



RAPPORT SUR LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN HAÏTI

Coordination de l'administration publique
Février 2018

Sommaire

Sommaire	2
Liste des sigles et abréviations.....	3
Contexte.....	4
I. Les effectifs de la fonction publique	5
1. Répartition des effectifs par fonctionnaire occupant des postes de direction.....	7
2. Répartition des fonctionnaires par tranche d'âge.....	8
3. Répartition institutionnelle des effectifs.....	9
3.1. Répartition des effectifs / postes de travail du pouvoir exécutif par secteur	10
4. Effectifs des contractuels	11
5. Répartition des fonctionnaires par habitant.....	13
II. L'organisation de la pension civile de retraite en Haïti	16
1. Principaux acteurs du système de pension	16
1.1. La Direction de la pension civile (DPC)	17
1.2. Procédures de liquidation de la retraite.....	17
1.3. Révision du cadre légal sur la pension civile de retraite.	18
Conclusion.....	20
Bibliographie.....	21

Liste des sigles et abréviations

OMRH	Office de management et des ressources humaines
BID	Banque interaméricaine de développement
DRH	Direction des ressources humaines (DRH)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
MEF	Ministère de l'économie et des finances
Fonc/hab	Fonctionnaire par habitant
UK	United Kingdom (Royaume Uni)
USA	United State of America (Etats-Unis)
BIT	Bureau international du travail
DPC	Direction de la pension civile
SysPay	Système de paiement
SysDep	Système de gestion des dépenses publiques
SysPens	Système de gestion de la pension

Contexte

Aux termes de l'article 236-2 de la constitution de 1987, la fonction publique haïtienne est une fonction publique de carrière. Les ressources humaines qui la composent ou occupent des emplois permanents ont le statut de fonctionnaires. Cependant, l'administration peut faire appel au besoin à des contractuels pour occuper des emplois non permanents. Le décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique confère à l'office de management et des ressources humaines (OMRH) la gestion globale des effectifs de la fonction publique. Conformément à l'article 113 du décret du 6 janvier 2016, portant amendement du décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'Administration Centrale de l'État, l'OMRH est chargé de *« veiller à la performance du système de fonction publique par des mesures de régulation et d'évaluation. Il formule des politiques en matière de développement des ressources humaines, régule le fonctionnement du système de fonction publique, assure l'adaptation et l'harmonisation des structures et des procédures administratives »*. Concrètement, il assure les contrôles de conformité qui garantissent à tous les agents de l'État, quel que soit leur statut, leur ministère ou leur institution de rattachement, un traitement équitable et le respect des dispositions du Statut général de la fonction publique.

L'OMRH travaille en étroite collaboration avec les directions des ressources humaines (DRH) qui sont chargées de gérer le personnel des ministères sectoriels et institutions régis par le décret sur la fonction publique. Pour assurer ses fonctions de gestion globale des effectifs, l'OMRH doit disposer d'un instrument de pilotage des ressources humaines. À cet effet, le décret portant révision du statut général de la fonction publique, en son article 28, a institué un fichier central renseignant sur la carrière des fonctionnaires. Depuis 2009, de nombreuses tentatives de mise en œuvre dudit fichier ont été faites. Malheureusement, force est de constater que ce système intégré de gestion des ressources humaines n'est pas encore fonctionnel. Les statistiques sur la fonction publique permettant aux décideurs de prendre des décisions éclairées ne sont guère disponibles. C'est en vue de pallier ce problème que ce rapport est élaboré. Il présente en effet les éléments de statistique essentiels sur les effectifs de la fonction publique haïtienne ainsi que des comparaisons entre Haïti et d'autres pays de l'Afrique, de l'Amérique latine et de la Caraïbe. Il est structuré en deux sections. La première traite des effectifs de la fonction publique et la seconde porte sur l'organisation du système de la retraite en Haïti.

I. Les effectifs de la fonction publique

Cette section présente le nombre de fonctionnaires et contractuels dans la fonction publique en Haïti en décembre 2017¹. Les données analysées sont présentées dans des tableaux et des graphiques pour donner une idée générale de la situation de la Fonction publique.

Au 31 décembre 2017, le nombre de fonctionnaires (agents permanents de la fonction publique) s'élève à 81 948 (Individus distincts) dont 23 429 femmes représentant 28,6 % et 58 519 hommes, soit 71,4 %. Ces chiffres dénotent le non-respect de l'article 17.1 de la Constitution de 1987 amendée consacrant le principe du quota d'au moins 30 % de femmes dans l'Administration Publique. Contrairement aux pays de l'OCDE dont les femmes représentent plus de la moitié des effectifs des fonctionnaires, soit 58 % (OCDE, 2017:102), en Haïti la proportion de fonctionnaires de sexe féminin n'atteint même pas 1/3 des effectifs. Le graphique suivant illustre la répartition par sexe des fonctionnaires de l'État au 31 décembre 2017.

Chiffres clés

81,948 fonctionnaires au 31 décembre 2017.

Masse salariale : 2 073 228 459.00 HTG

Homme	58,519	71.4%
Femme	23,429	28.6%

Nombre de fonctionnaires par
Postes de direction :

Hommes	2 941	64.20%
Femmes	1 640	35.80%

Proportion de fonc. > 55ans : 19,62 %

Proportion de fonc. < 35ans : 16,04 %

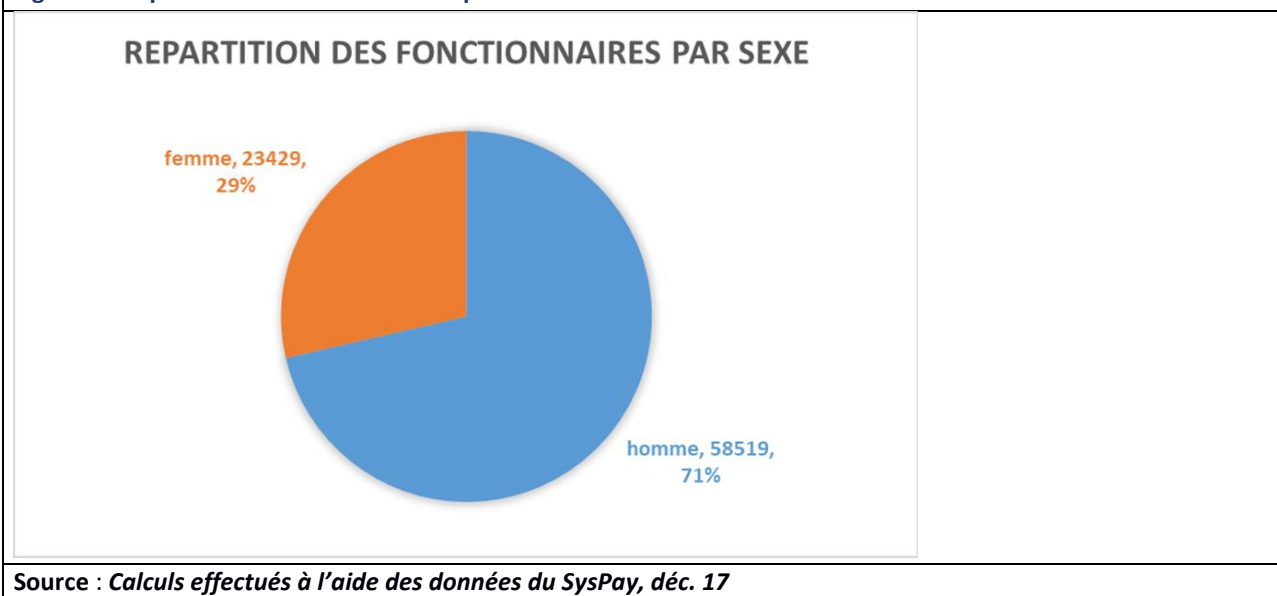
Nombre de fonc/1000/hab. : 8

Nombre de contractuels pour l'exercice
2016-2017 : 25 290

31 contractuels pour 100 fonctionnaires
(ex. 16-17)

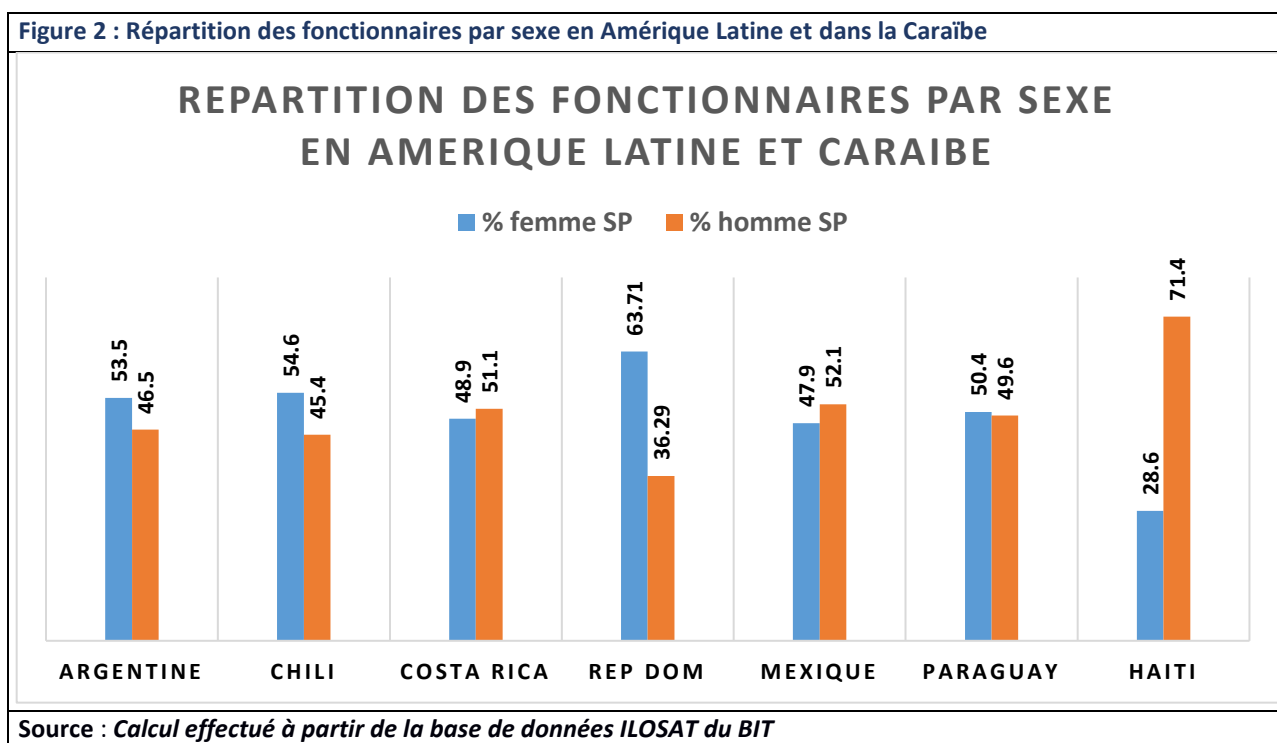
Nombre de contractuels du 1^{er} octobre au
31 décembre 2017 : 7 810

Figure 1 : Répartition des fonctionnaires par sexe en Haïti



¹ .Ces données concernent uniquement la fonction publique d'État. La fonction publique territoriale, n'étant pas encore effectivement mise en place, les agents des collectivités territoriales n'y sont pas inclus.

En comparant les données sur le genre en Haïti à celles des pays de l'Amérique latine et de la Caraïbe, il s'avère qu'Haïti est le pays ayant le taux de féminisation de la fonction publique le plus bas. Alors que moins d'un tiers des effectifs de l'administration publique sont des femmes en Haïti, ces dernières représentent près de 2/3 des effectifs en République Dominicaine (63,71 %), plus de la moitié de ceux en Argentine (53,5%), au Chili (54,6%) et au Paraguay (50,4%). Le Costa-Rica (48,9%) et le Mexique (47,9%) affichent une quasi-égalité, avec un léger avantage au profit des hommes. Ces statistiques dénotent que l'égalité professionnelle hommes femmes reste un problème majeur auquel les pouvoirs publics doivent s'adresser. Le graphique suivant en témoigne.

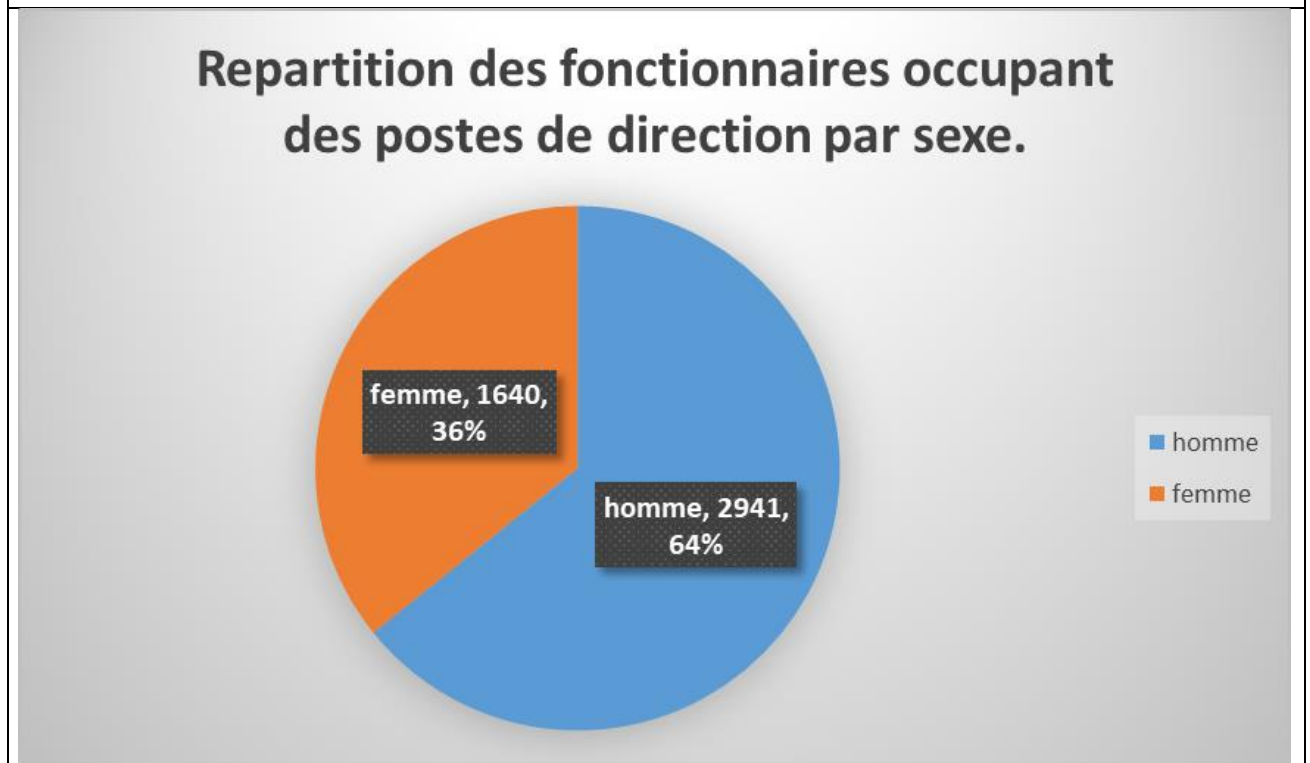


Il convient de préciser que les 81 948 fonctionnaires occupent 87 028 postes car il y en a qui, en sus de leur fonction principale, ont des chaires simples dans l'enseignement. La masse salariale brute est de 2, 073, 228, 459.00 HTG.

1. Répartition des effectifs par fonctionnaire occupant des postes de direction

Les fonctionnaires occupant des postes de direction s'élèvent à 4 581, soit 5,59 % des effectifs de la fonction publique au 31 décembre 2017. À l'instar des pays de l'OCDE, les données montrent que les femmes sont d'autant moins nombreuses à occuper un poste que celui-ci est plus haut placé. En effet, le nombre d'hommes occupant des postes de direction est de 2 941 (64%) contre 1 640 femmes (36%). Pour inverser cette tendance, les pouvoirs publics doivent mener des politiques visant la parité hommes/femmes aux postes les plus élevés de l'administration.

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires occupant des postes de directions par sexe

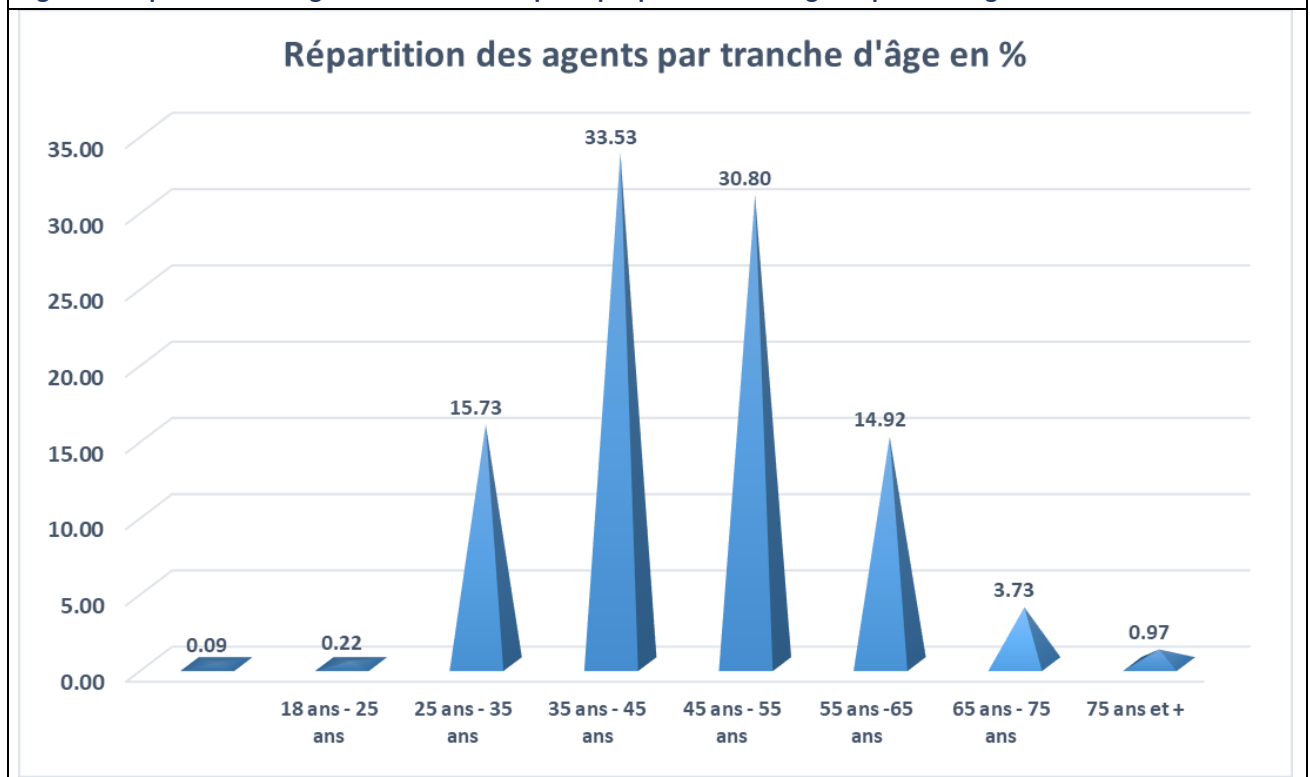


Source : Calcul effectué à l'aide des données du SysPay, dec. 2017

2. Répartition des fonctionnaires par tranche d'âge

La répartition des fonctionnaires par tranche d'âge montre que plus d'un tiers (1/3) des fonctionnaires ont entre 35 et 45 ans représentant ainsi la tranche d'âge la plus nombreuse. Vient ensuite, la tranche 45-55 ans avec plus d'un quart (1/4) des effectifs. Les fonctionnaires ayant moins de 25 ans représentent moins de 1 % alors que ceux ayant plus de 55 ans d'âge se chiffrent à près de 20 %. Ce qui laisse présager qu'une partie considérable des fonctionnaires est maintenue au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Plus de la moitié des fonctionnaires ont plus de 45 ans. Ces chiffres dénotent un vieillissement de la fonction publique haïtienne. Cette dernière affiche une plus forte proportion de fonctionnaires de plus de 55 ans que de ceux de moins de 35 ans (16,04 % et 19,62% respectivement). Ce qui constitue un facteur de risques pour la relève dans la fonction publique.

Figure 4 : répartition des agents de la fonction publique par tranche d'âge en pourcentage

