



OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

ANNEE BUDGETAIRE 2002
BILAN SUR LA STRUCTURE DES EMPLOIS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET MUNICIPALE

1. Qu'est-ce que la Fonction Publique ?

La Fonction Publique regroupe l'ensemble des agents du secteur public émergeant au budget d'Etat.

Elle regroupe:

◆ les fonctionnaires :

Ceux sont des agents publics nommés à un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative ;

◆ les contractuels :

Ceux sont des agents publics n'ayant pas de statut de fonctionnaire.

Cet ensemble se distingue par son mode de fonctionnement suivant la loi n° 02-053/AN-RM du 16 Décembre 2002.

2. Pourquoi le bilan de l'emploi dans la Fonction Publique ?

L'OEF établit le bilan de l'emploi dans la Fonction Publique pour :

■ fournir les données quantitatives sur le personnel de la Fonction Publique ;
■ caractériser ses effectifs selon le sexe, l'âge, les départements ou services utilisant le niveau de service de l'emploi, la catégorie, le cadre-corps, le statut (fonctionnaires et contractuels) ;

■ donner les rémunérations dans le secteur selon les catégories et d'autres facteurs (âge, région, etc.) ;

■ donner les dynamiques d'emploi dans le secteur et les perspectives d'évolution (migrations, départs) ;

■ donner des éléments d'éclairage sur la politique de formation professionnelle et les formations effectuées ou en cours (effectifs formés par domaine, par spécialité,

type de formation, statut, catégories, etc.) ;

- ◆ aider les pouvoirs publics à définir et orienter les politiques économiques dans le sens de la sécurisation et l'amélioration de l'emploi dans la fonction publique ;
- ◆ établir les perspectives d'emploi pour les années à venir.

3. Que trouve-t-on dans le bilan de l'emploi dans la Fonction Publique 2002 ?

Dans le bilan de l'emploi de la Fonction Publique, on trouve :

- ◆ une description de l'emploi selon le statut et le sexe, l'âge et le sexe, la catégorie socio-professionnelle et le sexe, le cadre, le cadre-corps la répartition géographique et la position statutaire ;
- ◆ une analyse de la formation dans la Fonction Publique selon le statut, le sexe, la catégorie, le cadre, le cadre-corps, les domaines, les pays de formation et le diplôme obtenu ;
- ◆ un aperçu sur les mouvements portant sur les recrutements et les départs ;
- ◆ un diagnostic de la rémunération des fonctionnaires et les contractuels.

4. Comment le bilan de la Fonction Publique est-il établi ?

Le bilan de l'emploi 2002 de la Fonction Publique a été établi, sur l'ensemble du territoire national, à partir de données provenant:

- ◆ de la Direction Nationale de la Fonction Publique et du Personnel (DNFPP) ;
- ◆ du Bureau Central des Statistiques (BCS) ;
- ◆ de la Direction Nationale de la Planification (DNP) pour des informations relatives à la population et aux fonctionnaires ;
- ◆ de la Direction Nationale de la Statistique et de l'Informatique (DNSI) pour des informations relatives à la population.

5. Quel est le nombre et les caractéristiques des emplois dans la Fonction Publique ?

En 2002, la fonction publique malienne comptait 46 111 agents répartis comme suit :

Hommes : 36 620 agents soit (78,8%) ;
Femmes : 9 491 agents soit (21,2%).

Le bilan a été constitué de :

1. Les fonctionnaires répartis comme suit :

Hommes : 27 555 agents soit (50,0%) ;

Femmes : 8 184 agents soit (22,1%) ;

Les fonctionnaires sont répartis comme suit :

2. Par catégories et le sexe :

Hommes : 45 161 agents dont 7 355 Hommes (90,0%) et 806 Femmes (8,9%) ;

Femmes : 18 012 agents dont 13 928 Hommes (77,3%) et 4 084 Femmes

(22,7%) ;

catégorie (B1) : 4 131 agents dont 2 732 Hommes (66,1%) et 1 399 Femmes (33,9%) ;

catégorie (C) : 5 435 agents dont 3 540 Hommes (65,1%) et 1 895 Femmes (34,9%).

