



Bangui le 15 JUIN 2026

Rapport mensuel de traitement des salaires

Mai 2026

1. Effectifs et masse salariale globale

A fin mai 2026, l'administration publique civile centrafricaine compte **27 917 Fonctionnaires et Agents de l'Etat (FAE)** pour une masse salariale brute de **5 873 606 350 FCFA**.

Répartition des FAE par catégorie

	Fonctionnaires	• Effectif: 22 959 → (82,24%) • Salaire brut : 4 465 368 521 → (76,02%)
	Hors Statuts	• Effectif : 800 → (02,87%) • Salaire brut : 436 416 599 → (07,43%)
	Policiers	• Effectif : 4 158 → (14,89%) • Salaire brut : 971 821 230 → (16,61%)

1.1. Situation administrative et positions des agents

L'analyse de la position statutaire des agents met en évidence une concentration quasi-totale des effectifs en activité directe, bien que des poches d'absentéisme et d'inactivité soient sous surveillance :

- **En activité réelle** : 27.387 agents (98,05%) pour une masse salariale brute de 5.873.573.850 FCFA.
- **Suspensions** : 11 agents suspendus, ne percevant réglementairement que les allocations familiales (pour un montant global résiduel de 32.500 FCFA).
- **Détachements** : 99 agents affectés dans d'autres structures ou institutions.
- **Disponibilités** : 193 agents en congé sans solde pour convenances personnelles.
- **Absences constatées** : 203 agents signalés absents de leurs postes.

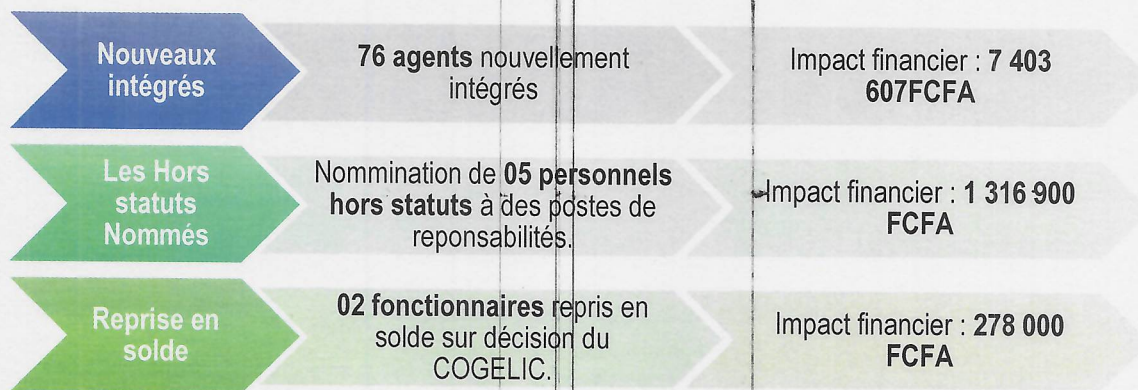
Note de régulation financière : Au cours du mois de mai, le fichier a enregistré 21 décès, 2 départs à la retraite et 1 radiation. Ces mouvements comptables entraîneront la **sortie définitive de 24 agents** du fichier de paie dès le mois de juin 2026.

2. Analyse Critique de l'Évolution Budgétaire (Période Avril – Mai 2026)

L'examen des indicateurs de l'année glissante et des derniers mouvements met en relief une alerte budgétaire majeure liée à la structure des rémunérations.

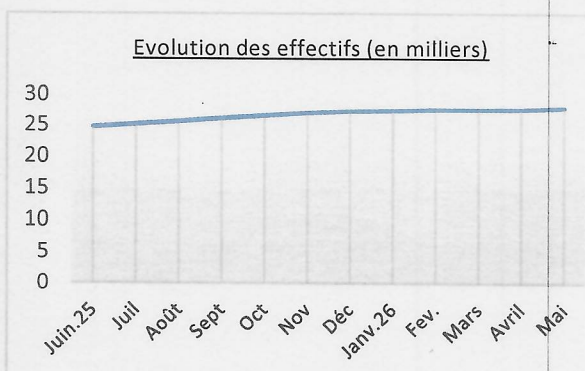
2.1. Mouvements et intégrations du mois

En mai 2026, **83 nouveaux agents** ont été pris en compte dans le fichier de paie. Cette vague d'intégrations s'inscrit dans le cadre du programme de renouvellement des effectifs par des profils plus jeunes et a généré un impact financier additionnel direct de **8 998 507 FCFA** (soit un coût moyen maîtrisé d'environ **108 415 FCFA par agent**).