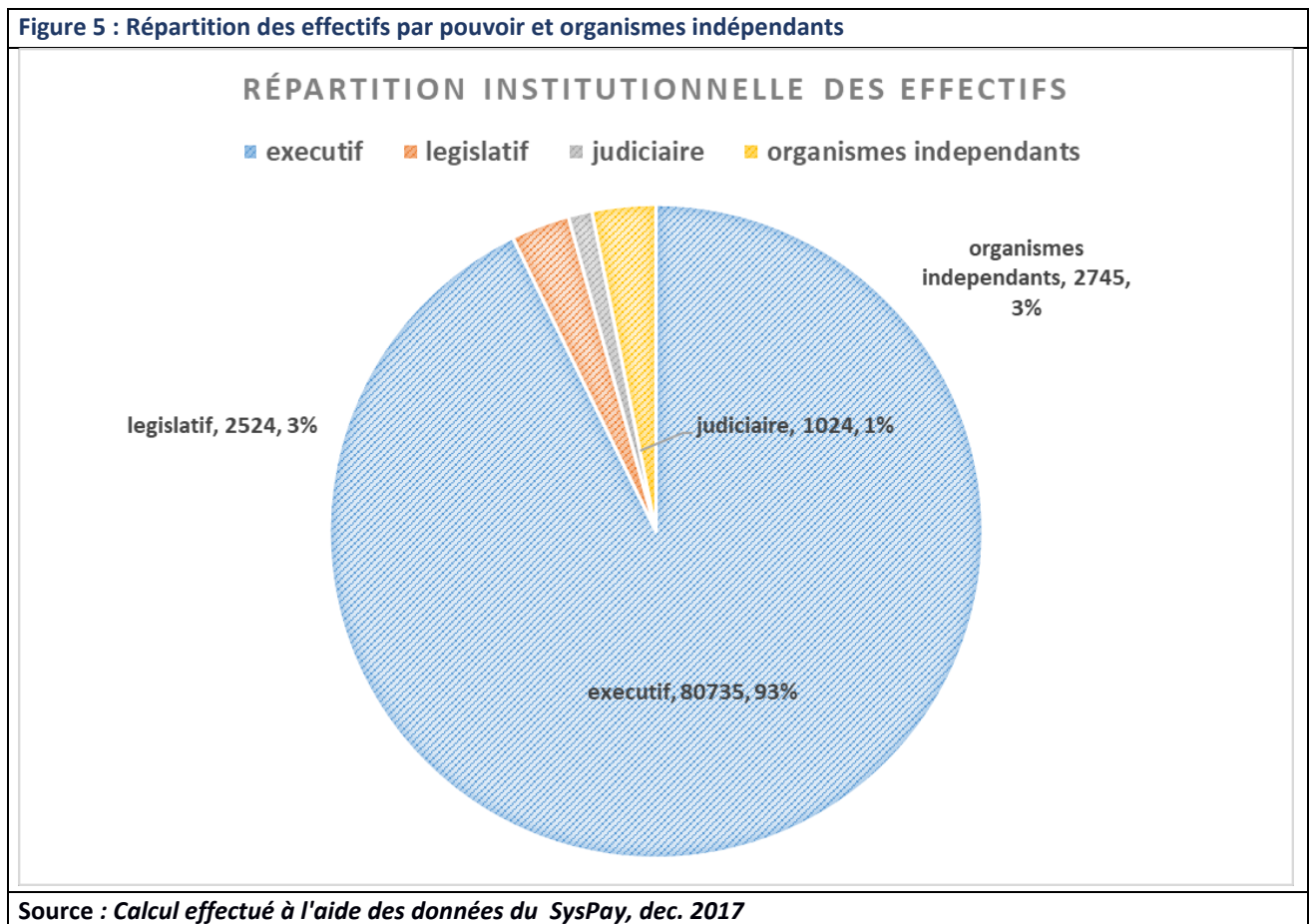


Source : Calcul effectué à l'aide des données du SysPay, dec. 2017

3. Répartition institutionnelle des effectifs

Selon la nomenclature institutionnelle du Ministère de l'économie et des finances (MEF), les institutions dans lesquelles se trouvent les postes de travail sont groupées en quatre catégories subdivisées en secteurs: le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif, le pouvoir judiciaire et les institutions indépendantes. Le pouvoir exécutif et les institutions indépendantes comptent les secteurs économique, politique, social et culturel, tandis que les pouvoirs législatif et judiciaire sont uniquement constitués du secteur politique.

Le pouvoir exécutif compte à lui seul 80 735 postes de travail soit près de 93% (92,76%) contre 3 % du pouvoir législatif (2 524 postes) et 1 % du pouvoir judiciaire. Le reste, soit 3 % représentant 2 745 postes, se trouve au sein des organismes indépendants. Le graphique suivant présente la répartition des postes de travail par pouvoir.

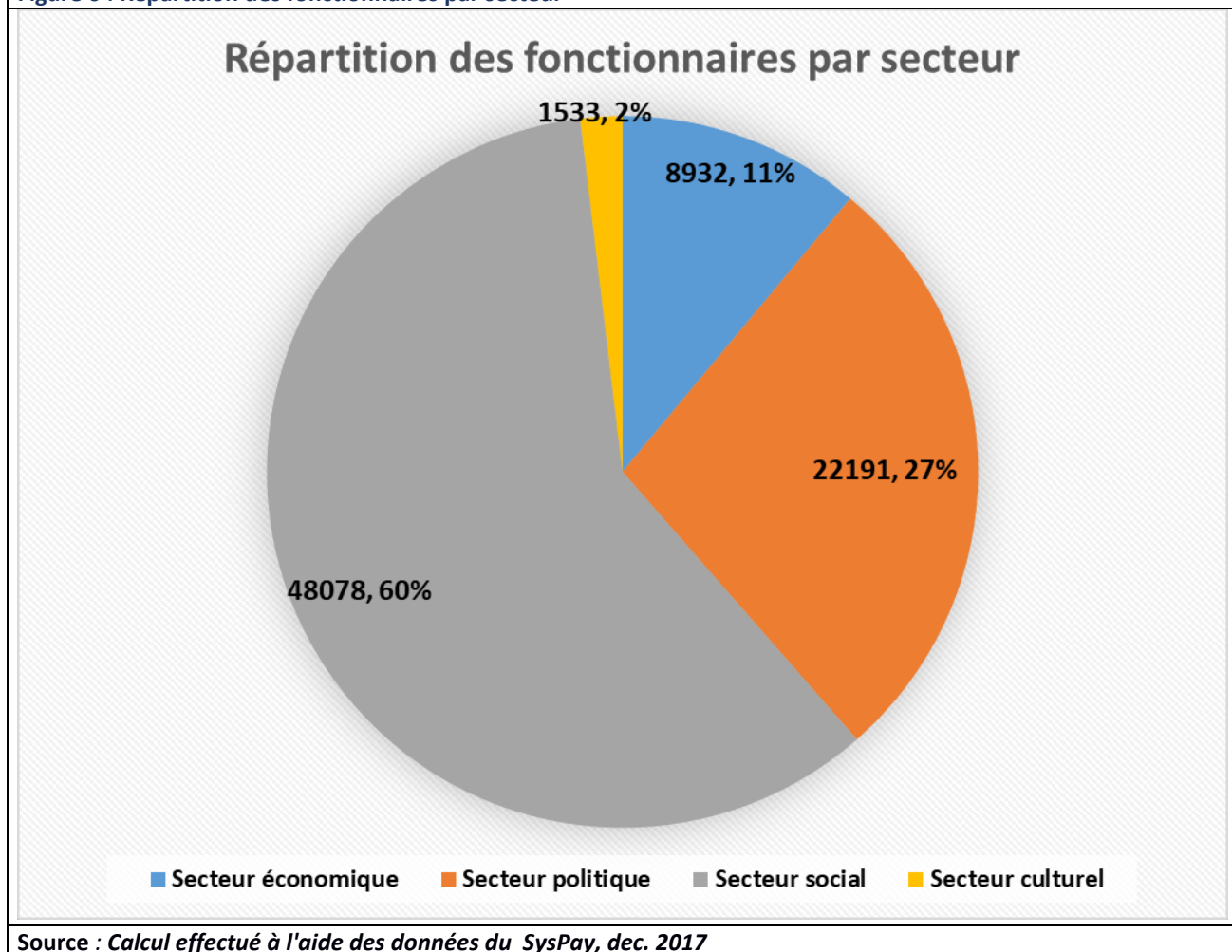


Il convient de noter que le pouvoir exécutif représente à lui seul 89,30 % de la masse salariale de la fonction publique.

3.1. Répartition des effectifs / postes de travail du pouvoir exécutif par secteur

La répartition des effectifs du pouvoir exécutif par secteur montre que le secteur social représente une part considérable des effectifs, soit près de 60% (59,55%) dont plus de 3/4 (75,59%) appartiennent au ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle. De par leur nature, les institutions à vocation sociale semblent requérir les effectifs les plus nombreux. Le secteur social est suivi par le secteur politique (27,48%), le secteur économique (11%) et enfin le secteur culturel (2%). Le Ministère de l'économie et des finances compte plus de la moitié de l'effectif (51%) du secteur économique.

