



**MINISTÈRE DU BUDGET**  
**SECRETARIAT GÉNÉRAL**  
Le Secrétaire Général

**SEMINAIRE D'ORIENTATION  
BUDGETAIRE 2017**

# **PLAFOND D'AUTORISATION D'EMPLOIS REMUNERES**

**Outil clé pour la maîtrise des rémunérations  
et de la politique salariale**

**Raymond NDUDI PFUTI**

# **Sommaire**

- 1. Source, fondement juridique ou texte**
- 2. Notion sur l'aspect budgétaire de l'emploi public**
- 3. Instrument budgétaire à utiliser: le cadre budgétaire des emplois**
- 4. Tableau modèle de présentation des plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés (prévision)**
- 5. Tableau modèle de présentation des plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés (exécution)**
- 6. Avantages**
- 7. Recommandations**

# **1. Source, fondement juridique ou texte**

La Loi relative aux Finances Publiques a introduit le concept de « plafonds d'autorisation des emplois rémunérés » dans son article 24, alinéa 1er qui stipule que : La Loi de Finances de l'année fixe les plafonds des charges du Budget général et de chaque Budget Annexe, les plafonds des charges de chaque catégorie des comptes spéciaux ainsi que « les plafonds d'autorisation des emplois rémunérés par le pouvoir Central ».

# 1. Source, fondement juridique ou texte (suite)

- Lors de la présentation du projet de Loi de Finances, le législateur préconise que ce document soit une annexe au projet de Loi de Finances (art.78) intitulé « état des plafonds d'autorisation des emplois rémunérés par le Pouvoir Central, la création d'emplois et la répartition des emplois autorisés » ;
- C'est donc une innovation prévue par la LOFIP et que nous cherchons à intégrer dans la pratique budgétaire de l'Etat (RDC) ;
- La France a également intégré ce concept dans la LOLF, en ses articles 7 point 3, article 34 point 6 et article 51 point 5.

# **1. Source, fondement juridique ou texte (suite)**

- Par ailleurs, la Circulaire n° 003 du 18 juin 2016 relative à l'élaboration du Budget de l'exercice 2017 stipule entre autre que les Ministères sectoriels doivent spécifier l'état de « plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés de 2016 » et leur exécution à fin juin 2016, les postes organiques reconnus par le Ministère de la Fonction Publique, les nouveaux emplois à créer et la répartition par grade des emplois à autoriser en 2017 ;
- Les Lois de Finances 2015 et 2016 ont fait une présentation globalisante de ces emplois que nous projetons d'améliorer dans le cadre des Budgets futurs.

## **2. Notion sur l'aspect budgétaire de l'emploi public**

- **Principe :**

- Les effectifs employés doivent être égaux aux effectifs payés (ceci implique que les non payés ne devraient pas exister) ;

- **Raison :**

- Le fonctionnaire recruté légalement a droit au paiement de sa rémunération quelles que soient les contraintes de l'Administration ;

- Pour assurer cela, il faut une autorisation budgétaire dans la Loi des Finances en cours autorisant l'emploi de l'agent.

### **3. Instrument budgétaire à utiliser : le cadre budgétaire des emplois**

La rémunération des Agents et Fonctionnaires de l'Etat est un enjeu dans l'évolution de la gestion du personnel de l'Etat. Cela se traduit par le lien entre l'Etat « Employeur » et l'Agent « Employé ». Ce lien doit être conforme aux dispositions budgétaires en vigueur, ce qui implique que l'employeur (l'Etat) ne doit employer qu'en fonction de ses besoins c'est-à-dire du cadre budgétaire de l'emploi public.

Ce cadre est constitué des postes budgétaires, des emplois arrêtés chaque année par grade de personnel et cela dans chaque Secrétariat Général, Direction de Ministère ou Organisme Public, et cela en fonction des cadres organiques existants. Un tableau interne permet de distinguer :

### **3. Instrument budgétaire à utiliser : le cadre budgétaire des emplois**

- nombre de postes budgétaires disponibles par grade c'est-à-dire le nombre de postes budgétaires existants, non encore réservés ni attribués ;
- Nombre de postes budgétaires attribués ou occupés c'est-à-dire le nombre de postes budgétaires pour lesquels les agents sont affectés ;
- nombre de postes budgétaires réservés par grade c'est-à-dire le nombre de postes budgétaires disponibles attendant la consolidation de l'acte administratif correspondant, un acte administratif est en cours de signature en vue de pourvoir au poste ;

### **3. Instrument budgétaire à utiliser : le cadre budgétaire des emplois**

- Nombre de postes budgétaires organiques c'est-à-dire le nombre de postes figurant dans le cadre organique, donc nécessaire à l'accomplissement de la mission de la structure, service , organisme public ;
- Nombre de postes budgétaires transférés c'est-à-dire le nombre de postes budgétaires disponibles ou occupés d'un chapitre qui ont été transférés vers un autre chapitre d'un même statut (régime général-régime particulier)

### **3. Instrument budgétaire à utiliser : le cadre budgétaire des emplois**

- Les postes budgétaires des emplois sont catégorisés par statut et grade ;
- En début de chaque année, la base de données des postes budgétaires doit être mise à jour par le rechargement des effectifs payés et par la saisie des postes budgétaires que la Loi prévoit de créer par statut et pour chaque chapitre budgétaire d'une section.
- De ce fait, la DPSB devient la base de données des emplois budgétaires de l'Administration Publique.
- Le visa budgétaire devient obligatoire avant le visa administratif de l'emploi de la Fonction Publique.





## 6. Avantages

- a) Budgétisation préalable des besoins et ressources humaines de l'Etat (postes d'emploi) ;
- b) La Loi de Finances devient un réel outil de gestion pour la maîtrise des effectifs budgétisés de l'Etat et corolairement de la masse budgétisée correspondante (1 FC justifié) ;

Le Budget étant l'instrument privilégié d'exécution de la politique du Gouvernement.

Pour rappel, pour respecter les équilibres économiques, les rémunérations sont souvent plafonnées à 6,7% du PIB dans notre pays, sinon à plus ou moins 35% des recettes courantes.

## 6. Avantages

- c) Possibilité d'effectuer des analyses claires sur les effectifs budgétisés et sur les rémunérations par catégorie ainsi que sur la masse salariale ;
- d) La possibilité de définir une politique salariale.

## **7. Recommandations**

1. Besoin d'organigrammes actualisés pour servir de référence aux postes à budgétiser ;
2. Entretemps, établissement de la base initiale sur base des effectifs payés par grade à la Direction de la Paie ;
3. Bonne tenue des statistiques des ressources humaines ;
4. Gestion prévisionnelle sur base des statistiques des ressources humaines ;
5. Dorénavant, imposer l'élaboration des tableaux prévision-exécution pour un suivi étroit.

*Je vous remercie*