Selon l'âge et le sexe :

Moins de 30 ans : 3 120 agents dont 2 477 Hommes (79,4%) et 643 Femmes (20,6%) ;

30-39 ans : 9 458 agents dont 7 809 Hommes (82,6%) et 1 649 Femmes (17,4%) ;

40-49 ans : 19 224 agents dont 14 706 Hommes (76,5%) et 4 518 Femmes (23,5%)

50 et plus : 12 505 agents dont 9 689 Hommes (77,5%) et 2 816 Femmes (22,5%)

Non déclarés : 1 804 agents dont 1 662 Hommes (92,1%) et 142 Femmes (7,9%).

Selon les localités :

Kayes : 2 589 agents dont 2 000 Hommes (77,2%) et 589 Femmes (22,8%) ;

Koulikoro : 3 624 agents dont 2 804 Hommes (77,7%) et 820 Femmes (22,6%) ;

Sikasso : 3 792 agents dont 2 966 Hommes (78,2%) et 826 Femmes (21,8%) ;

Ségou : 3 499 agents dont 2 694 Hommes (77%) et 805 Femmes (23%) ;

Mopti : 2 450 agents dont 1 914 Hommes (78,1%) et 536 Femmes (21,9%) ;

Bamako : 12 700 agents dont 9 877 Hommes (77,7%) et 2 823 Femmes (22,3%) ;

Gao : 1 258 agents dont 960 Hommes (76,3%) et 298 Femmes (23,7%) ;

Kidal : 405 agents dont 312 Hommes (78,3%) et 88 Femmes (21,7%) ;

Bamako : 16 129 agents dont 12 820 Hommes (79,5%) et 3 309 Femmes (20,5%)

Non déclarés : 11 095 agents dont 8 881 Hommes (80%) et 2 214 Femmes (20%).

10 372 Contratuels et non contratuels comme suit :

Hommes : 8 584 contractuels soit (84,7%)

Femmes : 1 784 contractuels soit (15,3%)

6. Quel est le profil des emplois créés dans la Fonction Publique ?

La Fonction publique a créé 960 emplois en 2002 répartis selon la catégorie et le sexe :

Catégorie A : 213 agents soit 24,1% dont 213 Hommes (99,5%) et 13 Femmes

Catégorie B1 : 289 agents soit 31,7% dont 289 Hommes (68,8%) et 131 Femmes

Catégorie B2 : 309 agents soit 32,2% dont 199 Hommes (61,5%) et 110 Femmes

Les agents de moins de 30 ans sont moins nombreux dans la catégorie A (24,1%); la Fonction publique recrute plus d'agents d'exécution (Catégories B2 soit 32,2%) que d'agents de la Fonction publique (31,7%).

Sur ces 960 emplois, les Hommes sont plus nombreux dans les effectifs des agents de la Fonction publique, mais les Femmes sont plus nombreuses dans ceux des agents d'exécution (Catégories B2, soit 52,1%).

7. Qui crée de l'emploi ?

Les " cadres " qui ont créé le plus d'emplois en 2002 sont :

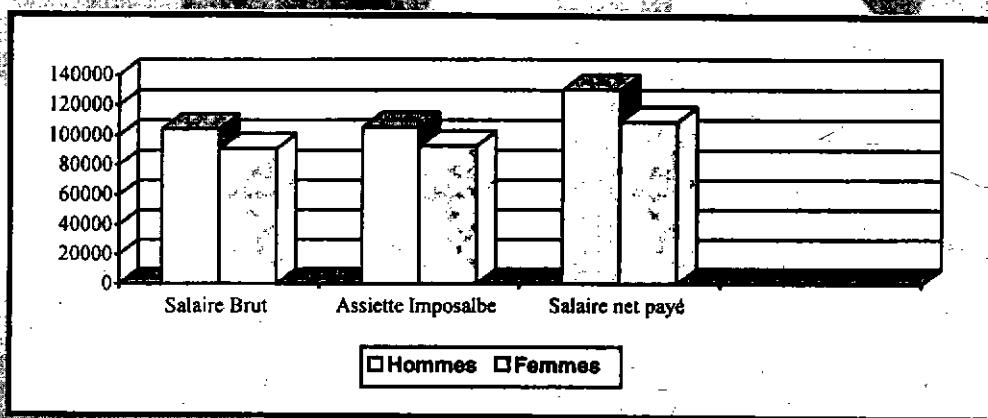
- ◆ l'Administration (20,2 %) ;
- ◆ le Trésor (11,6 %) ;
- ◆ les Finances (9,3 %) ;
- ◆ la Santé publique (8,9 %).

8. Quelles sont les caractéristiques principales des rémunérations dans la Fonction Publique ?

Dans la Fonction Publique en juillet 2008, les rémunérations se caractérisent par :

- ◆ un salaire brut mensuel moyen de l'ordre de 101.430 FCFA ;
- ◆ un salaire net mensuel moyen payé de 125.643 FCFA par mois, évidemment déduction des retenues à la source (impôts sur les revenus et salaires, pension) et ajout des allocations et des primes ;
- ◆ une assiette imposable à l'Impôt sur les Traitements et Salaires (ITS) légèrement supérieur à la valeur nominale du salaire brut mensuel ;
- ◆ un taux de primes d'environ 28% des salaires bruts mensuel dont 29% pour les hommes et 24% pour les femmes.

Graphique 3 : Rémunération dans la Fonction Publique selon le sexe



9. Les constats essentiels de l'emploi dans la Fonction

Les principales caractéristiques de l'emploi dans la Fonction Publique sont les suivantes :

• un taux d'emploi plus élevé d'hommes que de femmes, qui n'est pas dû à une préférence du concours d'accès à la Fonction Publique, mais principalement à la polarisation des filles ;

• une sous-représentation des jeunes de moins de 25 ans dans la Fonction

• une offre d'emploi de 17% contre une sous-représentation de 19% de la population dans la même période, a entraîné une pression sur le marché de tra-

- vail qui est passé de 12 à 17 postulants pour un même emploi
- ◆ un déficit de formation des fonctionnaires avec un taux de formation très faible (1,2%). Le cas le plus préoccupant est celui du " cadre Education Nationale " ;
 - ◆ une baisse des recrutements en 2002 de plus de la moitié comparativement à 1997, mais paradoxalement des postes restent vacants pour cause de non-adéquation de la formation à l'emploi tant en terme de profils qu'en terme de qualités des cursus ;
 - ◆ une diminution des départs de la Fonction Publique durant la période 2000-2002. Durant cette période, compte tenu de la pénurie d'agents, la DNFP a appliqué l'article 113 de l'ordonnance n°77-117GMLN du 26 décembre 1977 qui a engendré le prolongement de l'âge de départ à la retraite de certains cadres de la Fonction Publique (Education, Santé et par la suite Administration) ;
 - ◆ Une disparité salariale par sexe et par région, qui s'accentue en fonction des primes perçues selon le cadre et le cadre-corps, due principalement aux grilles annexées, aux statuts autonomes accordés à certains cadres-corps comme les Magistrats et les Professeurs d'enseignement supérieur, chercheurs.

10. Comment évolue l'emploi dans la Fonction Publique ?

La Fonction Publique a créé moins d'emplois en 2002 qu'au cours des 5 dernières années.

L'évolution de l'emploi dans la Fonction Publique se caractérise par :

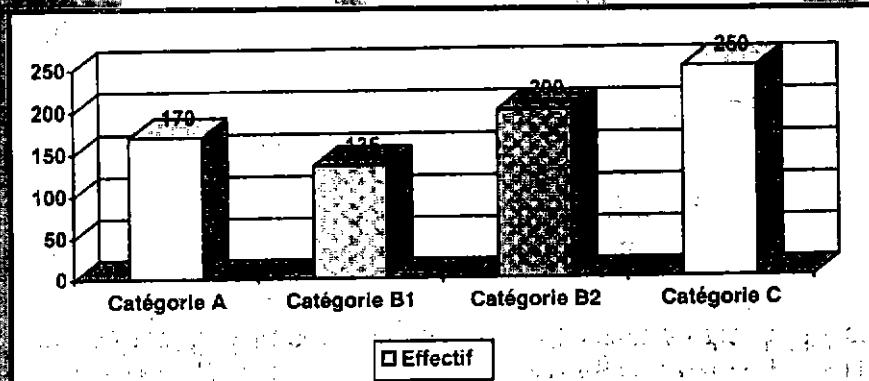
- ◆ une baisse de façon générale du volume des recrutements de 1997 à 2002 en passant de 1 669 emplois offerts à 960 ;
- ◆ une faible présence des femmes au niveau de la catégorie A (17,8 %) ;
- ◆ un accroissement de l'effectif des contractuels de 1996 à 2002 passant de 3574 à 10372 soit un taux d'évolution de 190%.