Figure 6 : Répartition des fonctionnaires par secteur



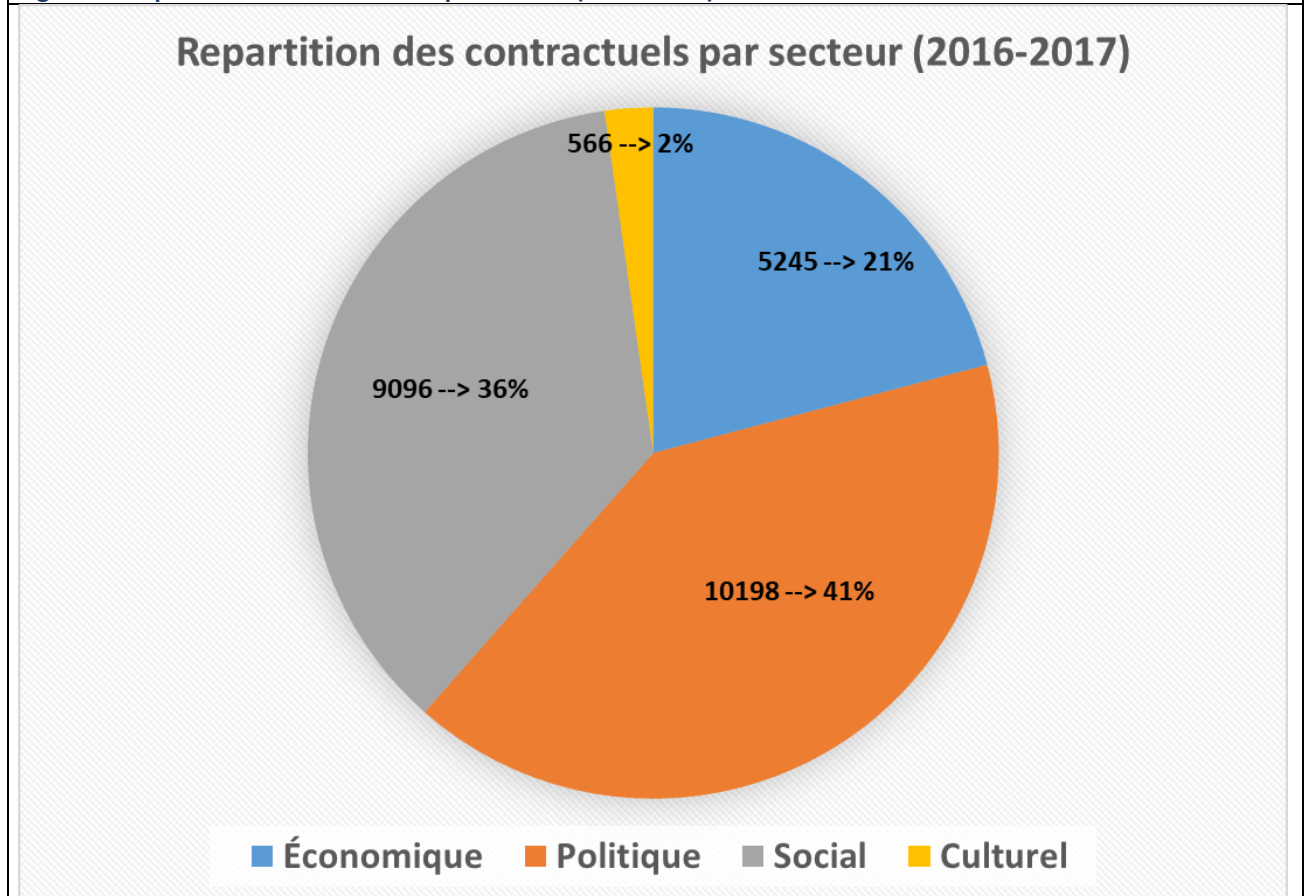
4. Effectifs des contractuels

Le nombre de contractuels enregistrés pour l'exercice 2016-2017 est de 25 290 avec une masse salariale brute de 5 731 752 888,80 HTG. Pour la période d'octobre à décembre 2017, l'État aura engagé 7 810 contractuels avec une masse salariale brute 912 156 066,70 HTG. Si cette tendance continue, la quantité de contractuels pour l'exercice 2017-2018 dépassera celle de l'exercice 2016-2017.

Ces chiffres nous indiquent que sur chaque 100 fonctionnaire, il y a eu en moyenne 31 contractuels pour l'exercice 2016-2017. Autrement dit, sur chaque 10 fonctionnaire, on a dénombré 3 contractuels. Ce qui va à l'encontre de l'esprit et de la lettre de la constitution qui consacre une fonction publique de carrière.

La répartition par secteur des contractuels au 30 septembre 2017 montre que le secteur politique totalise à lui-seul plus de 40 % des effectifs. Vient ensuite le secteur social dont la proportion s'élève à 36,23 %. Les secteurs économique et culturel comptent respectivement 20,89 % et 2,25 %. Le graphique suivant en fait illustration.

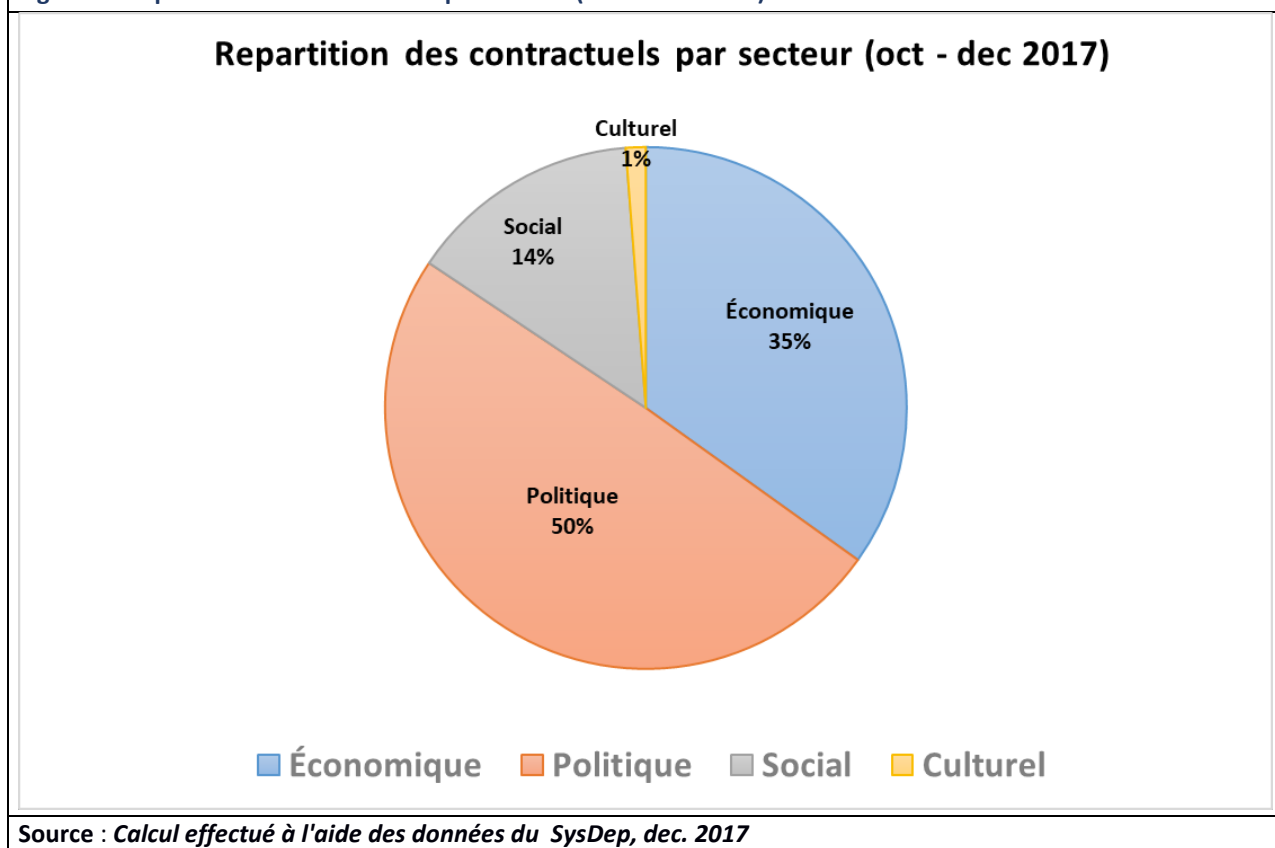
Figure 7 : Répartition des contractuels par secteur (2016- 2017)



