour la conférence de gestion des ressources humaines, ils facilitent un arbitrage objectif et un choix rationnel en termes de couple effectif-compétence indispensable pour atteindre une productivité optimale des facteurs et partant, des résultats satisfaisants dans le cadre du budget programme et de la gestion axée sur les résultats. Ils sont des outils précieux pour la planification en matière de gestion des ressources humaines.

4.3. Les bonnes pratiques en matière de qualité des services publics rendus aux usagers

Dans un contexte d'amélioration constante des services rendus, les administrations ont mis en place des outils permettant d'afficher leurs engagements et de mesurer leurs résultats. Cette nouvelle approche impose la mise en place de dispositifs d'évaluation des politiques conduites, de leur coût, mais aussi de la satisfaction des usagers.

4.3.1. La promotion des services en ligne, pour une meilleure accessibilité des prestations

Le développement des services en ligne occupe une place centrale parmi les priorités nationales, en tant, que pilier fondamental du processus de développement globale et durable du pays étant donné le rôle primordial de l'administration électronique dans l'amélioration de la performance de la gestion publique et le renforcement de la qualité des prestations fournies aux usagers dans le but de mieux servir le citoyen d'un côté et renforcer la compétitivité de l'entreprise d'un autre côté.

Le ministère en charge de la fonction publique a mis en place des services en ligne pour satisfaire les usagers. Il s'agit entre autres du:

- site web du ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gov.bf)
Ce site permet à l'utilisateur de l'administration d'obtenir des informations relatives à l'organisation des concours (communiqués, répartition des

candidats par concours et par région, textes fondamentaux et de nombreux documents en ligne) ;

- Site web www.concours.gov.bf quant à lui fournit des informations relatives aux résultats des concours directs et professionnels, aux différents communiqués etc.

Les services en ligne tentent non seulement de rapprocher les usagers et les fonctionnaires mais aussi, amènent l'administration à se tourner vers l'usager, à se rapprocher de lui, à l'étudier, à chercher, à comprendre ce qu'il souhaite. Cela répond tout à fait à la logique du service public c'est-à-dire réaliser un optimum social dans le but notamment de satisfaire les besoins des populations et améliorer l'accessibilité de l'information administrative.

4.3.2. La certification, une démarche pour l'amélioration continue de la qualité de l'eau

L'eau est source de vie dit-on mais une eau non potable peut être aussi source de maladies et même de mort. C'est pourquoi, l'Office national de l'eau et de l'assainissement (ONEA), conscient du rôle primordial qu'occupe cette denrée dans le bien-être des populations, s'efforce d'améliorer au quotidien la qualité de son produit.

En quête sans cesse de l'excellence, l'ONEA s'affirme dans sa volonté de s'aligner sur les normes internationales en matière d'eau potable. Pour ce faire, il a fait appel aux compétences de l'Association française de normalisation (AFNOR) pour une certification de la qualité de l'eau servie aux populations. Cette opération avait pour finalité de certifier l'aptitude de l'entreprise à atteindre trois (3) objectifs majeurs :

- fournir un produit/service conforme aux besoins des clients,
- accroître la satisfaction des clients,
- déployer un processus pour l'amélioration continue des performances.

Cette certification couvre également le périmètre de gestion de la clientèle en abonnement en eau potable et la prestation en assainissement y compris les processus de management et supports associés pour l'ensemble des centres ONEA.

En optant pour la certification de son produit, l'ONEA s'engage sur la voie de la démarche qualité et s'oblige à construire son offre à partir des besoins de sa cible, toutes choses qui accroissent la satisfaction de la clientèle tout en garantissant aux populations, une eau de meilleure qualité, conforme aux normes internationales en matière d'eau potable, gage de santé, d'hygiène et de qualité de la vie.

L'expérience de l'ONEA est une invite aux autres structures de l'Etat en faire autant car la certification s'adresse avant tout au client final, qu'il soit consommateur ou utilisateur.

4.3.3. Les trophées de la qualité, un moyen d'amélioration de la qualité du service public rendu aux usagers

La qualité du service rendu à l'utilisateur n'est pas incompatible avec l'exercice des missions régaliennes.

En effet, l'instauration des trophées de la qualité incite les services publics à entreprendre des initiatives visant :

- à développer une démarche qualité centrée sur l'utilisateur ;
- à mieux connaître leur cible et à identifier les besoins éprouvés par ces derniers ;
- à construire une offre de service orientée essentiellement vers la satisfaction des besoins ainsi identifiés ;
- à simplifier leur organisation administrative afin de l'adapter aux exigences de l'environnement ;
- à développer une capacité d'écoute pour mieux cerner les attentes des utilisateurs de l'administration ;
- à s'engager sur la qualité de service à travers l'élaboration d'objectifs et d'activités assortis de résultats d'impacts mesurables, des engagements affichés, mesurés et des résultats communiqués aux utilisateurs ;
- à développer davantage les relations publiques à l'endroit de l'utilisateur ;
- etc.

Dans l'objectif de stimuler l'excellence, le Burkina Faso a créé depuis 1997 le Prix Galian qui, récompense les productions journalistiques dans les différentes catégories (enquêtes, reportages, interviews, meilleures images etc.).

La 13^{ème} édition s'est déroulée le 14 mai 2010 et a connu 236 candidatures et une cinquantaine de lauréats. La particularité de cette édition a été surtout les prix

spéciaux pour les langues nationales. En effet, le mooré, le jula, le fulfuldé et le gulmantchéma étaient des langues concernées pour cette année.

Si le prestige du prix Galian s'est accru au fil des ans, c'est non seulement grâce aux généreux donateurs que sont les ministères et institutions, les ONG etc. mais aussi grâce aux membres des jurys qui le comptent. En effet, ces derniers ont su, par leur choix de lauréats refléter fidèlement le mérite et une invite à mieux faire.

Cette invite à mieux faire se traduit également dans les secteurs de l'éducation de la santé et à travers les prix de l'excellence et les cercles d'or.

S'agissant du prix de l'excellence à l'école primaire, il pour objectif de récompenser non seulement les meilleurs élèves et enseignants de l'année scolaire mais aussi créer l'émulation d'une part entre les apprenants d'une même circonscription et d'autre part entre les enseignants.

« Chaque enfant qu'on enseigne un homme qu'on gagne » disait Victor HUGO. Conscients de cette réalité et de l'importance de l'éducation dans le développement, les acteurs de l'éducation organisent dans les circonscriptions d'éducation de base à la fin chaque fin d'année scolaire le prix de l'excellence.

Quant au cercle d'or, il est une initiative du ministère de la santé. Cette initiative vise à améliorer l'offre et la demande de services de santé et de planification familiale de qualité. Elle est née de l'analyse des résultats d'études menées dans quatre pays (Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire et Togo).

Les résultats de cette étude ont montré que les préoccupations essentielles des clients en matière de qualité de services concernent leur interaction personnelle avec les prestataires de services de santé.

Le « cercle d'or » fait la promotion d'une meilleure qualité de services et vise à primer les meilleures formations sanitaires sélectionnées sur la base d'un certain nombre de critères qui sont entre autres :

- l'accès et la disponibilité des services pour les clients, ce volet est évalué à partir des méthodes assurées, de l'accès aux services et du temps d'attente.
- l'interaction clients-prestataires, évaluée à travers l'accueil/orientation, les renseignements fournis et les références fournies.
- les barrières médicales à l'offre de service liées à l'âge/statut marital, la parité et les examens médicaux injustifiés.
- la prévention des infections par une évaluation du nettoyage des mains, la décontamination et l'évacuation des ordures.

- la formation/compétence des prestataires en pose retrait DIU, Norplant et CCV.
- le rapport et la gestion des stocks pour évaluer le remplissage des outils de collecte de données ainsi que les stocks de contraceptifs pour s'assurer de la bonne gestion.

4.4. Les bonnes pratiques en matière de simplification des méthodes et des procédures administratives

Dans un environnement économique turbulent où la gestion du temps est un facteur clé de succès, l'ouverture économique sur le Reste du Monde commande une adaptation aux exigences qui s'expriment en termes de délais, de qualité des produits ou des services rendus, etc.

L'administration, qui joue un rôle central dans l'accompagnement des organisations du secteur privé (entreprises), qui souhaite un traitement diligent des dossiers et une information administrative accessible et instantanément disponible, se doit de développer une capacité d'écoute afin d'adapter ses méthodes et procédures de travail pour relever les défis qui se présentent à elle. En effet, il est reproché à l'administration sa lourdeur et la longueur des procédures, coûteuses et inadaptées aux besoins actuels des usagers, ce qui ne facilite pas un traitement diligent des dossiers et sont même perçues comme un facteur susceptible de favoriser la corruption.

4.4.1. Nouvelles procédures pour l'intégration/engagement dans la fonction publique

De nos jours, la quête de l'excellence pousse à une révision sans cesse des procédures et méthodes de travail afin de mieux satisfaire les usagers. C'est dans ce cadre que de nouvelles dispositions ont été prises en vue de permettre un traitement diligent des dossiers d'intégration/engagement des élèves sortant des écoles professionnelles.

Le processus est enclenché avant la fin de la formation des élèves fonctionnaires et fonctionnaires élèves. Ainsi, un contact permanent est établi avec les écoles de formation professionnelle et les responsables de ces structures sont invités à

constituer à l'avance les dossiers de leurs élèves de sorte que lesdits dossiers soient acheminés au ministère de tutelle juste après la délibération.

Par ailleurs, les dossiers sont transmis ministère en charge de la fonction publique par le biais des DRH des ministères de tutelle de façon progressive. Il n'est donc plus question de faire patienter les élèves d'une même promotion du fait d'un ou de plusieurs dossiers qui viendrait (ent) à être incomplet(s).

Il est important de souligner que l'intégration ou l'engagement constitue une étape particulièrement cruciale et délicate de la carrière de l'agent de la fonction publique. En effet, il est nécessaire de vérifier méticuleusement les pièces constitutives du dossier de chaque agent avant d'élaborer l'acte qui en fera un fonctionnaire ou un contractuel de l'Etat et de lui attribuer un numéro matricule. Un manque de vigilance peut conduire à l'élaboration d'actes comportant des erreurs voire, à la création de fonctionnaires fictifs.

L'ensemble du processus peut justifier les délais longs constatés généralement mais, pour permettre la célérité dans le traitement de ces dossiers, le ministère en charge de la fonction publique a mis en place des brigades de production des actes. Il s'agit d'équipes de travail qui se relayent sans interruption jusqu'à une heure avancée dans la soirée. Il existe un dispositif similaire au niveau du ministère de l'économie et des finances (MEF), notamment au Contrôle financier.

Tout le long de sa carrière, l'agent de la fonction publique est appelé à introduire des demandes auprès de l'administration publique. Pour celles relevant de la gestion des carrières, le ministère en charge de la fonction publique, en collaboration avec le MEF, ont élaboré un manuel de procédure intitulé « la nomenclature des actes de gestion de la carrière des agents » qui énumère les pièces à fournir, les délais et lieu de traitement de chaque type d'acte. Ce manuel va servir de référentiel entre les acteurs des deux départements ministériels et les usagers. La finalité recherchée est une plus grande transparence et un meilleur suivi.

L'application de ces réformes permettra de prendre désormais les actes (intégration/agent) à temps toutes choses qui faciliteront le mandatement des agents et la prise de service dans les délais réels.

4.4.2. La réduction des délais de création d'entreprise, une réforme qui favorise le développement des affaires

Avant la simplification des procédures, il fallait faire le parcours des services suivants, au nombre de 4, pour espérer boucler son dossier de création d'entreprise :

- greffe commercial du Tribunal de grande instance (TGI) pour l'immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier;
- Direction générale des impôts (DGI) pour la déclaration d'existence fiscale donnant lieu à la délivrance d'un numéro d'Identifiant financier unique (IFU);
- Direction générale du commerce pour l'établissement de la Carte professionnelle de commerçant (CPC) pour les personnes physiques;
- Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) pour la Notification employeur et l'attestation de demande d'agrément.

Ce parcours occasionnait, entre autres, un temps et des délais d'attente jugés très longs, des coûts élevés, toutes choses qui ne favorisent pas le développement des affaires dont la gestion du temps, des coûts, des délais, sont des facteurs clés de succès pour les organisations qui se veulent efficaces.

Désormais, la simplification des procédures permet d'accomplir l'ensemble des formalités en un seul lieu, devant un seul interlocuteur, sur la base d'un seul formulaire. Dans la nouvelle réforme simplifiée, les procédures sont passées de 12 à 8 étapes, les délais de 45 à 7 jours ouvrables maximum, ce qui permet de développer les affaires, de mieux maîtriser les coûts, les délais et d'être compétitif.

Chapitre 5 : Les perspectives en matière de gestion des ressources humaines et de modernisation de l'administration

Les réformes entreprises par le ministère ont permis d'engranger des acquis en matière de gestion des ressources humaines et de modernisation qu'il est nécessaire de conserver. Toutefois, la culture de l'excellence, étant un exercice permanent, commande une réflexion perpétuelle pour s'adapter aux nouvelles situations. Ainsi, le ministère en charge de la fonction publique ne ménage aucun effort pour adapter la gestion des ressources humaines publiques aux ambitions et aux aspirations du pays. Aussi, fait-il de la modernisation de l'administration publique burkinabè une nécessité afin de pouvoir répondre aux exigences d'administration moderne.

5.1. En matière de gestion stratégique des ressources humaines de la fonction publique

La gestion des ressources humaines au cours de l'année 2011, sera marquée par la tenue de la conférence de gestion des ressources humaines, l'organisation des concours, la formation en top management.

5.1.1. La conférence annuelle de gestion des ressources humaines (CGRH)

En rappel, la CGRH est un cadre d'évaluation et d'orientation de la politique de l'Etat en matière de gouvernance administrative et de gestion des ressources humaines de l'Etat. La première conférence tenue en 2010 a eu des mérites qu'il faut sauvegarder et améliorer pour la perpétuité. Ainsi, cette première conférence, placée sous le haut patronage de Son Excellence Monsieur le Premier Ministre, Tertius ZONGO a regroupé les représentants des ministères et institutions notamment les secrétaires généraux, les directeurs des ressources humaines, les directeurs des études et de la planification et les directeurs des affaires financières.

En perspective et pour innover, il est envisagé de poursuivre l'organisation de la CGRH, en associant cet exercice à l'élaboration budgétaire de manière à ce que les résultats soient utilisés pour les prévisions des salaires. En outre, il sera mis en œuvre les recommandations de la première édition.

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

La consolidation de l'égalité d'accès à l'emploi ressort des grands chantiers battus du ministère en 2010. Ainsi, pour réussir cette mission sans distinction aucune, le ministère a poursuivi l'approche organisationnelle multisectorielle et participative du processus de recrutement des agents de la fonction publique. Les actions suivantes ont pu être menées :

- la lutte contre les fraudes à toutes les étapes des concours ;
- la prestation de serment de tous les membres des comités de pilotages aussi bien au niveau national que régional ;
- la prise en charge financière immédiate des différents acteurs (surveillants, correcteurs, etc.).

Aussi, pour exprimer cette volonté d'assurer le respect du principe de l'égalité de droit, il a été introduit des innovations dans le but de simplifier au maximum les démarches administratives auxquelles les candidats sont soumis pour avoir accès à l'information ou pour l'administration des épreuves. Elles ont concerné :

- l'utilisation de la feuille unique de composition, au lieu de deux feuilles pour les candidats aux concours directs ;
- la promotion de l'administration électronique dans l'organisation des concours par l'amélioration du processus de communication ;

Le ministère veut, en perspective, assurer une amélioration de la performance du système de recrutement en poursuivant la modernisation du processus d'organisation des concours avec, en particulier, la poursuite de la déconcentration des concours, l'amélioration du processus de communication, l'introduction du code du concours sur le récépissé et le renforcement de la lutte contre la fraude.

5.1.3. Le top management

L'année 2010 a vu se concrétiser la volonté du gouvernement de former les cadres nommés en Conseil des Ministres. Cette première session a concerné cent soixante un (161) participants.

En vue de renforcer les acquis et de maintenir la dynamique ainsi entamée, les dispositions ont été prises pour que les adresses électroniques de tous les

participants soient mises à leur disposition et centralisées au niveau du Ministère en charge de la fonction publique.

La réflexion sera engagée dans les meilleurs délais en vue d'envisager la mise à disposition d'une plate-forme d'échanges via internet, et sous la responsabilité du ministère en charge de la fonction publique.

Par ailleurs, une nouvelle liste de deux cents (200) agents nommés à ce jour en conseil des ministres a été établie. Il est envisagé l'organisation d'une deuxième session de formation en Top management avec la collaboration de l'Ecole nationale d'administration de France.

5.1.4. La numérisation des archives

Il est fréquemment reproché à l'administration sa mauvaise gestion des archives quelles que soient leurs valeurs. Ce désintérêt pour les archives fait perdre à l'administration une partie de sa mémoire. Aussi, le dossier individuel des agents est-il un outil de base de la gestion stratégique des ressources humaines. En effet, il détermine la gestion courante de la carrière de l'agent. Pour corriger ce comportement, le ministère en charge de la fonction publique a entrepris des opérations spéciales d'archivages des dossiers individuels des agents de la fonction publique. La gestion de ces dossiers doit être améliorée afin de permettre leur mise à jour régulière et leur exploitation par les gestionnaires habilités. Pour ce faire, leur numérisation s'impose pour faciliter cette mise à jour et leur exploitation, mais aussi pour les sécuriser davantage.

5.1.5. L'identification biométrique des agents de la fonction publique

Le projet consiste à recenser tous les agents de la fonction publique, à collecter les données utiles les concernant, à prélever les informations biométriques, à faire des croisements, à isoler les agents fictifs et à établir des cartes biométriques pour les agents authentifiés.

Il a pour objectif, la maîtrise des effets des agents de la fonction publique en vue d'une meilleure maîtrise des dépenses de personnel du budget de l'Etat. Ce qui devra contribuer au respect des critères de convergence de l'UEMOA par le

Burkina Faso, notamment le critère qui vise à consacrer au maximum, 35% des recettes fiscales aux salaires.

Le projet vise spécifiquement à :

- identifier de façon méthodologique les agents de la fonction publique ;
- assainir et asseoir une gestion moderne des agents ;
- assainir et mieux contrôler les effectifs des agents de la fonction publique ;
- lutter contre les doubles mandatements et les emplois fictifs ;
- avoir des statistiques fiables sur les effectifs ;
- disposer d'un système informatique de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat moderne répondant aux normes sécuritaires et technologiques internationales ;
- avoir une base de données plus fournies en informations numériques et biométriques ;
- établir des cartes biométriques pour tous les agents de la fonction publique.

5.2. Les perspectives en matière de modernisation de l'administration

Le gouvernement du Burkina envisage entreprendre la modernisation de son administration à travers le Plan stratégique décennal de modernisation de l'administration.

Par ailleurs, la promotion du dialogue social constitue un élément de la modernisation de l'administration.

5.2.1. Le plan stratégique décennal de modernisation de l'administration

La vision qui guide la politique de modernisation de l'administration burkinabè est formulée comme suit : « Le Burkina Faso, un État de droit, dispose d'une administration moderne, performante, porteur de développement, au service de l'intérêt général, du citoyen et de l'utilisateur ».

Il sera donné le contenu de ce plan et les perspectives pour 2011.

5.2.1.1. Le contenu de la stratégie

Il s'agit de donner l'objectif du PSDMA, les principes généraux qui le guident et les axes stratégiques d'intervention.

5.2.1.1.1. L'objectif du PSDMA

L'objectif global est de « Promouvoir une administration publique capable de produire des biens et services de qualité en vue d'un développement durable et selon une démarche participative ».

Plus spécifiquement, il est assigné au PSDRA de :

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

5.2.1.1.2. Les principes directeurs du PSDMA

Les principes directeurs de la mise en œuvre de la stratégie de modernisation de l'administration sont :

- l'appropriation nationale des politiques de développement grâce à un dispositif organisationnel articulé et adapté au pilotage de ces politiques ;
- la professionnalisation et la responsabilisation de l'administration dans la gestion stratégique des ressources humaines ;
- la promotion du partenariat entre l'administration, le secteur privé et les autres acteurs de développement dans le pilotage des politiques ;
- la culture de l'innovation et de l'anticipation dans l'administration ;
- la promotion de la bonne gouvernance et de la dimension genre dans l'administration ;
- la promotion d'une administration organisée, transparente et opérationnelle, comme un levier de l'émergence du pays.

5.2.1.1.3. Les axes stratégiques

Afin de pouvoir formuler une stratégie qui puisse contribuer à la modernisation de l'administration, il a été impératif de faire un état des lieux de l'administration

publique. Cette étude diagnostique a concerné le cadre juridique et réglementaire ainsi que le fonctionnement de l'administration publique.

Il ressort du diagnostic que le Burkina a enregistré des avancées notables en matière de législation et de réglementation de la vie politique, démocratique, administrative, économique, financière et sociale. Cependant, l'administration publique burkinabè reste confrontée à des problèmes structurels et fonctionnels qui limitent son efficacité et son efficience.

Au regard du diagnostic et des enjeux de la modernisation, les défis à relever visent à organiser l'administration pour qu'elle soit plus opérationnelle à accomplir ses missions et capable de satisfaire les usagers et de contribuer à l'amélioration de leur bien-être individuel et collectif.

Pour y parvenir, cinq axes stratégiques ont été retenus :

L'axe 1 porte sur l'amélioration de l'efficacité et de la qualité de l'administration : La finalité recherchée par cet axe est l'introduction dans l'administration d'une logique de performance et de culture de résultat.

L'axe 2 qui traite de la valorisation et du renforcement des capacités ressources humaines de l'administration vise à améliorer les capacités opérationnelles et intrinsèques des ressources humaines et à renforcer les capacités de l'administration dans le pilotage des politiques de développement.

L'axe 3 est relatif à la promotion de l'accessibilité et de la transparence dans l'administration publique. A travers cet axe, il s'agit de développer des mécanismes permettant à l'administration d'être effectivement à l'écoute et au service de l'utilisateur.

Quant à l'axe 4, il est consacré à la promotion d'une administration électronique. Les enjeux pour la promotion d'une administration électronique étant nombreux, l'axe souligne les efforts à consentir par le gouvernement. Il s'agit principalement d'accroître les capacités TIC de l'administration, de promouvoir la dématérialisation des actes administratifs et d'assurer une informatisation globale, coordonnée et intégrée pour une meilleure utilisation des ressources informatiques.

L'axe 5 traite de la promotion d'une déconcentration au service d'une décentralisation plus effective et porteuse de développement local.

Il s'agit là de renforcer les capacités d'action des administrations déconcentrées en synergie avec la mise en place effective de la fonction publique territoriale.

Cela consiste objectivement à renforcer les capacités des services déconcentrés afin de les rendre capables d'accompagner efficacement la mise en œuvre du processus de décentralisation qui s'appuie sur une administration territoriale opérationnelle.

5.2.1.2. Les actions de modernisation en 2011

Le premier plan d'action triennal du PSDMA est prévu pour commencer en 2011. Les actions suivantes sont, par axe d'intervention, retenues pour cette première année.

5.2.1.2.1. En matière d'amélioration de l'efficacité et de la qualité de l'administration

En vue d'adapter le système d'évaluation et de notation du personnel de l'administration publique aux besoins de la modernisation, il est prévu de relire les supports de notation

La dotation des administrations publiques de manuels de procédures se fera à travers l'élaboration de 10 manuels de procédures types, la sensibilisation sur ces manuels de procédures, leur vulgarisation et leur mise en œuvre des manuels

En vue de simplifier les procédures administratives, il est prévu de réaliser 10 études d'ingénierie des procédures administratives à titre pilote qui seront validées.

Afin de définir les politiques ministérielles en phase avec les politiques sectorielles, il est prévu de définir d'abord les secteurs en 2011.

5.2.1.2.2. En matière de valorisation et de renforcement des capacités ressources humaines de l'administration

La mise en œuvre des mesures de motivation professionnelle, financière et morale des agents de l'administration nécessite de prendre des actes législatifs et réglementaires sur la motivation professionnelle financière et morale des agents

Quant à la réalisation des infrastructures et acquisition des équipements prioritaires, il sera procédé en année 2011 à leur planification.

Afin d'instaurer des cadres de concertation et de partage d'expérience, il est prévu de tenir des comités des Directeurs de ressources humaines (DRH), des sessions de la Conférence de gestion des ressources humaines (CGRH), des comités des Directeurs des études et de la planification et des sessions de rencontre entre les structures de formation publiques avec le MFPRA.

5.2.1.2.3. En matière de promotion de l'accessibilité et de la transparence dans l'administration publique

Il est prévu de réaliser des spots de sensibilisation à diffuser dans les médias, de mettre en œuvre les actions de lutte contre la corruption, de mettre en place des outils de communication adéquats, d'élaborer les rapports de gestion et de reproduire et publier les rapports de gestion

5.2.1.2.4. En matière de promotion d'une administration électronique

Les actions majeures consistent à doter l'administration en informaticiens, à diffuser la culture numérique et à animer des conférences sur l'utilisation des TIC dans les régions.

5.2.1.2.5. En matière de promotion d'une déconcentration au service d'une décentralisation plus effective et porteuse de développement local

En vue d'apporter une assistance aux instances dirigeantes des collectivités territoriales dans leur prise de décision, il sera tenu régulièrement des missions.

5.2.2. La promotion du dialogue social

En plus de l'amélioration de la gestion courante des carrières des agents de la fonction publique par la prise, à temps, des différents actes de gestion, le ministère s'inscrit dans la perspective de la gestion stratégique des emplois et des ressources humaines. Pour ce faire, un climat social sain dans l'environnement et sur le lieu de travail constitue un préalable pour mobiliser les énergies vers la performance. Le Ministère poursuivra alors les efforts de communication et de dialogue avec les partenaires sociaux.

Chapitre 6 : La fonction publique en chiffres

La fonction publique burkinabè connaît chaque année de nombreux mouvements de personnels modifiant ainsi sa structuration d'ensemble.

En effet, les entrées, les sorties temporaires et celles définitives des agents de la fonction publique modifient en permanence ses effectifs.

Ce chapitre a d'abord pour vocation de présenter l'état des lieux des effectifs des agents de la fonction publique au 31 décembre 2010. Ensuite, il analyse l'évolution des effectifs de 2006 à 2010 et enfin, traite des départs à la retraite.

6.1. Les principales caractéristiques de la fonction publique burkinabè

Au 31 décembre 2010, la fonction publique burkinabè a un effectif de 107 726 agents. Elle est constituée de 31 396 femmes (29,1 %) et de 76 330 hommes (70,9%). Les fonctionnaires, au nombre de 57 170, sont les plus nombreux contre 50 556 contractuels. 67,4 % de l'effectif total des agents ont entre 18 et 40 ans

❖ Une forte dotation en personnel pour le secteur de l'éducation

Les ministères en charge de l'éducation regroupent le plus grand nombre d'agents de la fonction publique. En effet, avec un effectif de 44 734 agents (tableau 6.1), le ministère de l'enseignement de base et de l'alphabétisation (MEBA) est celui qui a le plus grand nombre d'agents avec 41,5% de l'effectif total. Avec le MESSRS, ils regroupent à eux seuls 50,9% de l'effectif total des agents de la fonction publique.

Tableau 6.1 : Répartition des agents de la fonction publique par ministère et institutions et par sexe au 31 décembre 2010

Ministères/Institutions	Femmes	Hommes	Ensemble
PRES	69	267	336
SGG-CM	27	51	78
PM	52	154	206
A.N.	23	37	60
CES	40	174	214
MRP	14	30	44
MATD	407	1 361	1 768
MJ	266	1 512	1 778
MD	61	38	99
MAECR	208	374	582
MSECU	431	6 775	7 206
MEF	1 128	5 316	6 444
MCTC	322	1 273	1 595
MTSS	95	274	369

MFPRE	114	298	412
MPF	135	96	231
MSL	65	372	437
MS	8 572	11 363	19 935
MASSN	634	1 504	2 138
MEBA	14 855	29 879	44 734
MESSRS	2 222	7 901	10 123
MCPEA	110	359	469
MMCE	41	103	144
MAHRH	624	2 501	3 125
MRA	199	1 061	1 260
MECV	157	1 309	1 466
MID	94	629	723
MPTIC	28	91	119
MT	89	331	420
MPDH	56	136	192
Médiateur du Faso	3	10	13
MJE	60	285	345
MHU	47	244	291
GC	7	4	11
CSC	14	31	45
ASCE	25	34	59
Conseil constitutionnel	26	43	69
Conseil d'Etat	17	25	42
Cour des comptes	27	47	74
Cour de cassation	29	36	65
CENI	3	2	5
Total	31 396	76 330	107 726

Source : SIGASPE/MFPRE

Le plus grand nombre d'agents femmes et hommes en service sont au MEBA avec respectivement 47,3 % (14 855 agents) et 39,1 % (29 879 agents).

❖ *Une fonction publique jeune*

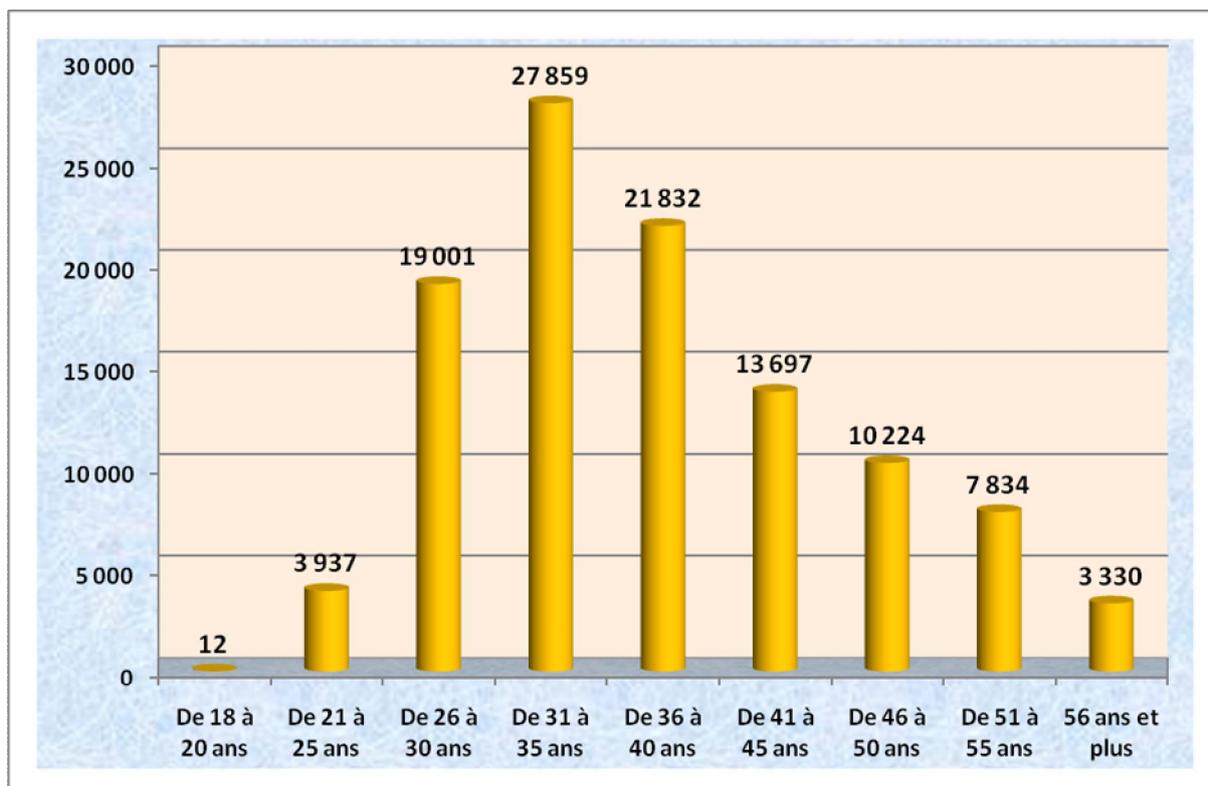
Au 31 décembre 2010, la fonction publique burkinabè est constituée en grande partie de jeunes. En effet, 67,4 % des agents ont un âge compris entre 18 et 40 ans tandis que 32,6 % ont plus de 40 ans. La proportion la plus importante est issue de la tranche d'âge 31 - 35 ans avec un effectif de 27 859 agents (voir graphique 6.1), soit 25,9 % de l'effectif total. Cette tranche renferme aussi le plus grand nombre de femme soit 26,3 % de l'effectif total des femmes.

Tableau 6.2 : Répartition des agents de la fonction publique par âge et par sexe au 31 décembre 2010

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
De 18 à 20 ans	3	9	12
De 21 à 25 ans	1 179	2 758	3 937
De 26 à 30 ans	5 948	13 053	19 001
De 31 à 35 ans	8 259	19 600	27 859
De 36 à 40 ans	6 226	15 606	21 832
De 41 à 45 ans	3 636	10 061	13 697
De 46 à 50 ans	3 042	7 182	10 224
De 51 à 55 ans	2 299	5 535	7 834
56 ans et plus	804	2 526	3 330
Total	31 396	76 330	107 726

Source : SIGASPE/MFPRE

Graphique 6.1 : Structure des agents de la fonction publique par âge



Source : SIGASPE/MFPRE

Au 31 décembre 2010, les agents contractuels de sexe masculin ayant moins de 41 ans sont les plus nombreux avec 27,3 %. Ils sont suivis des fonctionnaires de sexe masculin âgés de plus de 41 ans (21,4 %) (Voir tableau 6.3). Les moins nombreux sont enregistrés chez les agents contractuels de sexe féminin âgés de plus de 41 ans (1,4 %).

Tableau 6.3 : Effectifs des agents de la fonction publique par statut, sexe et âge au 31 décembre 2010

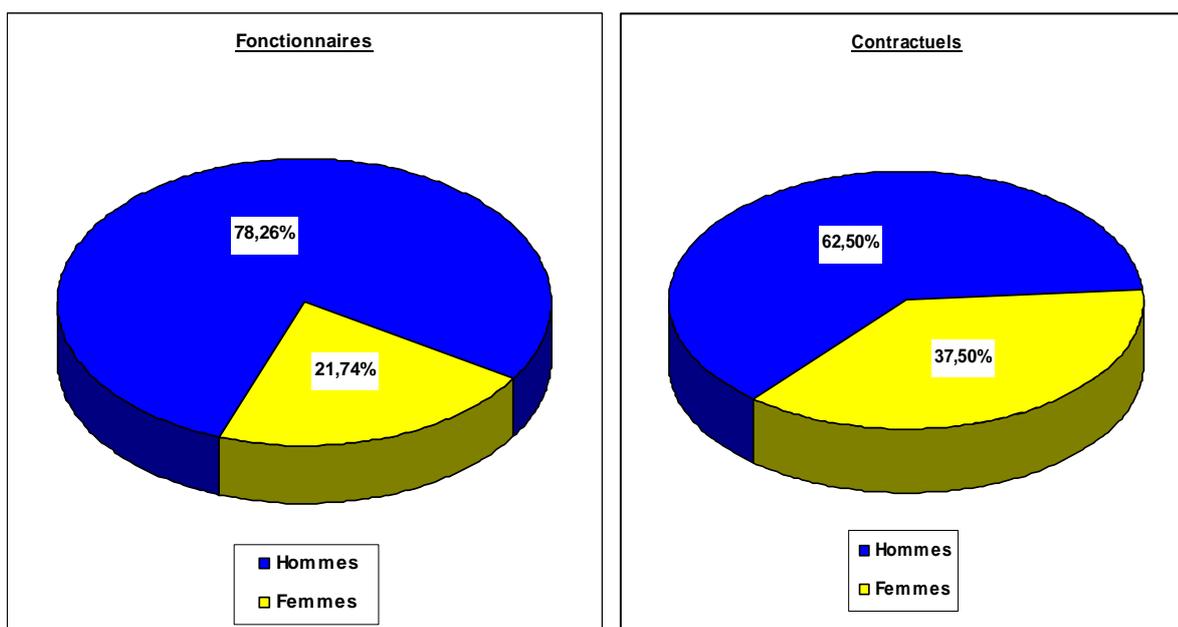
	Effectif au 31/12/2010	%	Part des 18 à 40 ans (%)			Part des 41 ans et plus (%)		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	57 170	53,1	20,1	3,8	23,9	21,4	7,7	29,2
Contractuels	50 556	46,9	27,3	16,2	43,5	2,1	1,4	3,4
Total	107 726	100	47,4	20,1	67,4	23,5	9,1	32,6

Source : SIGASPE/MFPRE

❖ *Les emplois de contractuels de plus en plus féminisés*

Pour la deuxième année consécutive, la proportion des femmes est plus élevée chez les contractuels que chez les fonctionnaires. En effet, en fin 2010, l'effectif des femmes contractuelles est de 18 960 agents, soit 37,5 % de l'effectif total des agents contractuels tandis que chez les fonctionnaires il est de 12 436 agents, soit 21,74 % (voir graphique 6.2).

Graphique 6.2 : Répartition des agents de la fonction publique par sexe et par statut



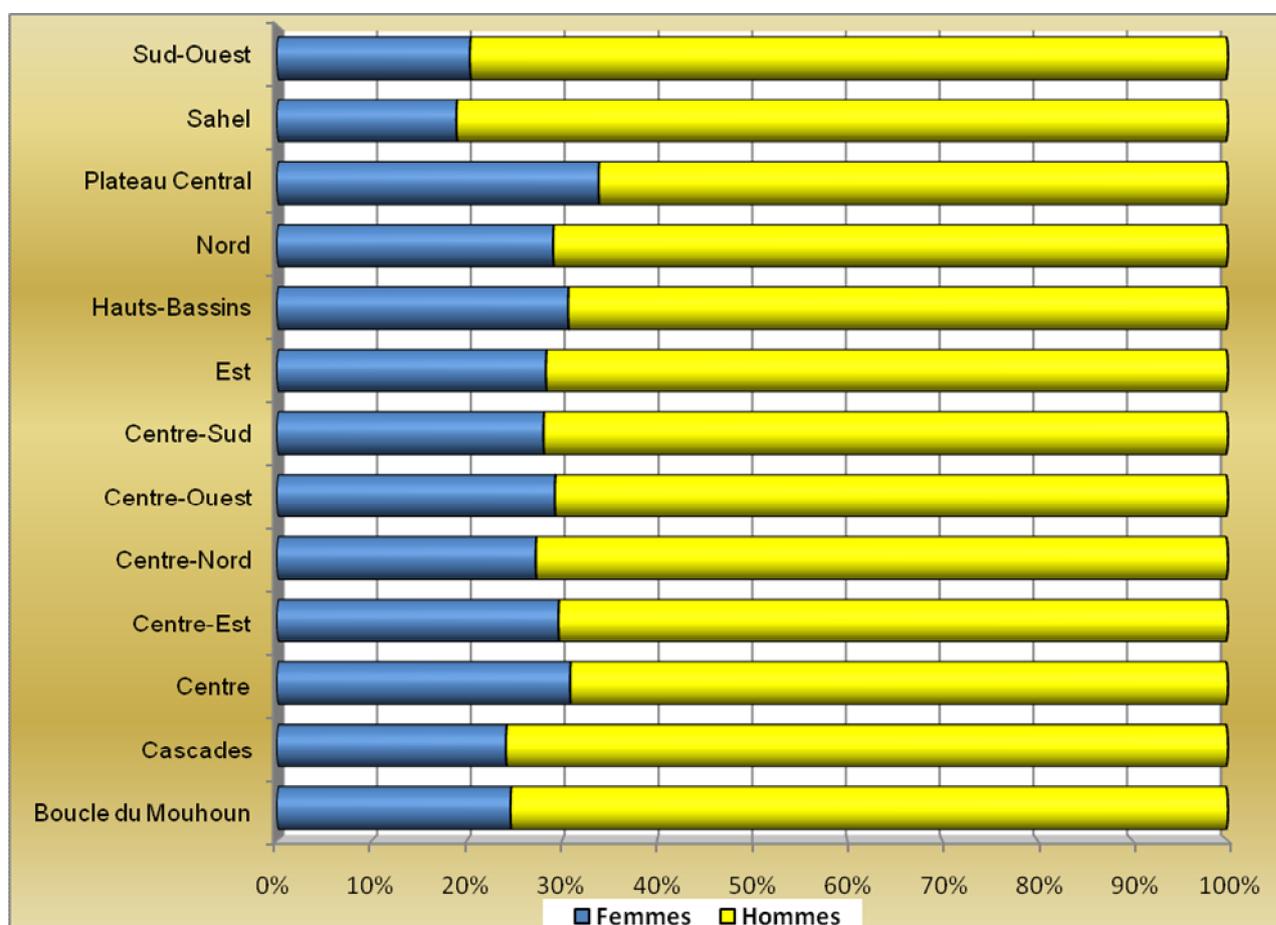
Source : SIGASPE/MFPRE

➤ *De fortes disparités entre les régions*

Au 31 décembre 2010, les agents de sexe masculin sont les plus nombreux quelle que soit la région comme le montre le graphique 6.3. Cependant, dans trois (03) régions du pays, la proportion des femmes est supérieure à la moyenne nationale qui

est de 29,1 %. Ainsi, les régions des Hauts-Bassins, du Centre et du Plateau central enregistrent respectivement 30,7 %, 30,9 % et 33,9 % de femmes.

Graphique 6.3 : Répartition des agents de la fonction publique par sexe et par région



Source : SIGASPE/MFPRE

6.2. L'évolution des effectifs des agents de la fonction publique

L'effectif des agents de la fonction publique a considérablement évolué au cours de ces cinq (05) dernières années. En effet, il est passé de 78 295 agents en 2006 à 107 726 agents en 2010, soit une hausse globale de plus 37,59%.

L'évolution des effectifs des agents, ces deux (02) dernières années (2009 et 2010) est plus significative que celle de la période 2008-2009. En effet, le taux de croissance est de 9,2 % contre 5,6%.

❖ **En cinq ans, la part des contractuels s'est accrue de près de douze points dans la fonction publique**

La part des agents contractuels dans l'ensemble de la fonction publique est passée de 35,2 % en 2006 à 46,9 % en 2010.

La répartition par catégorie des agents montre que toutes les catégories des contractuels ont connu une hausse depuis 2006. Ainsi, la part de la troisième catégorie s'est accrue de plus de 7 points.

Hormis la catégorie C (+0,4 point), la part des fonctionnaires a connue une baisse de près de 12 points passant ainsi de 64,8 % en 2006 à 53,1 % en 2010

Tableau 6.4 : Répartition des effectifs des agents de la fonction publique par catégorie depuis 2006