11. Quelles sont les perspectives d'emploi dans la Fonction Publique ?

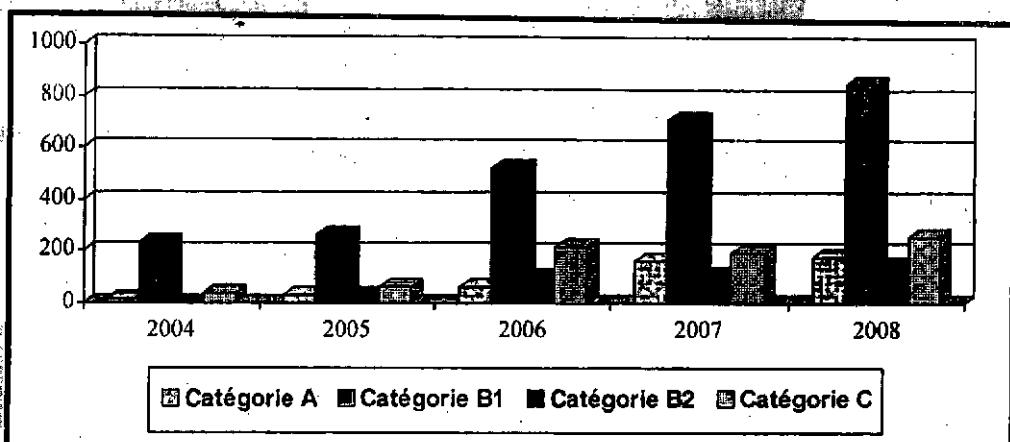
Les perspectives d'emploi dans la Fonction Publique se présentent comme suit:

- ◆ une prévision d'un recrutement de 755 agents des catégories (A B1 B2 et C) en 2003 ;
- ◆ presque tous ces emplois à pourvoir s'adressent aux agents de la catégorie C (33%) contre la catégorie B2 (26,5%).

Graphique 1 : Recrutements prévisionnels dans la Fonction Publique selon la catégorie



Graphique 2 : Départs prévisionnels de la Fonction Publique de 2004 à 2008



12. Quelles politiques d'emploi doivent être adoptées dans la Fonction Publique ?

La promotion de l'emploi dans la Fonction Publique passe par :

- ◆ l'élaboration d'un fichier informatique unique tenant en compte toutes les informations concernant le personnel de la Fonction Publique pris individuellement et assurant sa mise à jour de façon permanente. Ce fichier comportera deux volets : un volet "fonction publique" et un volet "Statuts autonomes" ;
- ◆ l'interconnexion entre les fichiers informatiques sectoriels des différents départements ministériels et des fichiers centraux de la DNFPP et du HCS ;
- ◆ la création d'une Direction centrale des ressources humaines dans tous les départements ministériels en lieu et place des divisions du personnel ;
- ◆ l'encouragement de la scolarisation des filles et les candidatures féminines aux concours d'entrée dans la Fonction Publique ;
- ◆ la promotion de l'orientation des filles vers les filières scientifiques afin de rehausser le taux de femmes cadres supérieurs dans tous les domaines ;
- ◆ l'élargissement de la formation professionnelle aux contractuels ;
- ◆ la promotion de la formation professionnelle pour une amélioration conséquente du taux de qualification et de rentabilité des ressources humaines dans le secteur public autonome et le secteur privé confronté aux défis de la mondialisation ; pour ce faire, il faut établir au sein de ces deux secteurs un plan de formation ;
- ◆ l'élargissement des cursus de formation des établissements d'enseignement afin de faciliter l'accès à tous les diplômes sur le marché de travail ;
- ◆ une harmonisation des statuts dans la Fonction Publique pour éliminer les disparités salariales existantes ;
- ◆ une révision de la situation des contractuels en harmonisant la nomenclature (corps) avec celle des fonctionnaires et compléter dans les fichiers les formations les concernant notamment l'âge, la catégorie socio-professionnelle et les capacités de la Direction Nationale de la Fonction Publique (DNFPP) et des Divisions du personnel au sein des Directions Financières (DAF) des ministères en termes d'équipements et de
- ◆ la mise en œuvre d'une politique d'identification correcte de l'ensemble des effectifs de la Fonction publique sur une base de données complète sur l'ensemble des effectifs de la