Source : Calcul effectué à l'aide des données du SysDep, dec. 2017

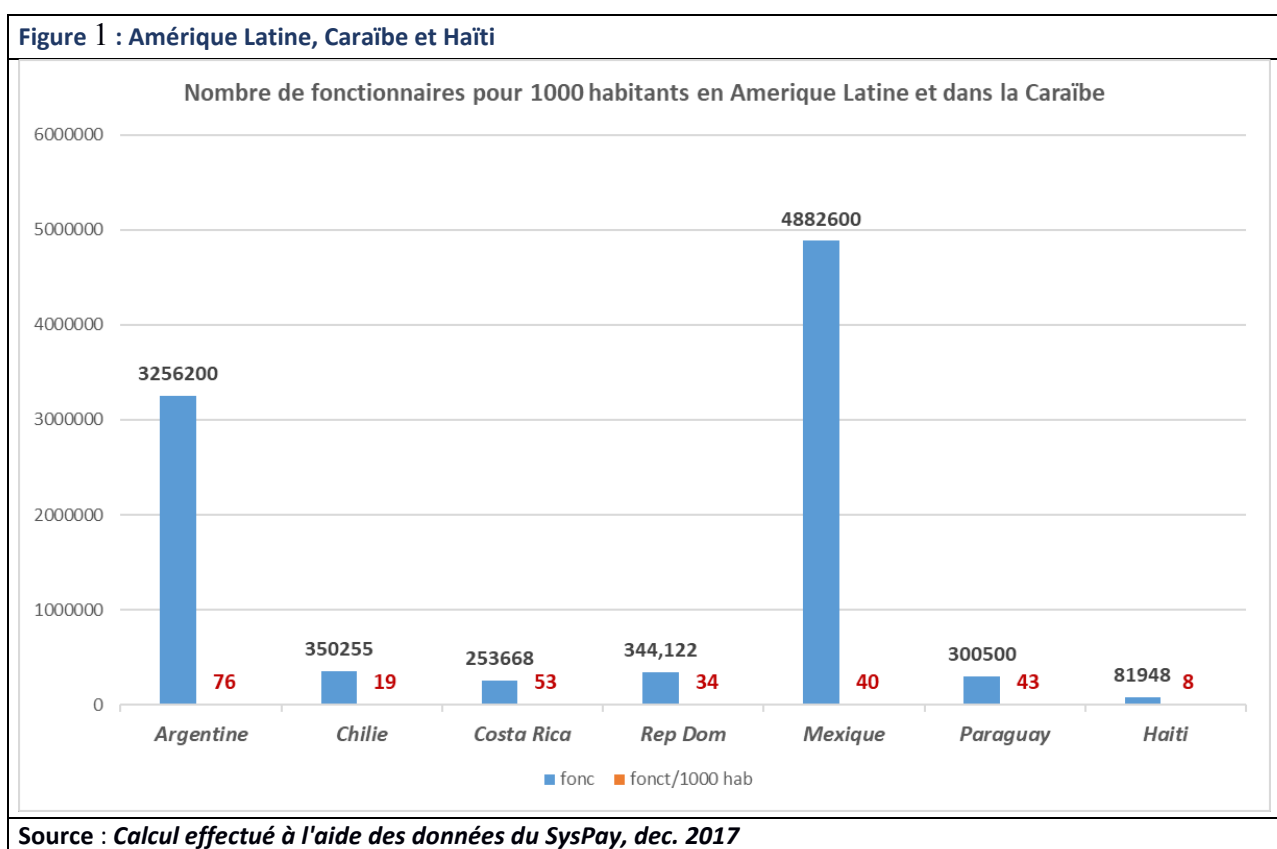
Pour la période d'octobre à décembre 2017, la moitié des contractuels (50%) travaillent dans le secteur politique. Le secteur économique occupe plus que le tiers des agents non permanent, soit 35%, alors que la part du secteur social s'élève à 14 %. Le secteur culturel représente une infime partie, soit 1,07% des effectifs des contractuels comme l'illustre le graphique suivant.

Figure 8 : Répartition des contractuels par secteur (oct. – dec. 2017)



5. Répartition des fonctionnaires par habitant

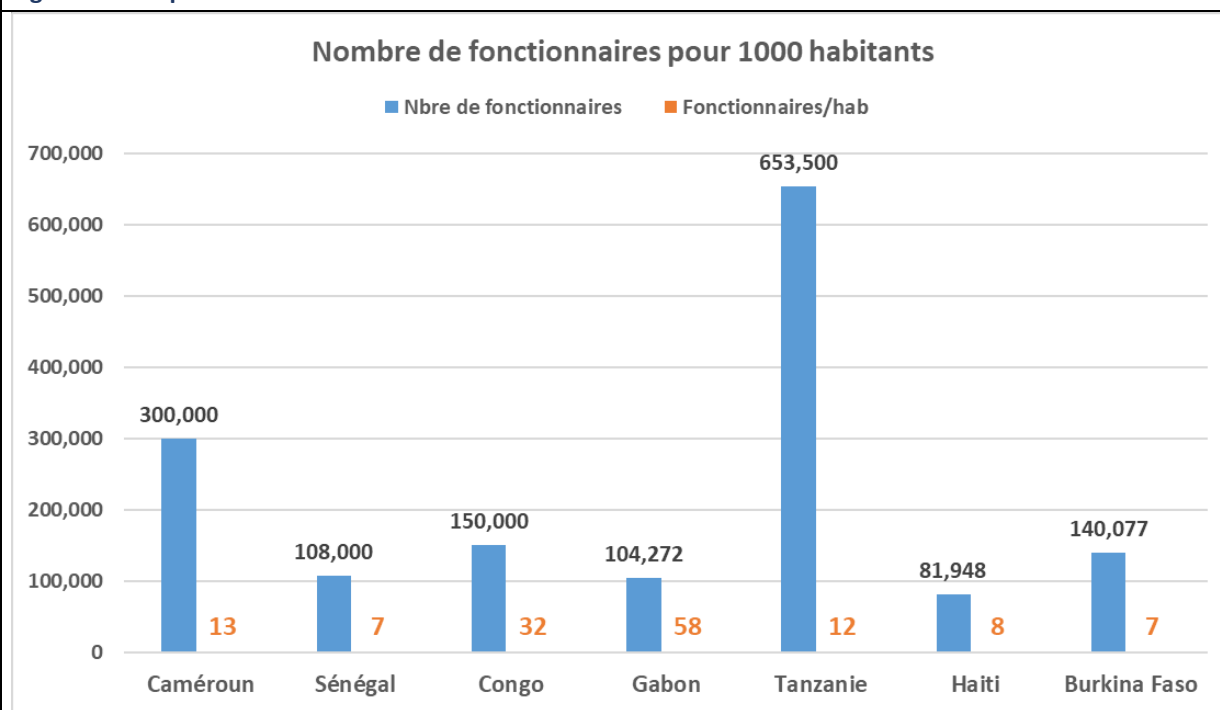
Le nombre de fonctionnaires par habitant en Haïti est très faible. Il s'élève à 8 fonctionnaires pour 1000 habitants. Ce qui porte à considérer notre pays comme étant un pays sous-administré. Cette faible quantité de fonctionnaires par habitant pourrait être l'une des causes du manque de fourniture de services à la population. Comparativement à des pays de l'Amérique latine et de la Caraïbe, pris comme échantillon, Haïti est classée comme le dernier pays en termes de nombre de fonctionnaires par habitant. Viennent ensuite, le Chili (19 fonc/1000h), la République Dominicaine (34 fonc/1000h)², le Mexique (40 fonc/1000 hab), le Paraguay (43f/ 1000 hab), le Costa-Rica (53 fonc/100hab) et enfin l'Argentine ayant le plus grand nombre de fonctionnaires par habitants soit 76 pour 1000 habitants. La figure suivante en témoigne.