2.2. Alerte : Analyse du différentiel de croissance

Au-delà des nouvelles intégrations, la comparaison macroéconomique entre fin avril et fin mai 2026 révèle une divergence préoccupante entre la courbe des effectifs et celle des dépenses de personnel :



- Progression mensuelle des effectifs : +0,99 % (+277 agents par rapport aux 27 640 agents mandatés en avril).
- Progression mensuelle de la masse salariale : +1,26 % (+74 19 317 FCFA).

Diagnostic de dérive budgétaire :

La masse salariale progresse 27 % plus vite que les effectifs. Le rapport initial imputait cette hausse aux mécanismes d'avancement automatique de carrière et aux entrées de personnels. Toutefois, l'analyse détaillée démontre que le coût des 83 nouveaux intégrés (8,99 millions FCFA) ne représente que 12 % de l'augmentation globale du mois.

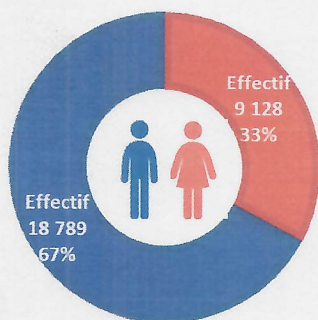
Le reliquat (soit plus de 65 millions de FCFA d'augmentation en un seul mois) traduit un effet de dérive financière principalement porté par :

- Les corps de métiers disposant de statuts dérogatoires ou d'enveloppes indemnitaires spécifiques, notamment les forces de police.
- Les personnels hors statuts, dont les grilles échappent au tronc commun de la fonction publique.

Recommandation stratégique : Cette accélération mécanique confirme l'urgence d'abandonner le système traditionnel de gestion des carrières par grades au profit d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Le déploiement du Guide Normatif des Emplois Publics doit servir de levier pour lier fermement toute évolution salariale à l'occupation d'un poste budgétisé et évalué, bloquant ainsi les dérives indicelles automatiques.

3. Analyse Socio-Démographique et Problématique Genre

La répartition des Fonctionnaires et Agents de l'État (FAE) par genre au 31 mai 2026 s'établit de la manière suivante :



- Personnels masculins : 18 789 agents, soit 67% des effectifs.
- Personnels féminins : 9 128 agents, soit 33% des effectifs.

3.1. Évaluation de la représentativité et perspectives de rééquilibrage

Bien que la proportion d'un tiers de femmes témoigne d'une asymétrie historique au sein de l'administration publique centrafricaine, le Ministère de la Fonction Publique s'inscrit dans une dynamique de correction de ces disparités :

- **Analyse de la problématique genre dans le fichier d'intégration**

Pour des raisons techniques, il ne nous a pas été possible de proposer une segmentation croisée Genre/Catégorie (A, B, C). Cette démarche devait viser à identifier la part réelle des femmes dans les postes d'encadrement supérieur et de haute direction (Catégorie A) afin de briser le plafond de verre institutionnel.

AN

- **Le levier du renouvellement générationnel :**

Le programme d'intégration des jeunes diplômés constitue le principal outil de rééquilibrage. Une attention particulière est portée par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative pour garantir une stricte égalité des chances dès l'accès au fichier de paie : à fin juin sera présentée une analyse exhaustive sur l'impact du programme de recrutement sur la pyramide des âges.

- **Objectivité par les compétences :**

A son plein effet pour le passage à une fonction publique d'emploi, le Guide Normatif, appuyé par des outils numériques transparents, garantira que les recrutements, les promotions et les niveaux de traitement soient basés sur le mérite et les compétences réelles, éliminant ainsi tout biais de genre résiduel dans la gestion des carrières.



Marcel DJIMASSE

*Ministre de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative*