

REPUBLIQUE GABONAISE

Union - Travail - Justice



MISSION MINISTERIELLE
PENSIONS

PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE

ANNEXE A LA LOI DE FINANCES 2025

Les PAP sont présentés dans des documents mission par mission.

La mission récapitule les crédits (y compris les fonds de concours et attributions de produits attendus) et les moyens (emplois) alloués à une politique publique.

La présentation de chaque mission détaille :

- la présentation du périmètre de la mission ;
- les principaux textes concernant la politique publique à mettre en œuvre et l'organisation administrative prévue ;
- les principales réformes ;
- les objectifs les plus représentatifs de la mission ;
- le récapitulatif des propositions d'allocation de crédits par programme et action, en distinguant les autorisations d'engagement des crédits de paiement ;
- le récapitulatif des propositions d'allocation de crédits par programme et titre, en distinguant les autorisations d'engagement des crédits de paiement.

Chaque programme constitutif de la mission est ensuite détaillé.

La présentation de chaque programme détaille :

- **La présentation du cadrage stratégique du programme :**
 - la présentation du périmètre du programme, son articulation avec d'autres programmes, et les pilotes et les différents acteurs du programme ;
 - la structuration du programme, sa segmentation en actions et la présentation de chaque action ;
 - l'analyse stratégique du contexte et du champ du programme ;
 - les enjeux qui en ressortent pour l'administration gabonaise ;
 - les objectifs stratégiques du programme avec le type de finalité du résultat visé, le(s) résultat(s) annuel(s) attendu(s), les indicateurs d'évaluation, les éléments clés de stratégie d'action annuelle, et les contributions des opérateurs et des principaux partenaires.
- **La présentation des moyens du programme et des dépenses fiscales associées :**
 - les crédits, constitués d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP), sont détaillés selon la nomenclature par destination (programmes et actions) et par nature (titres) ;
 - le cas échéant, les dépenses fiscales rattachées au programme sont indiquées ainsi que leur évaluation ;
 - les propositions relatives aux emplois de l'administration et aux emplois des opérateurs de l'Etat sont présentées en effectifs.
- **La justification des crédits au premier franc CFA**
 - les crédits sont justifiés, titre par titre, dès le premier franc CFA demandé.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	2
PRESENTATION STRATEGIQUE DE LA MISSION	6
PERIMETRE DE LA MISSION	6
DECLINAISON OPERATIONNELLE DE LA MISSION	6
PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE	7
PRINCIPALES REFORMES	7
PRINCIPAUX ELEMENTS DE CONTEXTE ET ANALYSE STRATEGIQUE DE LA MISSION	7
OBJECTIFS LES PLUS REPRESENTATIFS DE LA MISSION	8
RECAPITULATION DES CREDITS	11
PROGRAMME PENSIONS DU REGIME GENERAL	13
PRESENTATION DU PROGRAMME	14
PERIMETRE DU PROGRAMME	14
DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME	14
PRESENTATION DES ACTIONS	15
CADRAGE STRATEGIQUE	16
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	16
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	17
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	22
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	22
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	23
AUTRES DEPENSES	23
RATTACHEMENT DES SERVICES	24
PRESENTATION DU PROGRAMME	26
PERIMETRE DU PROGRAMME	26
DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME	26
PRESENTATION DES ACTIONS	27
CADRAGE STRATEGIQUE	28
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	28
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	29
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	34
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	34
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	35
AUTRES DEPENSES	35
RATTACHEMENT DES SERVICES	36
PROGRAMME PENSIONS MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE DE L'ETAT	37
PRESENTATION DU PROGRAMME	38
PERIMETRE DU PROGRAMME	38
DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME	38
PRESENTATION DES ACTIONS	39
CADRAGE STRATEGIQUE	40
PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME	40
PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES	41
PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES	45
PROPOSITIONS BUDGETAIRES	45
JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA	46
AUTRES DEPENSES	46
PROGRAMME PENSIONS SPECIALES	28

<u>PRESENTATION DU PROGRAMME</u>	29
<u>PERIMETRE DU PROGRAMME</u>	29
<u>DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME</u>	29
<u>PRESENTATION DES ACTIONS</u>	30
<u>CADRAGE STRATEGIQUE</u>	31
<u>PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME</u>	31
<u>PRESENTATION DES OBJECTIFS STRATEGIQUES</u>	33
<u>PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES</u>	38
<u>PROPOSITIONS BUDGETAIRES</u>	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
<u>JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA</u>	40
<u>AUTRES DEPENSES</u>	40
<u>RATTACHEMENT DES SERVICES</u>	43

MISSION PENSIONS

PRESENTATION STRATEGIQUE DE LA MISSION

Le responsable de la mission « Pensions » est : **Monsieur le Ministre des Comptes Publics.**

PERIMETRE DE LA MISSION

La mission « pensions », consacrée par l'article 55 de la LOLFEB et instituée par la loi de finances 2016 qui dispose que les comptes spéciaux dotés des crédits font l'objet d'une mission, concentre les crédits destinés au paiement des pensions des agents civils, militaires, contractuels de l'État, des personnalités politiques, de certains membres et responsables d'Institutions constitutionnelles ainsi que leurs ayants droits. Elle garantit et facilite aux agents de l'État, l'accès aux pensions, en assurant la liquidation et le paiement mensuel des montants dus des pensions de retraite et des prestations familiales et sociales.

De manière précise, la mission couvre des aspects de politique publique ci-après :

- garantir et faciliter aux agents de l'État, l'accès aux prestations sociales après la mise à la retraite ;
- réduire le déficit du compte pension par le recouvrement de la contribution ;
- équilibrer en moyen terme le régime général ;
- améliorer la qualité des services rendus aux usagers ;
- renforcer la viabilité à long terme du système des pensions ;
- garantir de façon pérenne aux retraités de la fonction publique civile et militaire l'attribution d'une pension versée conformément aux dispositions légales en la matière et en respect des délais impartis ;
- moderniser la gestion des pensions civiles et militaires en vue d'améliorer la qualité de service aux ayants droits ;
- maîtriser les dépenses relatives aux pensions.

Ce qui ne fait pas partie de la mission :

- faciliter aux agents du droit privé, l'accès aux prestations sociales ;
- gérer l'assurance décès ;
- gérer les prestations pour réparation des préjudices résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles gérées par l'état ;
- gérer les prestations d'assurance maladie.

Ainsi, la mission « Cotisations de pensions : part patronale » est-elle structurée en trois (3) programmes¹.

Le programme « pensions du régime général » retrace en recettes, les contributions des actifs civils (fonctionnaires et contractuels) et militaires ainsi que la part contributive à la charge de l'employeur qu'est l'État, inscrite dans la loi de finances. Il retrace en dépenses, les pensions de retraite et celles de réversion.

Le programme « pensions spéciales » retrace en recettes, les contributions du Président de la République, des membres de la Cour Constitutionnelle, du Président du Conseil Économique et Social, du Président du Conseil National de la Communication, des membres du gouvernement, des sénateurs et des députés. Il retrace en dépenses, les pensions versées à ces personnalités retraitées et leurs ayant-causes.

Le programme « Pensions main d'œuvre non permanente » qui retrace en recettes, les contributions des agents de la main d'œuvre non permanente ainsi que la part contributive à la charge de l'employeur qui est l'Etat.

DECLINAISON OPERATIONNELLE DE LA MISSION

La cartographie de la mission « Cotisations de pensions : part patronale » est résumée dans le tableau ci-dessous :

Cartographie	Nombre de BOP		Nombre d'UO		Nombre d'opérateurs
	Niveau central	Niveau déconcentré	Niveau central	Niveau déconcentré	
Programme « pensions du régime général »	1	0	1	0	0
Programme « pensions spéciales »	1	0	1	0	NA
Total	2	0	2	0	0

Source : CPPF

¹ La Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des agents de l'Etat (CPPF) ne gère pas le programme « Pensions main d'œuvre non permanente » de la CNSS.

PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE

- la loi n° 4/96 du 11 mars 1996 fixant le régime général des pensions ;
- le décret n° 806/PR/MFEBP du 17 mai 1996 fixant les modalités d'application de la loi n°4/96 ;
- la loi n° 2/2008 du 08 mai 2008, fixant le régime particulier des pensions de retraites des membres du gouvernement, des députés et des sénateurs ;
- la loi n° 18/2001 du 14 août 2002 fixant le régime particulier des pensions de retraite des membres du Sénat ;
- l'ordonnance n° 56/75 du 3 octobre 1975, fixant le régime des pensions de retraite pour certains emplois;
- la loi n°1/2005 du 04 février 2005 portant statut général de la fonction publique5appkiqué uniquement par rapport à la limite d'âge) ;
- la loi n°5/96du 11 mars 1996 fixant le régime particulier des pensions de retraite des membres du gouvernement et des membres de l'Assemblée nationale ;
- la loi n°18/2001 du 14 août 2002 fixant le régime particulier des pensions de retraite des membres du Sénat ;
- l'arrêté n°00009 du 19 Février 2016 fixant les taux des cotisations de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et de leurs agents au régime des pensions ;
- le décret n° 0051/PR/MCP du 7 février 2024 fixant le régime général des pensions de l'État ;
- le décret n° 0062/PR/MCP du 7 février 2024 portant réorganisation de la Caisse des pensions et des prestations familiales des agents de l'État ;
- l'arrêté n°000010/MCP/MEP du 19 février 2024 fixant les conditions de revalorisation des pensions du régime général concédées avant le 1er août 2015.
- l'arrêté n° 0058/PM du 26 février 2024 précisant les règles de procédures de liquidation des pensions du régime général.

PRINCIPALES REFORMES

Les principales réformes menées et/ou à mener dans cette mission en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques portent sur :

- la prise en compte du Nouveau Système de Rémunération des agents de l'État (NSR) ;
- la revalorisation des pensions de retraite du régime général ;
- l'amélioration de la collaboration entre les services intervenant dans le processus de régularisation de fin de carrière des agents ;
- l'ouverture de la délégation régionale du Woleu-Ntem/Ogooué Ivindo ;
- l'ouverture de la délégation régionale du Haut-Ogooué/Ogooué-Lolo à Franceville ;
- la mise en œuvre de la Politique d'Action Sanitaire et Sociale (PASS) de la CPPF ;
- la création d'une branche des Risques Professionnels des agents de l'État ;
- la mise en place d'une retraite complémentaire ;
- la réforme du Capital décès ;
- la modernisation du Système d'Information.

PRINCIPAUX ELEMENTS DE CONTEXTE ET ANALYSE STRATEGIQUE DE LA MISSION

OBJECTIF N°1 : Améliorer la qualité de l'offre de service du retraité du régime général

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat annuel attendu 1** : Réduction du délai de traitement d'un dossier de pension à 35 jours maximum : l'objectif est de traiter les demandes de pension des retraités dans un délai maximum de 35 jours. Ceci permettra aux retraités de recevoir leurs prestations plus rapidement.
- **Résultat annuel attendu 2** : Réduction du délai de traitement d'une réclamation à 15 jours maximum : Cela signifie que l'objectif est de traiter les réclamations des retraités dans un délai maximum de 15 jours. Ce qui permettra de résoudre les problèmes et les préoccupations des retraités de manière plus rapide et efficace.
- **Résultat annuel attendu 3** : Réduction du délai de traitement d'un dossier de remboursement à 20 jours maximum : l'objectif est de rembourser les dépenses admissibles des retraités dans un délai maximum de 20 jours. Cela permettra aux retraités de recevoir leurs remboursements plus rapidement et de gérer leurs finances de manière plus efficace.
- **Résultat annuel attendu 4** : Augmentation du taux de satisfaction des retraités d'ici la fin de l'année : l'objectif est d'augmenter le niveau de satisfaction des retraités d'un certain pourcentage d'ici la fin de l'année. Cela peut être réalisé en améliorant la qualité des services, en fournissant un soutien personnalisé et en prenant en compte les commentaires des retraités.
- **Résultat annuel attendu 5** : Réduction du nombre de réclamations par rapport à l'année précédente : l'objectif est de réduire le nombre de réclamations des retraités d'un certain pourcentage par rapport à l'année précédente. Cela peut être réalisé en identifiant et en résolvant les problèmes sous-jacents, en améliorant les processus et les services, et en offrant une expérience plus fluide aux retraités.
- **Résultat annuel attendu 6** : Ouverture des délégations régionales à l'intérieur du pays : l'objectif est de se rapprocher de plus en plus de nos retraités. Ce qui permettra la prise en charge rapide de leurs doléances et la réduction importante de leurs frais de déplacement pour relier la CPPF.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2027
Délai moyen de traitement d'un dossier de pension (réception –paiement)	nombre de jours	30	≤35	≤30 jours	≤20 jours	≤20 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'un dossier de remboursement	nombre de jours	35	≤ 20	≤18 jours	≤12 jours	≤12 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'une réclamation	nombre de jours	14	≤15	≤12 jours	≤8 jours	≤8 jours d'ici 2030
Taux de satisfaction des retraités	%	100	90	92%	97%	97% d'ici 2030
Taux de réclamation	%	2	0	0	0	0% d'ici 2030
Taux d'ouverture des délégations	%	-	33	56	78	100

Source des données : CPPF

Mode de calcul des indicateurs :

Indicateur 1 : Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de dépôt du dossier de pension et la date de paiement.

Pour ce faire, soustraire la date de dépôt du dossier de paiement à la date de paiement pour obtenir le nombre de jours de traitement.

Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers de pensions, la diviser par le nombre total de dossiers de pensions traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement des dossiers de pensions.

Indicateur 2 : Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception du dossier de remboursements et la date de validation directeur.

Ainsi, soustraire la date de réception du dossier de remboursements à la date de validation directeur pour obtenir le nombre de jours de traitement des dossiers de remboursements.

Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers et la diviser par le nombre total de dossiers traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement des dossiers de remboursements.

Indicateur 3 : Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception de la réclamation et la date de clôture.

Pour chaque réclamation, soustraire la date de réception de la réclamation à la date de clôture pour obtenir le nombre de jours de traitement.

Faire la somme des nombres de jours de traitement de toutes les réclamations. La diviser par le nombre total de réclamations traitées pour obtenir la moyenne des jours de traitement de la réclamation.

Indicateur 4 : Mener des enquêtes de satisfaction auprès des retraités en leur demandant de noter leur niveau de satisfaction sur une échelle donnée.

Calculer la moyenne des scores de satisfaction obtenus en l'exprimant en pourcentage pour obtenir le taux de satisfaction des retraités.

Indicateur 5 : Calculer le nombre total de réclamations reçues sur une période donnée et le diviser par le nombre total de retraités pour obtenir le taux de réclamation.

Indicateur 6 : Rapporter le nombre de délégations ouvertes à 9 (Provinces du Gabon).

OBJECTIF N°2 : Optimiser la prévision des charges et des ressources des pensions du régime général

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultat annuel :

- **Résultat annuel attendu 1** : Réduction de la marge d'erreur de la prévision des dépenses du régime général de pensions à moins de 5%. Cela signifie que les prévisions des charges des pensions doivent être aussi proches que possible des montants réels, avec une marge d'erreur inférieure à 5%.
- **Résultat annuel attendu 2** : Equilibre du compte d'affectation spéciale pensions. Il faudrait s'assurer que les ressources financières disponibles pour financer les pensions soient suffisantes pour couvrir les charges prévues, afin de maintenir l'équilibre financier du compte d'affectation spéciale.
- **Résultat annuel attendu 3** : Optimisation de l'allocation des ressources. Cela signifie allouer les ressources disponibles de manière efficace et stratégique, en tenant compte des prévisions des charges des pensions et en veillant à ce que les fonds soient utilisés de manière optimale pour répondre aux besoins des bénéficiaires de pensions.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2027
Taux d'exécution des pensions	%	97.3	98	98.5	99	100
Niveau de contribution de l'État	%	0	0	0	0	0
Efficacité de l'allocation des ressources	Milliard FCFA	2.116	2	≥ 0	≥ 0	≥ 0

Source des données : CPPF

Précisions méthodologiques :

Indicateur 1 : Mesurer le niveau de réalisation des dépenses par rapport aux prévisions budgétaires.

Il est calculé en divisant le montant des dépenses réellement effectuées par le montant des dépenses prévues dans la loi de finances.

Il est important de noter que cet indicateur permet d'évaluer la performance de la gestion des dépenses par rapport aux prévisions. Un ratio élevé indique une bonne réalisation des dépenses, tandis qu'un ratio plus faible peut indiquer des écarts ou des difficultés dans la mise en œuvre du budget.

Indicateur 2 : Calculer le niveau de contribution de l'État.

Cet indicateur mesure le niveau de contribution de l'État dans le financement des pensions. Il représente la part de la subvention de l'État par rapport aux charges des pensions. L'objectif est de réduire progressivement la subvention de l'État en appliquant pleinement la contribution de l'État en tant qu'employeur.

Il est nécessaire d'améliorer l'application de la contribution de l'État en tant qu'employeur afin de réduire la subvention de l'État.

Indicateur 3 : Mesurer la différence entre les ressources allouées et les charges réellement supportées.

Il permet d'évaluer si les ressources disponibles sont suffisantes pour couvrir les dépenses réelles.

Cet indicateur est important pour évaluer l'adéquation entre les ressources disponibles et les dépenses réelles. Un écart positif indique que les ressources allouées sont suffisantes pour couvrir les charges, tandis qu'un écart négatif peut indiquer un manque de ressources pour couvrir les dépenses réelles.

RECAPITULATION DES CREDITS

PRESENTATION DE L'EQUILIBRE DU CAS EN RECETTE ET EN DEPENSE

RECETTES	Ouvertes en LFR pour 2024	Projections en LF pour 2025	Projections en LF pour 2026	Projections en LF pour 2027	DEPENSES	Ouvertes en LFR pour 2024	Demandées en LF pour 2025	Demandées en LF pour 2026	Demandées en LF pour 2027
60.703 Pensions civiles, militaires et contractuels de l'Etat	83 722 558 891	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	Titre 4	83 722 558 891	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
60.710 Pensions spéciales	10 929 657 824	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443	Titre 4	10 929 657 824	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443
60.712 Pensions main d'œuvre non permanente	4 380 733 465	4 708 278 141	4 708 278 141	4 708 278 141	Titre 4	4 380 733 465	4 708 278 141	4 708 278 141	4 708 278 141
Total pour la mission XXX	99 032 950 180	99 032 950 180	99 032 950 180	99 032 950 180	Total pour la mission XXX	99 032 950 180			

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME ET ACTION

Numéro et intitulé du programme et de l'action		Autorisations d'engagement					
		Ouvertes en LF (1) pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027
			Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP		
60.703	Pensions civiles, militaires et contractuels de l'Etat	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
60.703.1	Pensions des titulaires	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
60.703.2	Pensions de reversion	-	-	-	-	-	-
60.710	Pensions spéciales	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443
60.710.1	Pensions des titulaires	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443
60.710.2	Pensions de reversion	-	-	-	-	-	-
60.712	Pensions main d'œuvre non permanente	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
60.712.1	Part contributive et salariale MONP	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
60.712.2	Pensions de reversion	-	-	-	-	-	-
Total pour la mission Pensions		99 032 950 180	106 437 581 382	-	106 437 581 382	106 110 036 706	106 110 036 706

(1) FDC : fonds de concours (article 57 alinéa 2 de la LOLFEB) ;
ADP : attributions de produits (article 57 alinéa 4 de la LOLFEB).

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Ouvertes en LF (1) pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027	Votés en LFR pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027
		Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP				Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP		
60.703: Pensions civiles, militaires et contractuels de l'Etat	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
Titre 4. Dépenses de transfert	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60.710 : Pensions spéciales	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443
Titre 4. Dépenses de transfert	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443
Titre 6. Autres dépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60.712:Pensions main d'œuvre non permanente	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
Titre 4. Dépenses de transfert	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
Total pour la mission Pensions	99 032 950 180	106 437 581 382	-	106 437 581 382	106 110 036 706	106 110 036 706	99 032 950 180	106 437 581 382	-	106 437 581 382	106 110 036 706	106 110 036 706
Titre 4. Dépenses de transfert	99 032 950 180	106 437 581 382	-	106 437 581 382	106 110 036 706	106 110 036 706	99 032 950 180	106 437 581 382	-	106 437 581 382	106 110 036 706	106 110 036 706

(1) FDC : fonds de concours (article 57 alinéa 2 de la LOLFEB)
ADP : attributions de produits (article 57 alinéa 4 de la

PROGRAMME PENSIONS DU REGIME GENERAL

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

Le programme « **pensions du régime général** » retrace en recettes, les contributions des actifs civils (fonctionnaires et contractuels) et militaires ainsi que la part contributive à la charge de l'employeur qu'est l'État, inscrites dans la loi de finances. Il retrace en dépenses, les pensions de retraite et celles de réversion.

Ce programme ne recouvre pas les crédits de fonctionnement et d'investissement de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des agents de l'État (CPPF), structure chargée de la mise en œuvre de cette politique publique.

Le responsable du programme est le Directeur général de la **Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des agents de l'État**.

Ce programme est composé de deux actions, à savoir :

- Action n°1 : pensions principales ;
- Action n°2 : pensions de réversion.

DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME

La cartographie du programme « **pensions du régime général** » est résumée dans le tableau ci-dessous :

Cartographie	Nombre de BOP		Nombre d'UO		Nombre d'opérateurs	Autres établissements publics (1)
	Niveau central	Niveau déconcentré	Niveau central	Niveau déconcentré		
Action n°1 : pensions principales	1	0	1	0	1	1
Action n°2 : pensions de réversion	1	0	1	0	NA	NA
Total	2	0	2	0	1	1

- (1) Il s'agit du nombre d'établissements publics de l'état recevant une subvention mais n'ayant pas le statut d'opérateur de l'état.

PRESENTATION DES ACTIONS

ACTION N° 1 : PENSIONS PRINCIPALES

Cette action comprend les crédits relatifs au paiement des pensions de retraites des agents civils, militaires et contractuels de l'État.

ACTION N° 2 : PENSIONS DE REVERSION

Cette action comprend les crédits relatifs au paiement des pensions des ayant causes : conjoints et enfants ou ascendants survivants de l'ancien agent de l'État.

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

L'État veut promouvoir la mise en place d'une politique de sécurité sociale au bénéfice des agents du secteur public dont les branches de ladite sécurité souffrent de difficultés financières récurrentes résultant d'un mécanisme de financement atypique et partiellement contributif.

En effet, le programme « pension du régime général » constitue un axe important dans le cadre du renforcement de la politique sociale du gouvernement afin de venir à bout desdites difficultés financières, par :

- la revalorisation et la concession rapide des pensions ;
la suppression des démarches multiples auprès des différentes administrations pour l'obtention des pièces constitutives du dossier de pension ;
- l'amélioration de la qualité de l'accueil, pour faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite ;
- la viabilité à long terme du système des pensions et des prestations familiales des agents publics.

Ces attentes illustrent, plus précisément, les dysfonctionnements ci-dessous :

- des textes juridiques pour partie désuets ou inexistantes ;
- des outils de gestion peu adaptés aux métiers de la sécurité sociale ;
- des pensions et des prestations familiales en gestion trop centralisée ;
- des procédures de gestion insuffisamment formalisées ;
- des projets de réforme difficiles à faire aboutir du fait de la faiblesse de ressources et des résistances nombreuses observées par certaines parties prenantes.

ENJEUX

- Enjeu 1 : garantir de façon pérenne aux retraités de la fonction publique civile et militaire l'attribution d'une pension versée conformément aux dispositions légales en la matière et en respect des délais impartis ;
- Enjeu 2 : moderniser la gestion des pensions civiles et militaires en vue d'améliorer la qualité de service aux ayants droit ;
- Enjeu 3 : maîtriser les dépenses relatives aux pensions.

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF N°1 : AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE DU RETRAITE DU REGIME GENERAL

- Résultat annuel attendu 1 : réduction du délai moyen de traitement d'un dossier de pension à 35 jours ;
- Résultat annuel attendu 2 : réduction du délai moyen de traitement d'une réclamation à 15 jours ;
- Résultat annuel attendu 3 : réduction du délai moyen de traitement d'un dossier de remboursements à 20 jours ;
- Résultat annuel attendu 4 : augmentation du taux de satisfaction des retraités d'ici la fin de l'année ;
- Résultat annuel attendu 5 : réduction du nombre de réclamations par rapport à l'année précédente.

OBJECTIF N°2 : OPTIMISER LA PREVISION DES CHARGES ET DES RESSOURCES DE PENSIONS DU REGIME GENERAL

- Résultat annuel attendu 1 : réduire la marge d'erreur de la prévision de dépenses du régime général de pensions à moins de 5% ;
- Résultat annuel attendu 2 : équilibrer à long terme du compte d'affection spéciale pensions ;
- Résultat annuel attendu 3 : optimiser l'allocation des ressources.

OBJECTIF N°1 : AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE DU RETRAITE DU REGIME GENERAL**Type de finalité des résultats visés**

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat annuel attendu 1** : les indicateurs visent à réduire les délais de traitement des dossiers de pension, de remboursements et de réclamations, avec des cibles ambitieuses à l'horizon 2030.
- **Résultat annuel attendu 2** : les cibles de taux de satisfaction des retraités (97% d'ici 2030) et de taux de réclamation (0% d'ici 2030) montrent une volonté d'améliorer la qualité de service perçue.
- **Résultat annuel attendu 3** : Réduire le délai de traitement d'une réclamation à 15 jours maximum.
- **Résultat annuel attendu 4** : Augmentation du taux de satisfaction des retraités d'ici la fin de l'année.
- **Résultat annuel attendu 5** : Réduction du nombre de réclamations par rapport à l'année précédente.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2027
Délai moyen de traitement d'un dossier de pension (réception –paiement)	nombre de jours	30	≤35	≤30 jours	≤20 jours	≤20 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'un dossier de remboursement	nombre de jours	35	≤ 20	≤18 jours	≤12 jours	≤12 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'une réclamation	nombre de jours	14	≤15	≤12 jours	≤8 jours	≤8 jours d'ici 2030
Taux de satisfaction des retraités	%	100	90	92%	97%	97% d'ici 2030
Taux de réclamation	%	2	0	0	0	0% d'ici 2030

Source des données : CPPF

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D' ACTIONS

- Coordonner avec les différents acteurs impliqués dans le processus de mise à la retraite et impliquer le pôle gestion administrative ;
- Mettre en place des campagnes de communication pour informer et sensibiliser les retraités sur les services disponibles ;
- Mettre en place des délégations provinciales pour faciliter l'accès aux services aux retraités dans différentes régions ;
- Identifier l'ensemble des affiliés pour assurer une meilleure prise en charge de leurs besoins spécifiques ;
- Mettre en place une gestion électronique des documents et acquérir un logiciel métier pour faciliter le suivi et l'organisation des dossiers ;
- Mettre en place un nouvel outil de gestion des pensions pour assurer un traitement efficace et rapide des demandes ;
- Acquérir un serveur de messagerie automatisé pour faciliter la communication et les échanges d'informations ;
- Automatiser la liquidation et le paiement des remboursements des retenues retraite pour garantir des délais plus courts et une meilleure fiabilité dans les versements ;
- Améliorer les conditions d'accueil des usagers au front-office en aménageant les dispositifs et en renforçant la prise en charge personnalisée ;

- Mettre en place des campagnes de communication pour informer et sensibiliser les retraités sur les services disponibles ;
- Coordonner avec les différents acteurs impliqués dans le processus de mise à la retraite et impliquer le pôle gestion administrative ;
- Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers pour mesurer la satisfaction des retraités et identifier les axes d'amélioration ;
- Organiser des sessions d'information régulières pour informer les retraités sur leurs droits, les nouvelles réglementations et les services disponibles.

Précisions méthodologiques :

Indicateur 1 : Ratio du délai moyen de traitement d'un dossier de pension (réception - paiement). Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de dépôt du dossier et la date de paiement. Soustraire la date de dépôt du dossier à la date de paiement pour obtenir le nombre de jours de traitement. Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers, la diviser par le nombre total de dossiers traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement.

Indicateur 2 : Ratio du délai moyen de traitement d'un dossier de remboursement (réception - paiement). Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception du dossier de remboursement et la date de validation directeur. Soustraire la date de réception du dossier à la date de validation directeur pour obtenir le nombre de jours de traitement des remboursements. Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers de remboursements, la diviser par le nombre total de dossiers traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement des remboursements.

Indicateur 3 : Ratio de délai moyen de traitement d'une réclamation. Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception de la réclamation et la date de clôture. Pour chaque réclamation, soustraire la date de réception de la réclamation à la date de clôture pour obtenir le nombre de jours de traitement. Faire la somme des nombres de jours de traitement de toutes les réclamations, la diviser par le nombre total de réclamations traitées pour obtenir la moyenne des jours de traitement.

Indicateur 4 : Ratio de satisfaction des retraités. Mener des enquêtes de satisfaction auprès des retraités en leur demandant de noter leur niveau de satisfaction sur une échelle donnée. Calculer la moyenne des scores de satisfaction obtenus. Exprimer cette moyenne en pourcentage pour obtenir le taux de satisfaction des retraités.

Indicateur 5 : Ratio du volume des réclamations des retraités.

Contributions des opérateurs/partenaires :

OBJECTIF N°2 : OPTIMISER LA PREVISION DES CHARGES ET DES RESSOURCES DES PENSIONS DU REGIME GENERAL

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat annuel attendu 1** : les indicateurs ciblent un taux d'exécution des pensions du régime général compris entre 98% et 100% d'ici 2030
- **Résultat annuel attendu 2** : le niveau de contribution de l'État est fixé à 0% d'ici 2030, indiquant une volonté d'autonomie financière du régime
- **Résultat annuel attendu 3** : l'efficacité de l'allocation des ressources est visée à 0 d'ici 2030, témoignant d'une optimisation des dépenses

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2030
Taux d'exécution régime général	%	97.3	98	98.5	99	100
Niveau de contribution de l'État	%	0	0	0	0	0
Efficacité de l'allocation des ressources des pensions du RS	Milliard FCFA	2.116	2	≥ 0	≥ 0	≥ 0

Source des données : CPPF

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D' ACTIONS

- Renforcer les outils et les techniques de lutte contre la fraude aux pensions en utilisant des technologies avancées permet de mieux détecter et prévenir les cas de fraude.
- Améliorer la communication avec les cotisants afin de les sensibiliser aux risques de fraude et de les informer des mesures prises pour les protéger.
- Renforcer les modèles de prévision en utilisant des techniques statistiques et économétriques avancées afin d'obtenir des prévisions plus précises et fiables.
- Former le personnel chargé des prévisions aux meilleures pratiques actuarielles afin d'assurer une utilisation efficace de ces modèles.
- Acquérir un nouvel outil de gestion des pensions afin de contribuer à améliorer l'efficacité et la transparence du processus.
- Améliorer les outils de contrôle interne et de suivi des reprises en solde en établissant des procédures claires et en mettant en place des mécanismes de vérification réguliers.
- Contrôler fréquemment la liquidation des retenues solde afin de détecter et de corriger rapidement les erreurs éventuelles.
- Solliciter le versement régulier par l'État employeur de sa part employeur pour garantir la stabilité financière du régime de pension.
- Mettre en place de meilleurs outils de suivi et de prévision des pensions en incluant l'utilisation de logiciels spécialisés et l'analyse des données pour obtenir des informations précises sur les tendances et les projections futures.

- Effectuer des études actuarielles périodiques pour garantir à long terme l'équilibre du CAS pension afin d'identifier les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la viabilité du régime de pensions.

Précisions méthodologiques :

Indicateur 1 : Mesurer le niveau de réalisation des dépenses par rapport aux prévisions budgétaires.

Il est calculé en divisant le montant des dépenses réellement effectuées par le montant des dépenses prévues dans la loi de finances.

Il est important de noter que cet indicateur permet d'évaluer la performance de la gestion des dépenses par rapport aux prévisions. Un ratio élevé indique une bonne réalisation des dépenses, tandis qu'un ratio plus faible peut indiquer des écarts ou des difficultés dans la mise en œuvre du budget.

Indicateur 2 : Calculer le niveau de contribution de l'État.

Cet indicateur mesure le niveau de contribution de l'État dans le financement des pensions. Il représente la part de la subvention de l'État par rapport aux charges des pensions. L'objectif est de réduire progressivement la subvention de l'État en appliquant pleinement la contribution de l'État en tant qu'employeur.

Il est nécessaire d'améliorer l'application de la contribution de l'État en tant qu'employeur afin de réduire la subvention de l'État.

Indicateur 3 : Mesurer la différence entre les ressources allouées et les charges réellement supportées.

Il permet d'évaluer si les ressources disponibles sont suffisantes pour couvrir les dépenses réelles.

Cet indicateur est important pour évaluer l'adéquation entre les ressources disponibles et les dépenses réelles. Un écart positif indique que les ressources allouées sont suffisantes pour couvrir les charges, tandis qu'un écart négatif peut indiquer un manque de ressources pour couvrir les dépenses réelles.

Contributions des opérateurs/partenaires :

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Ouvertes en LF (1) pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027	Votés en LFR pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027
		Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP				Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP		
60.703.1 : Pensions des titulaires	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
Titre 4. Dépenses de transfert	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
Total pour le programme Pensions civiles, militaires et contractuels de l'Etat	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798
Titre 4. Dépenses de transfert	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	83 722 558 891	89 982 441 798	-	89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798

Au titre de l'exercice 2025, une enveloppe budgétaire de 28 000 000 000 FCFA serait consacrée au paiement de la seconde tranche des rappels de pensions inhérents à la réforme du régime général des pensions.

JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA

AUTRES DEPENSES

JUSTIFICATION PAR ACTION, ACTIVITES ET PAR TITRE

Actions-Activité	Déterminants physiques et financiers		Montants		Observations
			LF 2025		
			AE	CP	
Action N° 1 : Pension régime général		89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	
Activités régaliennes/activités ponctuelles 1			-	-	
Titre 4 : Transferts		89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	
Charges techniques Pensions RG vieillesse -		89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 798	
Transferts aux ménage ...		89 982 441 798	61 982 441 798	61 982 441 798	
Rappels pensions			28 000 000 000 -	28 000 000 000	
Total programme		89 982 441 798	89 982 441 798	89 982 441 789	

RATTACHEMENT DES SERVICES

Programmes	BOP	UO	Postes comptables	Services	Observation
60.703	60.703. A1	60.703. A1.K1	Pensions des titulaires	Direction des Pensions, de l'Invalidité et des Risques Professionnels (DPI)	<i>Le BOP 60.703.A1 vise spécifiquement les pensions versées aux titulaires du régime, c'est-à-dire les retraités ayant ouvert leurs droits.</i>
	60.703. A1	60.703. A2.K2	Pensions de réversion	Direction des Pensions, de l'Invalidité et des Risques Professionnels (DPI)	<i>Le BOP 60.703.A2 cible les pensions de réversion versées aux ayants-droits des titulaires décédés.</i>

PROGRAMME PENSIONS DU REGIME SPECIAL

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

Le programme "Pensions du régime spécial" regroupe les crédits permettant le paiement des pensions des agents ayant eu pendant leur période d'activité les fonctions électives ainsi que leurs ayants-droits.

Ce programme ne recouvre pas les crédits de fonctionnement et d'investissement de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des agents de l'État (CPPF), structure en charge de la mise en œuvre de cette politique publique.

Le responsable du programme est le Directeur général de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des agents de l'État.

Ce programme est composé de deux actions, à savoir :

-Action n°1 : pensions principales ;

-Action n°2 : pensions de réversion.

DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME

La cartographie du programme "**Pensions du régime spécial**" est résumée dans le tableau ci-dessous :

Cartographie	Nombre de BOP		Nombre d'UO		Nombre d'opérateurs	Autres établissements publics (2)
	Niveau central	Niveau déconcentré	Niveau central	Niveau déconcentré		
Action n°1 : pensions principales	1	0	1	0	1	0
Action n°2 : pensions de réversion	1	0	1	0	NA	NA
Total	2	0	2	0	1	0

(2) Il s'agit du nombre d'établissements publics de l'Etat recevant une subvention mais n'ayant pas le statut d'opérateur de l'Etat.

PRESENTATION DES ACTIONS

ACTION N° 1 : PENSIONS PRINCIPALES

Cette action comprend les crédits relatifs au paiement des personnels politiques retraités.

ACTION N° 2 : PENSIONS DE REVERSION

Cette action comprend les crédits relatifs au paiement des pensions des ayant-causes des personifiés.

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

L'État veut promouvoir la mise en place d'une politique de sécurité sociale au bénéfice des agents du secteur public dont les branches souffrent de difficultés financières récurrentes résultant d'un mécanisme de financement atypique et partiellement contributif.

En effet, le programme « pensions principales » constitue un axe important dans le cadre du renforcement de la politique sociale du gouvernement afin de venir à bout desdites difficultés, par :

- la suppression des démarches multiples auprès des différentes administrations pour l'obtention des pièces constitutives du dossier de pension ;
- la clarification et l'allègement des procédures ;
- l'amélioration de la qualité de l'accueil, pour faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite ;
- la viabilité à long terme du système des pensions des personnels politiques.

Ces attentes illustrent, plus précisément, les dysfonctionnements ci-dessous :

- des textes juridiques pour partie désuets ou inexistantes ;
 - des outils de gestion peu adaptés aux métiers de la sécurité sociale ;
 - des pensions en gestion centralisée ;
 - des procédures de gestion insuffisamment formalisées ;
- des projets de réforme difficiles à faire aboutir du fait de la faiblesse de ressources et des résistances nombreuses observées par certaines parties prenantes.

ENJEUX

- Enjeu 1 : garantir de façon pérenne aux retraités bénéficiant d'une pension spéciale l'attribution d'une pension versée dans les règles et à temps ;
- Enjeu 2 : moderniser la gestion des pensions principales en vue d'améliorer la qualité de service aux ayants droits ;
- Enjeux 3 : maîtriser les dépenses relatives aux pensions principales.

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF N°1 : AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE DU RETRAITE DES PENSIONS SPECIALES

- Résultat annuel attendu 1 : réduction du délai moyen de traitement d'un dossier de pension a 35 jours.
- Résultat annuel attendu 2 : réduction du délai moyen de traitement d'une réclamation a 15 jours.
- Résultat annuel attendu 3 : réduction du délai moyen de traitement d'un dossier de remboursements à 20 jours.
- Résultat annuel attendu 4 : augmentation du taux de satisfaction des retraités d'ici la fin de l'année.
- Résultat annuel attendu 5 : réduction du nombre de réclamations par rapport à l'année précédente.

OBJECTIF N°2 : OPTIMISER LA PREVISION DES CHARGES ET DES RESSOURCES DE PENSIONS SPECIALES

- Résultat annuel attendu 1 : réduction de la marge d'erreur de la prévision de dépenses des pensions spéciales à moins de 5% ;
- Résultat annuel attendu 2 : équilibre à long terme du compte d'affection spéciale pensions.
- Résultat annuel attendu 3 : optimisation de l'allocation des ressources.

OBJECTIF N°1 AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE DU RETRAITE DES PENSIONS SPECIALES**Type de finalité des résultats visés**

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

Résultat annuel attendu 1 : réduire les délais de traitement des dossiers de pension, de remboursements et de réclamations ;

Résultat annuel attendu 2 : les cibles de taux de satisfaction des retraités (97% d'ici 2030) et de taux de réclamation (0% d'ici 2030) montrent une volonté d'améliorer la qualité de service perçue ;

Résultat annuel attendu 3 : réduire le délai de traitement d'une réclamation à 15 jours maximum ;

Résultat annuel attendu 4 : augmenter le taux de satisfaction (92%) des retraités d'ici la fin de l'année.

Résultat annuel attendu 5 : réduire le nombre de réclamations par rapport à l'année précédente.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2030
Délai moyen de traitement d'un dossier de pension (réception –paiement)	nombre de jours	30	≤35	≤30 jours	≤20 jours	≤20 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'un dossier de remboursement	nombre de jours	35	≤ 20	≤18 jours	≤12 jours	≤12 jours d'ici 2030
Délai moyen de traitement d'une réclamation	nombre de jours	14	≤15	≤12 jours	≤8 jours	≤8 jours d'ici 2030
Taux de satisfaction des retraités	%	100	90	92%	97%	97% d'ici 2030
Taux de réclamation	%	2	0	0	0	0% d'ici 2030

Source des données : CPPF

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D' ACTIONS

- coordonner avec les différents acteurs impliqués dans le processus de mise à la retraite et impliquer le pôle gestion administrative ;
- mettre en place des campagnes de communication pour informer et sensibiliser les retraités sur les services disponibles ;
- mettre en place des délégations provinciales pour faciliter l'accès aux services aux retraités dans différentes régions ;
- identifier l'ensemble des affiliés pour assurer une meilleure prise en charge de leurs besoins spécifiques ;
- mettre en place une gestion électronique des documents et acquérir un logiciel métier pour faciliter le suivi et l'organisation des dossiers ;
- mettre en place un nouvel outil de gestion des pensions pour assurer un traitement efficace et rapide des demandes ;
- acquérir un serveur de messagerie automatisé pour faciliter la communication et les échanges d'informations ;
- automatiser la liquidation et le paiement des remboursements des retenues retraite pour garantir des délais plus courts et une meilleure fiabilité dans les versements ;
- améliorer les conditions d'accueil des usagers au front-office en aménageant les dispositifs et en renforçant la prise en charge personnalisée ;
- mettre en place des campagnes de communication pour informer et sensibiliser les retraités sur les services disponibles ;

- coordonner avec les différents acteurs impliqués dans le processus de mise à la retraite et impliquer le pôle gestion administrative ;
- mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers pour mesurer la satisfaction des retraités et identifier les axes d'amélioration ;
- organiser des sessions d'information régulières pour informer les retraités sur leurs droits, les nouvelles réglementations et les services disponibles.

Précisions méthodologiques :

Indicateur 1 : Ratio du délai moyen de traitement d'un dossier de pension (réception - paiement). Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de dépôt du dossier et la date de paiement. Soustraire la date de dépôt du dossier à la date de paiement pour obtenir le nombre de jours de traitement. Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers, la diviser par le nombre total de dossiers traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement.

Indicateur 2 : Ratio du délai moyen de traitement d'un dossier de remboursement (réception - paiement). Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception du dossier de remboursement et la date de validation directeur. Soustraire la date de réception du dossier à la date de validation directeur pour obtenir le nombre de jours de traitement des remboursements. Faire la somme des nombres de jours de traitement de tous les dossiers de remboursements, la diviser par le nombre total de dossiers traités pour obtenir la moyenne des jours de traitement des remboursements.

Indicateur 3 : Ratio de délai moyen de traitement d'une réclamation. Procéder au décompte du nombre de jours entre la date de réception de la réclamation et la date de clôture. Pour chaque réclamation, soustraire la date de réception de la réclamation à la date de clôture pour obtenir le nombre de jours de traitement. Faire la somme des nombres de jours de traitement de toutes les réclamations, la diviser par le nombre total de réclamations traitées pour obtenir la moyenne des jours de traitement.

Indicateur 4 : Ratio de satisfaction des retraités. Mener des enquêtes de satisfaction auprès des retraités en leur demandant de noter leur niveau de satisfaction sur une échelle donnée. Calculer la moyenne des scores de satisfaction obtenus. Exprimer cette moyenne en pourcentage pour obtenir le taux de satisfaction des retraités.

Indicateur 5 : Ratio du volume des réclamations des retraités.

Contributions des opérateurs/partenaires :

OBJECTIF N°2 : OPTIMISER LA PREVISION DES CHARGES ET DES RESSOURCES DES PENSIONS SPECIALES

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat annuel attendu 1** : les indicateurs ciblent un taux d'exécution des pensions spéciales compris entre 98% et 100% d'ici 2030 ;
- **Résultat annuel attendu 2** : le niveau de contribution du régime général est fixé à 0% d'ici 2030, indiquant une volonté d'autonomie financière du régime ;
- **Résultat annuel attendu 3** : l'efficacité de l'allocation des ressources est visée à 0 d'ici 2030.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Echéance pluriannuelle 2030
Taux d'exécution pensions spéciales	%	102.87	98%≤X≤100%	99%≤X≤100%	99%≤X≤100%	99%≤X≤100% d'ici 2030
Niveau de contribution du régime général*	%	2.8	0	0	0	0 d'ici 2030
Efficacité de l'allocation des ressources des pensions du RS	Milliard FCFA	-0.25	≥0	≥0	≥0	≥0 d'ici 2030

Source des données : CPPF

() : malgré l'étanchéité des régimes, et pour faire face à l'insuffisance des ressources budgétaires allouées aux pensions spéciales, le régime général couvre le déficit des pensions spéciales.*

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D'ACTION

- Renforcer les outils et les techniques de lutte contre la fraude aux pensions en utilisant des technologies avancées permet de mieux détecter et prévenir les cas de fraude.
- Améliorer la communication avec les cotisants afin de les sensibiliser aux risques de fraude et de les informer des mesures prises pour les protéger.
- Renforcer les modèles de prévision en utilisant des techniques statistiques et économétriques avancées afin d'obtenir des prévisions plus précises et fiables.
- Former le personnel chargé des prévisions aux meilleures pratiques actuarielles afin d'assurer une utilisation efficace de ces modèles.
- Acquérir un nouvel outil de gestion des pensions afin de contribuer à améliorer l'efficacité et la transparence du processus.
- Améliorer les outils de contrôle interne et de suivi des reprises en solde en établissant des procédures claires et en mettant en place des mécanismes de vérification réguliers.
- Contrôler fréquemment la liquidation des retenues solde afin de détecter et de corriger rapidement les erreurs éventuelles.
- Solliciter le versement régulier par l'État employeur de sa part employeur pour garantir la stabilité financière du régime de pension.

- Mettre en place de meilleurs outils de suivi et de prévision des pensions en incluant l'utilisation de logiciels spécialisés et l'analyse des données pour obtenir des informations précises sur les tendances et les projections futures.
- Effectuer des études actuarielles périodiques pour garantir à long terme l'équilibre du CAS pension afin d'identifier les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la viabilité du régime de pensions.

Précisions méthodologiques :

Indicateur 1 : Mesurer le niveau de réalisation des dépenses par rapport aux prévisions budgétaires.

Il est calculé en divisant le montant des dépenses réellement effectuées par le montant des dépenses prévues dans la loi de finances.

Il est important de noter que cet indicateur permet d'évaluer la performance de la gestion des dépenses par rapport aux prévisions. Un ratio élevé indique une bonne réalisation des dépenses, tandis qu'un ratio plus faible peut indiquer des écarts ou des difficultés dans la mise en œuvre du budget.

Indicateur 2 : Calculer le niveau de contribution de l'État (ou du régime général).

Cet indicateur mesure le niveau de contribution de l'État dans le financement des pensions. Il représente la part de la subvention de l'État par rapport aux charges des pensions. L'objectif est de réduire progressivement la subvention de l'État en appliquant pleinement la contribution de l'État en tant qu'employeur.

Il est nécessaire d'améliorer l'application de la contribution de l'État en tant qu'employeur afin de réduire la subvention de l'État.

Indicateur 3 : Mesurer la différence entre les ressources allouées et les charges réellement supportées.

Il permet d'évaluer si les ressources disponibles sont suffisantes pour couvrir les dépenses réelles.

Cet indicateur est important pour évaluer l'adéquation entre les ressources disponibles et les dépenses réelles. Un écart positif indique que les ressources allouées sont suffisantes pour couvrir les charges, tandis qu'un écart négatif peut indiquer un manque de ressources pour couvrir les dépenses réelles.

Contributions des opérateurs/partenaires :

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Ouvertes en LF (1) pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027	Votés en LFR pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027
		Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP				Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP		
60.710.1 : Pensions des titulaires	10 929 657 824	11 746 861 443	-	11 746 861 443	11 746 861 443	11746861443	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443
Titre4.Dépensesdetransfert	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443
TotalpourleprogrammePensionsspéciales	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443
Titre4.Dépensesdetransfert	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443	10929657824	11746861443	-	11746861443	11746861443	11746861443
Titre6.Autresdépenses	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FDC:fondsdeconcours(article57alinéa2delalOLFEB)
ADP:attributionsdeproduits(article57alinéa4delalOLFEB)

JUSTIFICATION AUPREMIERFRANCCFA

AUTRESDPENSES

JUSTIFICATION PAR ACTION, ACTIVITESETPARTITRE

Actions-Activité	Déterminants physiques et financiers		Montants		Observations
			LF 2025		
			AE	CP	
Action 2 : Pensions Régime Spécial		11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443	
<i>Titre 4 : Transferts</i>		<i>11 746 861 443</i>	<i>11 746 861 443</i>	<i>11 746 861 443</i>	
Charges techniques des Pensions RS vieillesse		<i>11 746 861 443</i>	<i>11 746 861 443</i>	<i>11 746 861 443</i>	
Dépenses obligatoires			-	-	
Transferts aux ménage ...		11 746 861 443	11 746 861 443	11 746 861 443	
Dépenses obligatoires					

RATTACHEMENT DES SERVICES

Programmes	BOP	UO	Postes comptables	Services	Observation
60.710	60.710.A1	60.710.A1.K1	Pensions des titulaires	Direction des Pensions, de l'Invalidité et des Risques Professionnels (DPI)	Le BOP 60.703.A1 vise spécifiquement les pensions versées aux titulaires du régime, c'est-à-dire les retraités ayant ouvert leurs droits.
	60.710.A2	60.710.A2.K2	Pensions de réversion	Direction des Pensions, de l'Invalidité et des Risques Professionnels (DPI)	Le BOP 60.703.A2 cible les pensions de réversion versées aux ayants-droits des titulaires décédés.

PROGRAMME PENSIONS MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE DE L'ETAT

PRESENTATION DU PROGRAMME

PERIMETRE DU PROGRAMME

Le programme « **Pension main d'œuvre non permanente de l'État** » retrace en recettes, les contributions des agents de la main d'œuvre non permanente ainsi que la part contributive à la charge de l'employeur qu'est l'État, inscrites dans la loi de finances. Il retrace en dépenses, les pensions de retraite et celles de réversion.

Ce programme ne recouvre pas les crédits de fonctionnement et d'investissement de la Direction de la Solde (DS), structure en charge de la mise en œuvre de cette politique publique.

Le responsable du programme est le **Directeur de la Solde**.

Ce programme est composé de deux actions, à savoir :

- Action n°1 : part contributive et salariale de la MONP ;
- Action n°2 : dépenses de pensions.

DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROGRAMME

La cartographie du programme « **Pensions main d'œuvre non permanente** » est résumée dans le tableau ci-dessous :

Cartographie	Niveau central	Niveau déconcentré	Total
Nombre des BOP	1		1
Nombre des UO	2		2
Nombre d'opérateurs	-	-	-
Autres établissements publics (3)	-	-	-

- (1) Il s'agit du nombre d'établissements publics de l'état recevant une subvention mais n'ayant pas le statut d'opérateur de l'état.

ACTION N° 1 : PARTS CONTRIBUTIVES ET SALARIALES DE LA MONP

Cette action permet de faire le suivi des recettes au titre des prélèvements obligatoire (cotisations des agents) ainsi que la part contributive de l'Etat versée à la CNSS en vue de la prise en charge des pensions des agents de la main d'œuvre non permanente (MONP).

ACTION N° 2 : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Cette action permet de comptabiliser mois par mois le niveau des dépenses effectuées par la CNSS au titre de paiement des pensions aux agents MONP.

PRESENTATION STRATEGIQUE DU PROGRAMME

ANALYSE STRATEGIQUE DU CONTEXTE ET DU CHAMP DU PROGRAMME

Le programme « Pension de la main d'œuvre non permanente » constitue un axe important dans le cadre du renforcement de la politique sociale du gouvernement, par :

- la mise en place d'une cellule de veille en vue de collecte des données sur l'effectivité des prélèvements des cotisations des agents, d'une part et du versement effectif de la part contributive de l'Etat à la CNSS ;
- le suivi mensuel des prises en charges effectives des agents MONP mis à la retraite ;
- veiller à l'identification de tous les agents MONP dans la base de données de la CNSS ;
- le suivi des déclarations trimestriels des salaires (DTS) ;
- la mise à jour des fichiers de reconstitution de tous les agents MONP en activité.

Ces attentes illustrent, plus précisément, les dysfonctionnements ci-dessous :

- l'absence de comptabilisation des cotisations de certains agents malgré les prélèvements effectifs à la source ;
- des outils de gestion peu adaptés aux métiers de la sécurité sociale ;
- des pensions en gestion centralisée ;
- l'immatriculation insuffisante des agents MONP ;
- la faible implication des employeurs dans le suivi des immatriculations des agents MONP ;
- des procédures de gestion insuffisamment formalisées ;
- des projets de réforme difficiles à faire aboutir du fait de la faiblesse de ressources et des résistances nombreuses observées par certaines parties prenantes.

ENJEUX

- Enjeu 1 : : GARANTIR DE FAÇON PERENNE AUX RETRAITES DE LA MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE L'ATTRIBUTION D'UNE PENSION VERSEE CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS LEGALES EN LA MATIERE ET EN RESPECT DES DELAIS IMPARTIS ;
- Enjeu 2 : MODERNISER LA GESTION DES PENSIONS DE LA MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE EN VUE D'AMELIORER LA QUALITE DE SERVICE AUX AYANTS DROIT ;
- Enjeu 3 : MAITRISER LES DEPENSES RELATIVES AUX PENSIONS DE LA MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE

LISTE DES OBJECTIFS STRATEGIQUES AVEC LE(S) RESULTAT(S) ANNUEL(S) ATTENDU(S)

OBJECTIF N°1 : ASSURER LE REVERSEMENT INTEGRAL DES PRELEVEMENTS DES COTISATIONS DES AGENTS DES AGENTS A LA CNSS.

- Résultat annuel attendu 1 : ASSURER QUE LES MONTANTS PRELEVES A LA SOURCE SONT REVERSES DANS LES COMPTES DES SERVICES EN CHARGE DE LA GESTION DES PENSIONS DE LA MONP A TEMPS ET EN INTEGRALITE.
- Résultat annuel attendu 2 : ASSURER QUE LA PART CONTRIBUTIVE DE L'ETAT EST REVERSEE DANS LE COMPTE DES SERVICES EN CHARGE DE LA GESTION DES PENSIONS DE LA MONP A TEMPS ET EN INTEGRALITE

OBJECTIF N°2 : AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE AUX ASSURES DE LA MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE.

- Résultat annuel attendu 1 : REDUIRE LA MARGE D'ERREUR DE LA PREVISION DE DEPENSES DE PENSIONS A MOINS DE 5%.
- Résultat annuel attendu 2 : GARANTIR L'EQUILIBRE A LONG TERME DU COMPTE D'AFFECTION SPECIALE PENSIONS

OBJECTIF N°1 : AMELIORER LA QUALITE DE L'OFFRE DE SERVICE DU RETRAITE DE LA MAIN D'ŒUVRE NON PERMANENTE

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat attendu 1** : Réduire le délai de virement des cotisations des agents à la CNSS à 15 jours.
- **Résultat attendu 2** : Réduire le délai de virement de la part contributive de l'Etat dans le compte de le CNSS à 45 jours.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Échéance pluriannuelle 2026
Délai de reversement des cotisations des agents à la CNSS	Nombre de jours	-	≤ 15	≤ 10	10	10
Délai de reversement de la part contributive de l'Etat dans le compte de le CNSS	Nombre de jour	-	≤ 45	≤ 35	10	10

Source des données : DGBFIP/DS

Précisions méthodologiques :

Définition et mode de calcul des indicateurs :

Indicateur 1 : Ratio du délai moyen de virement des cotisations des agents dans le compte de la CNSS.

Procéder au décompte du nombre de jours entre la date du paiement des salaires aux agents et la date du virement des cotisations dans le compte de la CNSS.

Indicateur 2 : Ratio du délai moyen de virement de la part contributive de l'Etat dans le compte de la CNSS

Procéder au décompte du nombre de jours entre la date du paiement des salaires aux agents et la date du virement de la part contributive de l'Etat dans le compte de la CNSS.

ELEMENTS CLES DE LA STRATEGIE D' ACTIONS

- Mettre en place une cellule de veille en vue de coordonner avec les différents acteurs impliqués dans le processus liquidation et de comptabilisation des cotisations au titre de la retraites des agents de la MONP
- mettre en place des campagnes de communication pour informer et sensibiliser les retraités sur les services disponibles ;
- identifier l'ensemble des affiliés pour assurer une meilleure prise en charge de leurs besoins spécifiques ;
- mettre en place une gestion électronique des documents et acquérir un logiciel métier pour faciliter le suivi et l'organisation des dossiers.

OBJECTIF N°2 : ASSURER UNE GESTION EFFICACE ET TRANSPARENTE DE LA PENSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE NON PERMANENTE.

Type de finalité des résultats visés

- Efficacité socio-économique
- Qualité de service rendu aux usagers
- Efficience de l'Administration

Résultats annuels

- **Résultat attendu 1** : Assurer que les prestations de pension de la main d'œuvre non permanente sont versées aux travailleurs non permanents dans les délais fixés par la législation.
- **Résultat attendu 2** : Garantir que les travailleurs non permanents sont satisfaits des services de gestion de leur pension, y compris la communication des droits et des obligations liés à la pension.

Indicateurs

Intitulé	Unité	2023 Réalisation PAP	2024 Prévision PAP	2025 Cible	2026 Prévision	Cible Échéance pluriannuelle 2026
Taux de conformité aux délais de versement des prestations de pension de la main d'œuvre non permanente	%	96% ≤ x ≤ 100%	96% ≤ x ≤ 100%	97% ≤ x ≤ 100%	98% ≤ x ≤ 100%	98% ≤ x ≤ 100%
taux de satisfaction des travailleurs non permanents concernant la gestion de leur pension	%	96% ≤ x ≤ 100%	96% ≤ x ≤ 100%	97% ≤ x ≤ 100%	98% ≤ x ≤ 100%	98% ≤ x ≤ 100%

Source des données : DGBFIP/DS

Précisions méthodologiques :

Définition et mode de calcul des indicateurs :

Indicateur 1 : Le ratio de conformité aux délais de versement des prestations de pension de la main d'œuvre non.

Le ratio de conformité aux délais de versement des prestations de pension de la main d'œuvre non permanente est calculé en utilisant la formule suivante :

Ratio de conformité = (Nombre de prestations de pension versées dans les délais / Nombre total de prestations de pension) x 100.

Ce ratio exprime le pourcentage de prestations de pension versées dans les délais par rapport au nombre total de prestations de pension.

Indicateur 2 : Le ratio de satisfaction des travailleurs non permanents concernant la gestion de leur pension.

Le ratio de satisfaction des travailleurs non permanents concernant la gestion de leur pension est calculé en utilisant la formule suivante :

Ratio de satisfaction = (Nombre de travailleurs non permanents satisfaits de la gestion de leur pension / Nombre total de travailleurs non permanents) x 100.

Ce ratio exprime le pourcentage de travailleurs non permanents satisfaits de la gestion de leur pension par rapport au nombre total de travailleurs non permanents.

ÉLÉMENTS CLE DE STRATEGIE D'ACTION ANNUELLE

- Mettre en place des canaux de communication clairs et accessibles pour informer les travailleurs non permanents sur leur pension, les droits et les procédures associés. Cela peut inclure des sessions d'information, des documents explicatifs et un point de contact dédié pour répondre aux questions et aux préoccupations des travailleurs.
- Établir un processus de suivi régulier pour évaluer la satisfaction des travailleurs non permanents concernant la gestion de leur pension. Cela peut inclure des enquêtes, des réunions de groupe et des entretiens individuels pour recueillir les commentaires et les suggestions des travailleurs.
- Évaluer régulièrement l'efficacité de la stratégie d'action annuelle et apporter les ajustements nécessaires pour améliorer la gestion de la pension des travailleurs non permanents.
- Former le personnel chargé des prévisions aux meilleures pratiques actuarielles afin d'assurer une utilisation efficace de ces modèles.
- Travailler en étroite collaboration avec les syndicats, les associations professionnelles et les organismes de réglementation pour garantir une gestion efficace et transparente de la pension des travailleurs non permanents.

Mettre en place des plateformes en ligne conviviales où les travailleurs non permanents peuvent accéder facilement à des informations détaillées sur leur pension, y compris les relevés de compte, les options d'investissement et les outils de calcul de la retraite. Assurer la confidentialité et la sécurité des données personnelles des travailleurs.

PRESENTATION DES MOYENS DEMANDES

PROPOSITIONS BUDGETAIRES

PRESENTATION DES CREDITS PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions et titres	Autorisations d'engagement						Crédits de paiement					
	Ouvertes en LF (1) pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027	Votés en LFR pour 2024	Demandées pour 2025			Prévisions 2026	Prévisions 2027
		Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP				Montant hors ADP	FDC, ADP (2) et autres ressources prévues en 2025	Montant y compris ADP		
60.712.1 : Part contributive et salariale MONP	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
Titre 4. Dépenses de transfert	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
Total pour le programme Pensions main d'œuvre non permanente	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465
Titre 1. Charges financières de la dette	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titre 2. Dépenses de personnel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titre 3. Dépenses de biens et services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titre 4. Dépenses de transfert	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465	4 380 733 465	4 708 278 141	-	4 708 278 141	4 380 733 465	4 380 733 465

- (1) FDC : fonds de concours (article 57 alinéa 2 de la LOLFEB)
ADP : attributions de produits (article 57 alinéa 4 de la LOLFEB)

JUSTIFICATION AU PREMIER FRANC CFA

AUTRES DEPENSES

JUSTIFICATION PAR TYPE DE DEPENSE

Actions/Titres	LF 2025		
	Dépenses obligatoires	Dépenses sensibles	Autres
Action N°1 : part contributive et salariale de la MONP	4 380 733 465		
Titre 4. Dépenses de transferts	4 380 733 465		
Action N°2 : dépenses de pensions			
Titre 4. Dépenses de transferts	-		

JUSTIFICATION PAR ACTION ET PAR TITRE

Actions/Titres	Déterminants physiques et financiers		Montants		Observations
			LF 2025		
			AE	CP	
Action N° 1 : par contributive et salariale de la MONP	4 380 733 465				
Titre 4 : Transferts	4 380 733 465				
Action 2 : Dépenses de pensions					
Titre 4 : Transferts	0				
Total pour le programme	4 380 733 465				