L'analyse comparative sur le nombre de fonctionnaires par habitant entre certains pays d'Afrique et Haïti montre que ce dernier est moins pourvu, à l'exception de Sénégal et de Burkina Faso dont les ratios (7 fonc/1000 hab) sont inférieurs au nôtre. Dans notre échantillon, le Gabon est le pays dont le ratio fonctionnaire par habitant est le plus élevé avec 58 fonctionnaires pour 1000 habitants. Ces informations sont illustrées dans la figure suivante.

² Ces données n'incluent pas l'effectif de l'Armée Dominicaine.

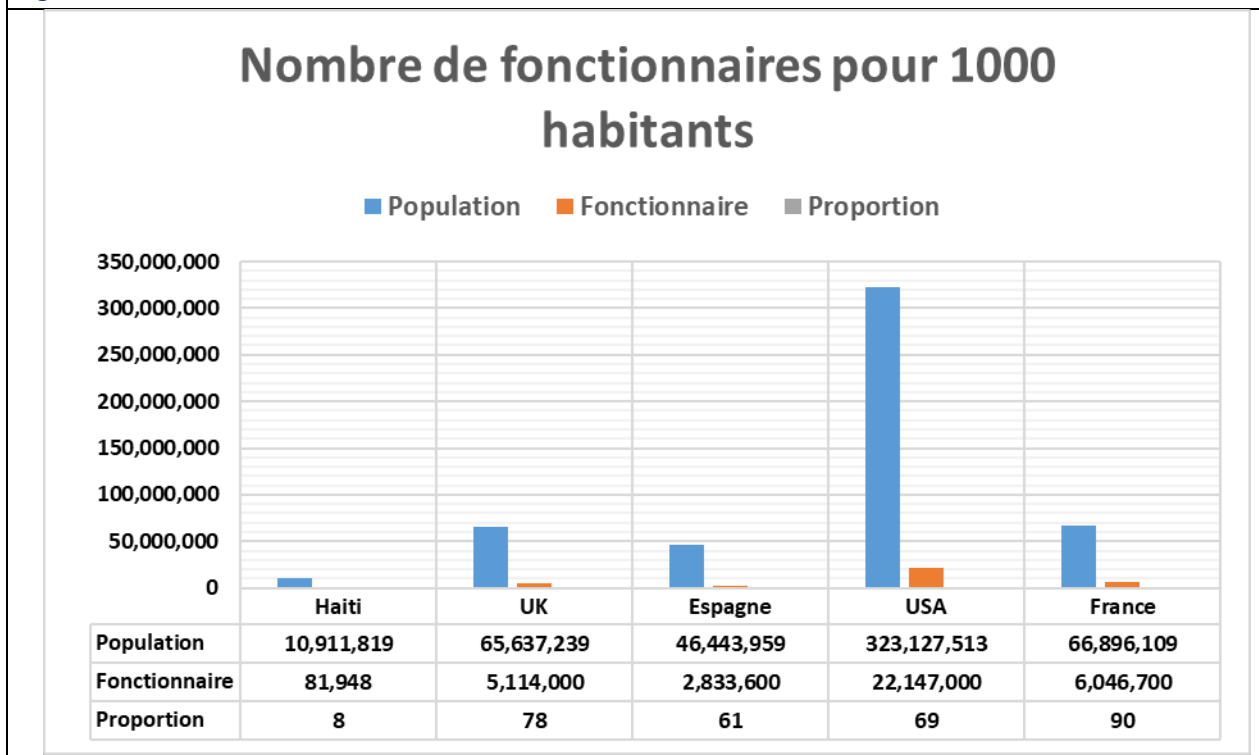
Figure 2 : Afrique et Haïti



Source : Calculs effectués à partir des données trouvées sur le site du BIT

En comparant ces données par rapport à celles de certains pays de l'OCDE, la tendance reste inchangée, sinon l'écart s'agrandit. Le ratio nombre de fonctionnaires par habitant est relativement élevé dans les pays de l'OCDE pris comme référents. En effet, l'Espagne, les États-Unis, la Grande-Bretagne et la France disposent respectivement 61, 69, 78 et 90 fonctionnaires pour 1000 habitants. Ces données comparatives montrent à quel point notre pays est sous administré avec seulement 8 fonctionnaires pour 1000 habitants. Ce qui constitue un obstacle majeur aux services publics haïtiens pour répondre aux besoins réels de la population. La figure suivante illustre cette approche comparative.

Figure 10 : OCDE et Haïti



II. L'organisation de la pension civile de retraite en Haïti

La constitution de 1987 en son article 48 consacre l'établissement de la caisse de pension civile de retraite dans les secteurs public et privé. Cette caisse doit être alimentée par les contributions des employeurs et employés suivant des critères et des modalités définis par la loi³. L'article 54 du décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique dispose que : « *les fonctionnaires ont droit, entre autres garanties, à une rémunération et à la sécurité sociale et à la pension de retraite...* ». Le décret du 9 octobre 2015 améliorant les conditions de la retraite des Agents de l'Administration Publique définit les modalités et les critères de cotisation, d'exercice du droit à la retraite des agents de la fonction publique. En effet, tous les agents de l'État, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, qu'ils aient travaillé dans un organe de l'État, dans une institution indépendante ou dans un organisme autonome et entreprise publique non soumis à un régime particulier de pension sont éligibles au régime de retraite de l'Administration Publique (articles 4 et 5 du décret du 9 octobre 2015 améliorant les conditions de la retraite des Agents de l'Administration Publique).

Selon l'article 15 dudit décret, le Plan de Retraite de l'Administration Publique est obligatoire et contributif à la hauteur de 8 % du salaire de tout agent de l'administration publique, et 8 % de la masse salariale brute mensuelle au titre de quote-part des employeurs. Il s'agit d'un système par répartition, car ce sont les cotisations actuelles qui sont utilisées pour payer les retraités bien que l'article 16 dudit décret n'exclut pas la possibilité de capitalisation des fonds de plan de retraite. L'article 4 établit les conditions d'éligibilité à la retraite des agents à 58 ans d'âge au moins, et cinq (5) années de service au cours desquelles la cotisation mensuelle a été versée au fonds de la pension.

1. Principaux acteurs du système de pension

L'organisation actuelle du système de la pension civile de retraite s'articule autour des structures du MEF suivantes :

- a) La Direction de la Pension Civile (DPC) : elle est chargée d'assurer la gestion du fonds de la pension des agents de l'administration publique.

³ Les articles 22 et 35 de la constitution prévoient la mise en place d'un système de sécurité sociale au profit des citoyens.