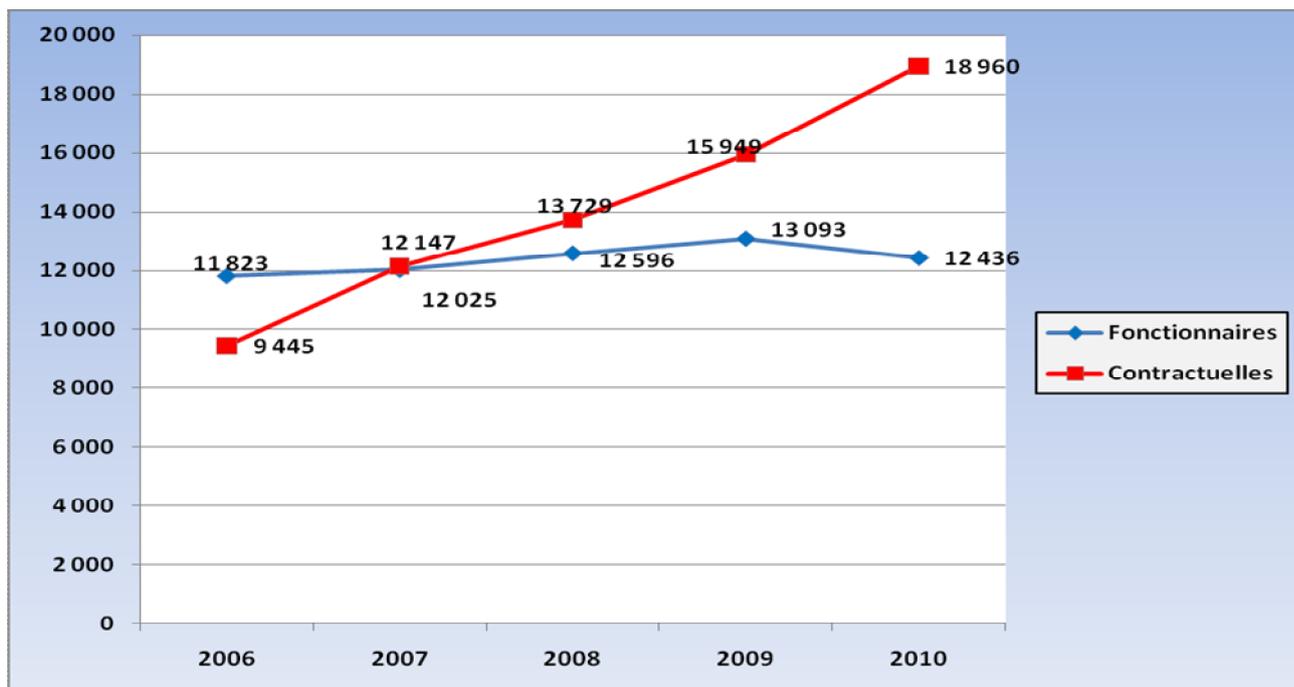
Catégorie	2006 (%)	2010 (%)	Evolution 2006-2010 (en points)
A	19,1	15,7	-3,4
B	27,5	20,6	-6,9
C	11,7	12,1	0,4
D	5,5	4,1	-1,4
E	1,0	0,6	-0,4
1 ^{ère}	3,0	4,9	1,9
2 ^e	11,7	12,7	1,0
3 ^e	16,1	23,3	7,2
4 ^e	3,3	4,7	1,4
5 ^e	1,1	1,3	0,2
Total	100,0	100,0	-

Source : SIGASPE/MFPRE

❖ L'effectif des femmes contractuelles évolue plus vite que celui des femmes fonctionnaires

Au 31 décembre 2010, la fonction publique burkinabè comprend 31 396 agents de sexe féminin. Cet effectif est composé de 12 436 fonctionnaires et 18 960 agents contractuels. Depuis 2006, l'effectif global des femmes s'est accru passant de 21 268 à 31 396 agents soit une évolution de 47,6 %. Du graphique 6.4, il ressort que les effectifs des femmes contractuelles évoluent plus vite que ceux des femmes fonctionnaires. En effet, de 2006 à 2010 l'effectif des femmes contractuelles est passé de 9 445 à 18 960 agents soit une hausse de plus de 100 % contre une hausse de 5,2 % pour les femmes fonctionnaires.

Graphique 6.4 : Evolution des effectifs des agents féminins de la fonction publique selon le statut

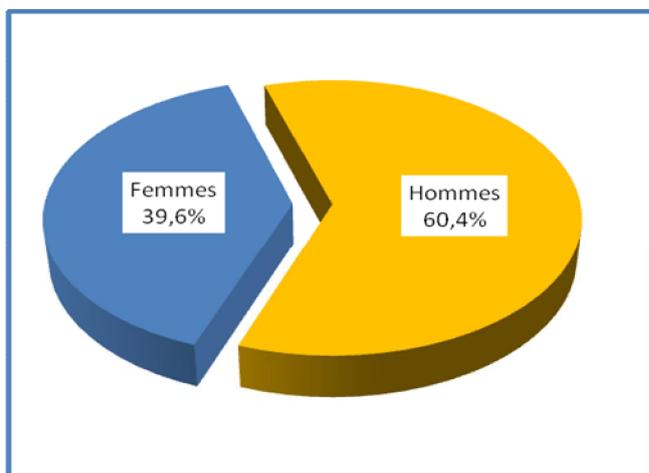


Source : SIGASPE/MFPRE

6.3. Les départs à la retraite dans la fonction publique

En fin décembre 2010, l'effectif total des départs d'agents à la retraite de la fonction publique est de 1 284 personnes. Avec un effectif de 776 soit 60,4 %, les hommes sont les plus nombreux contre 408 femmes soit 39,6 % de l'effectif total (graphique 6.5).

Graphique 6.5 : Répartition des départs en retraite d'agents de la fonction publique enregistrés au cours de l'année 2010 par sexe



Source : SIGASPE/MFPRE

Ces effectifs sont en hausse comparativement à ceux de l'année 2009 comme le montre le tableau 6.5. En effet, l'effectif des agents admis à la retraite est passé de 876 agents à 1284 agents soit une hausse de 46,6 %.

Le nombre de départs à la retraite des agents de la fonction publique a progressé ces cinq dernières années avec une moyenne annuelle de 28,9 %.

Tableau 6.5 : Evolution du nombre de départs à la retraite d'agents de la fonction publique par sexe

	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	208	572	224	222	508
Hommes	756	1 596	444	654	776
Total	964	2 168	668	876	1 284

Source : SIGASPE/MFPRE

Pour les cinq prochaines années, le nombre total des départs à la retraite attendu des agents de la fonction publique se chiffre à 6 962 soit une moyenne annuelle de 1 392 agents. Les départs à la retraite attendus concerneront en majorité les fonctionnaires. En effet, 96,84% des départs concerneront les fonctionnaires contre seulement 3,16% pour les contractuels. Les départs pour les cinq prochaines années seront enregistrés chez les fonctionnaires avec les pourcentages suivants : A (28,57% des départs), B (26,07% des départs), C (18,56% des départs) et D (17,61% des départs).

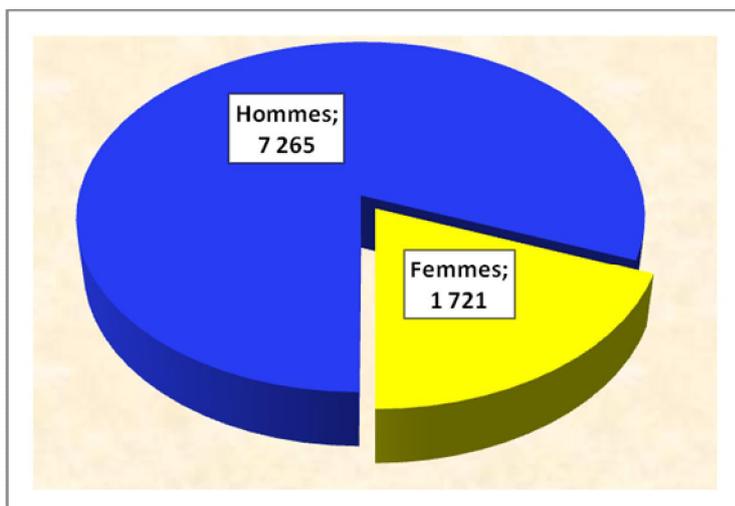
Tableau 6.6 : Nombre de départs attendus à la retraite d'agents de la fonction publique par catégorie

Catégorie	2011	2012	2013	2014	2015
A	283	332	438	447	489
B	274	336	355	413	437
C	204	235	240	274	339
D	237	270	273	243	203
E	105	90	81	85	59
1 ^{ère}	3	1	9	14	11
2 ^e	4	3	2	0	2
3 ^e	4	2	1	1	0
4 ^e	12	12	8	17	14
5 ^e	25	15	16	17	27
Total	1 151	1 296	1 423	1 511	1 581

Source : SIGASPE/MFPRE

Au 31 décembre 2010, l'effectif total des agents de la fonction publique en retraite se chiffre à 8 986 personnes. Cet effectif est composé de 7 265 hommes soit 80,85% des agents en retraite contre 1 721 femmes soit 19,15% des agents en retraite.

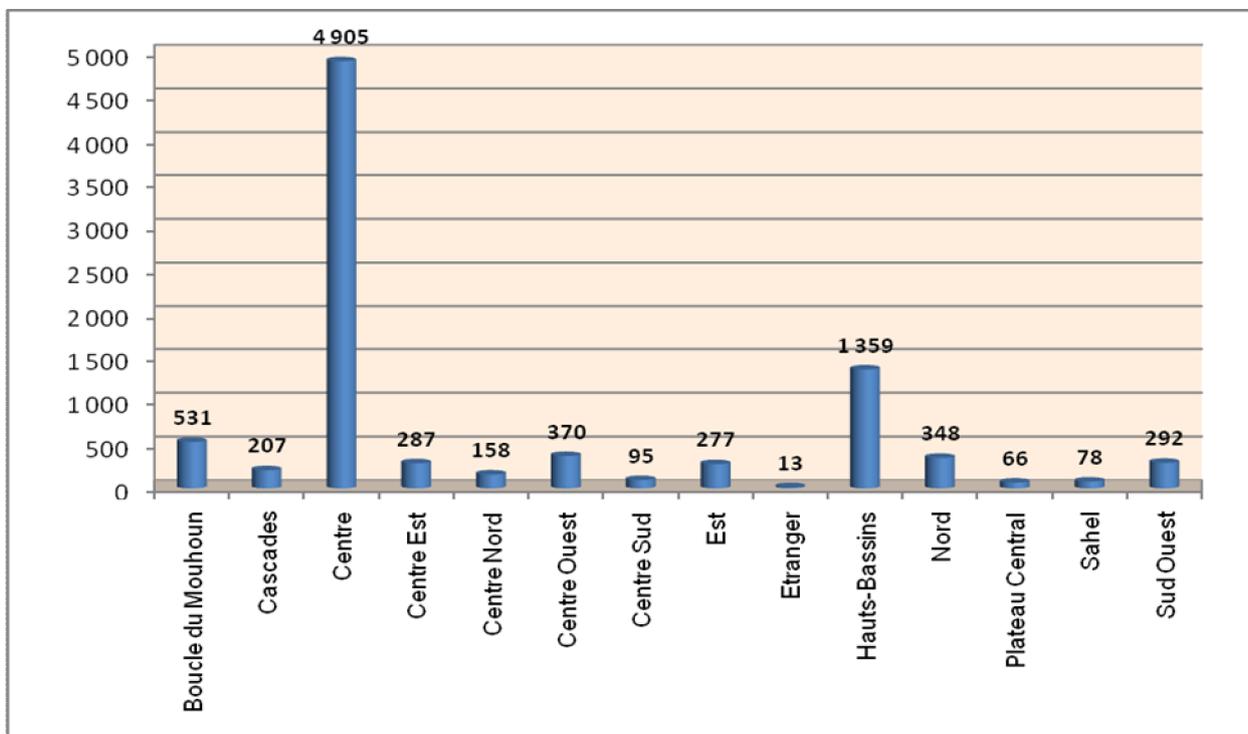
Graphique 6.6 : Nombre d'agents de la fonction publique en retraite au 31 décembre 2010 par sexe



Source : SIGASPE/MFPRE

La répartition selon la région, fait ressortir que la majorité des pensionnés est située dans la région du Centre et celle des Hauts Bassins avec respectivement 54,58% et 15,12% de l'effectif total des pensionnés.

Graphique 6.7 : Effectifs des pensionnés (agents de la fonction publique) au 31 décembre 2010 par région



Source : SIGASPE/MFPRE

ANNEXE

Annexe 1

Tableau récapitulatif des dossiers d'accident du travail ou de maladie professionnelle examinés au cours de l'année 2010 par le comité de santé de la loi n° 022-2006 et reconnu comme tel.

N° d'ordre	Rang de passage de la victime pour l'expertise médicale	Type de risque encouru (AT ou MP)	Taux d'incapacité imputé	Circonstance de l'accident (lieu de travail, trajet, mission)	Profession de la victime au moment des faits	Prestations fournies
01	1er	AT	35%	Mission (Service commandé)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047
02	1er	AT	30%	Lieu de travail (labour dans un périmètre de production des forces armées)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
03	1er	AT	30%	Mission (circulation)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la Loi 022 Remboursement
04	1er	AT	50%	Lieu de travail (Blessure contracté au cours d'un service)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047
05	1er	AT	25%	Lieu de travail (Chute d'un véhicule au cours d'une corvée de transport)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
06	1er	AT	10%	Accident de trajet (de retour du service)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
07	1er	AT	40%	Mission (Circulation)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
08	1er	AT	15%	Lieu de travail (patrouille)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047
09	3ème	MP	75%	-	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 022
10	1er	AT	80%	Voyage autorisé (service commandé)	Préfet	Rente calculée sur la base de la loi 047
11	3ème	AT	46%	Lieu de travail (Saut de parachute)	Militaire	Rente définitive
12	1er	AT	15%	Mission (Accident d'arme à feu)	Douanier	Rente calculée sur la base de la loi 047
13	3ème	AT	40%	Lieu de travail (Accident de saut parachutiste)	Militaire	Rente définitive 022
14	1er	AT	43,75%	Mission d'escorte douanière	Douanier	Rente calculée sur la base de la loi 047
15	1er	AT	40%	Lieu de travail (Chute d'une mobylette de retour d'une sortie de visite de secteur)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047

16	1er	AT	5%	mission (contrôle routier)	Douanier	Sans effet Probablement le remboursement de frais si la victime constitue son dossier
17	1er	AT	Nul	Lieu de travail (Blessure par feu de retraite de flambeau)	Militaire	Sans effet
18	1er	AT	5%	Mission de transfèrement (Circulation routière)	Gendarme	Alloc + remboursement de frais médicaux engagés par la victime
19	1er	AT	20%	Lieu de travail (Chute dans un ravin pendant des manœuvres militaires)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
20	1er	AT	33%	Mission (Circulation routière)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 022
21	1er	AT	10%	Lieu de travail (patrouille)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047
22	1er	AT	54,5%	Lieu de travail (Déflagration de grenades)	gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 022
23	1er	AT	32%	Lieu de travail (Blessures par balle perdue)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
24	1er	AT	35%	Lieu de travail (Blessure par balle)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
25	1er	AT	10%	Lieu de travail (sport)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 047
26	3ème	AT	30%	Lieu de travail (Manœuvre lors d'une cérémonie)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 022
27	3ème	AT	25%	Accident de trajet en rejoignant le service	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 022
28	3ème	AT	12%	Lieu de travail (Accident médical)	Militaire	Supprimé De la rente qui était à 30% avec la loi 022
29	2ème	MP	70%	-	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 022
30	2ème	AT	53,25%	Mission (Accident de circulation)	Gendarme	Rente calculée sur la base de la loi 022
31	2ème	AT	36%	Accident de trajet	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 022
32	-	AT	75% + une majoration au quart de la rente	Mission (Accident de circulation)	Militaire	Rente définitive déjà existante + majoration pour de 25% assistance d'une tierce personne
33	-	AT	50%+ majoration de 25%	Lieu de travail (Accident de saut a parachute)	Militaire	rente définitive révisée qui passe de 50% à 60%
34	1er	AT	14%	Lieu de travail (lors d'une mécanique auto)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047
35	2ème	AT	40%	Lieu de travail (Sport)	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 022
36	1er	AT	25%	Accident de trajet	Militaire	Rente calculée sur la base de la loi 047

Construit à partir des données recueillies auprès du comité de santé