- b) La Direction de la solde de la Direction générale du Budget : Elle assure le prélèvement à la source des cotisations sur les fonctionnaires de l'État. En effet, elle prélève 8 % sur leur salaire de base, l'entrée en fonction (le premier mois du salaire du fonctionnaire prélevé pendant 4 mois) et la 12ème d'augmentation. Les organismes autonomes dont les agents cotisent au fonds ont les mêmes obligations que la Direction de la solde ;
- c) La direction du trésor: La reconstitution de la carrière des pensionnés peut nécessiter des recherches dans les archives du Trésor pour les années antérieures à 1999, date à laquelle les données concernant les nouveaux fonctionnaires sont intégrées sur le système informatique SYSPAY.

1.1. La Direction de la pension civile (DPC)

La DPC est une direction technique du Ministère de l'économie et des finances (MEF) chargée du recouvrement des cotisations, de la gestion des fonds collectés et de la liquidation de la retraite des agents de l'administration publique. Elle est structurée en quatre (4) services :

- service de contrôle et de placements ;
- service de liquidation ;
- service de comptabilité ;
- service des archives ;
- service administratif.

Pour assurer l'administration des pensionnés et ses ayants droit, la liquidation de la pension de retraite, la DPC dispose de l'application informatique « SYSPENS » (Système de Gestion des Pensions de l'État). Malheureusement, elle ne dispose pas encore d'outil moderne de gestion rationnelle des placements qu'elle fait.

1.2. Procédures de liquidation de la retraite

La procédure de liquidation de la retraite débute par la demande formulée par le fonctionnaire et prend fin par la liquidation de la retraite par la direction de la pension civile du MEF. Elle consiste à vérifier les droits acquis par le pétitionnaire en vue de calculer le montant de sa retraite. Concrètement, la procédure de liquidation comprend les étapes suivantes :

- 1) analyse du dossier qui consiste en la :
 - vérification et analyse des documents soumis par le pétitionnaire conformément à l'article 8 dudit décret ;

- vérification de l’affiliation sur les différents documents administratifs pour voir le lien avec les informations enregistrées dans le système informatique SYSPENS à partir du matricule fiscal de l’intéressé ;
 - vérification auprès de son institution de la date de cessation d’activité et la date de dépôt du dossier ;
 - vérification de la nature du dossier (retraite normale, retraite anticipée, réversion) ;
- 2) transmission du résumé du dossier au service des archives de la direction du trésor pour vérification du nombre d’années de service fournis;
 - 3) revérification du dossier complet (vérification dans SYSPENS pour éviter des doublons, la date de cessation d’activité/ dernier chèque émis) ;
 - 4) validation du dossier par le chef de service de la liquidation et le directeur de la DPC ;
 - 5) liquidation proprement dite consistant à calculer le montant de la pension conformément à l’article 18 dudit décret ;
 - 6) préparation de la liste de pension et avis de liquidation de la pension ;
 - 7) envoi au ministre de l’économie et des finances (MEF) qui le transmet au secrétariat général de la présidence ;
 - 8) publication au journal officiel « Le moniteur » ;
 - 9) transfert des dossiers de liquidation au service des archives de la DPC pour classement ;
 - 10) Paiement régulier de la retraite.

Outre ces acteurs qui interviennent présentement dans la gestion de la retraite, l’OMRH, en tant qu’organe chargé de la gestion globale des effectifs de la fonction publique, est appelé à jouer un rôle crucial dans ce système, notamment avec la mise en place du fichier central. Il y a lieu alors de revisiter le cadre légal lui consacrant expressément ce rôle.

1.3. Révision du cadre légal sur la pension civile de retraite.

Le décret du 9 octobre 2015 améliorant les conditions de la retraite des agents de l’administration publique a établi les modalités et les critères de cotisation, d’exercice du droit à la retraite des agents de la fonction publique. Il est censé être le texte qui organise le système de pension civile de la retraite en Haïti. Malheureusement, force est de constater qu’il n’a pas consacré le rôle que l’OMRH doit jouer dans la gestion de ce système en tant qu’organe chargé de la gestion globale

des effectifs de la fonction publique. À cette faille de taille, d'autres lacunes nécessitant une révision de ce texte ont été identifiées par les cadres du MEF et le comité de révision des décrets :

1. le régime de retraite adopté dans la fonction publique. Le texte devrait clairement préciser qu'il s'agit d'un régime par répartition qui peut être sujet à certaines exceptions ;
2. les conditions d'éligibilité doivent faire l'objet de modification dans le nouveau texte, précisément en ce qui a trait au nombre d'années minimum à cotiser afin de prétendre aux bénéfices de la rente ;
3. la réversibilité liée notamment aux conditions d'accès et à la rente garantie qui doit être modifiée ;
4. le calcul de la rente n'est pas favorable à la pérennité du fonds de pension ;
5. le décret ne fait pas référence, de manière claire, aux différentes situations ou conditions d'accomplissement donnant lieu à la liquidation d'une pension de retraite ou les personnes qui y ont droit ;
6. la pénibilité des emplois n'est pas traitée dans le décret. Les différentes catégories professionnelles qui constitueraient des emplois pénibles tant physiquement que psychologiquement devraient faire l'objet de discussions plus approfondies ;
7. les dispositions introduisant des éléments faisant référence aux contributions volontaires tant d'anciens fonctionnaires que de personnes n'ayant aucun lien avec le service public changeraient la nature du fonds de pension, élargiraient les bénéfices de la pension à une plus grande partie de la population et capteraient une partie de l'épargne globale qui souvent est thésaurisée par les agents économiques ;
8. les exceptions tant pour le Président de la République, le Premier ministre et les parlementaires méritent d'être révisées.

Conclusion

Ce rapport a présenté les éléments de statistique essentiels sur les effectifs de la fonction publique haïtienne en comparaison avec des données de certains pays de l'Amérique Latine et de la Caraïbe, de l'Afrique et de l'OCDE. Les ressources humaines de la fonction publique haïtienne sont en grande partie masculines. En effet, plus de 2/3 des fonctionnaires sont des hommes. L'égalité professionnelle hommes femmes semble constituer un problème majeur auquel les pouvoirs publics doivent s'adresser. Les mesures appropriées doivent être prises pour augmenter le taux de féminisation, ouvrir aux femmes la possibilité d'y accéder, dans les conditions prévues par la loi, aux postes décisionnels des institutions.

La répartition des effectifs par tranche âge, de son côté, laisse entrevoir qu'une partie importante des ressources humaines, soit plus de la moitié des fonctionnaires ont plus de 45 ans. Une proportion assez importante semble dépasser l'âge de départ légal à la retraite. Ces chiffres dénotent un vieillissement de la fonction publique. Ce qui y constitue un facteur de risques pour la relève. De ce fait, les décideurs sont appelés à travailler pour inverser cette tendance par la mise en œuvre des actions visant à rajeunir la fonction publique, à l'instar du concours de recrutement des jeunes devant constituer le corps d'administrateurs civils d'État réalisé par l'OMRH.

Les pouvoirs publics sont aussi appelés à adresser la problématique de la retraite dans la fonction publique. La question de l'organisation de la pension civile de retraite, la révision du cadre légal, incluant la clarification du rôle de l'OMRH doit être posée et des solutions doivent y être apportées. En effet, le système actuel semble être caractérisé par la lourdeur et la lenteur des procédures, les conditions de mise à la retraite complexes et la pension est peu attrayante. Les fonctionnaires qui ont déjà atteint l'âge requis ne veulent pas partir car, la retraite est perçue comme une fin de vie en soi au lieu d'être le début d'une nouvelle vie avec moins de pression. Elle ne fait pas ressentir le désir d'un travail accompli mais plutôt une peine. La pension octroyée ne permet pas aux retraités de vivre bien ou conserver le même train de vie qu'ils avaient quand ils étaient actifs.

Les données indiquent également qu'Haïti est un pays sous-administré avec 8 fonctionnaires pour 1000 habitants. Ce faible ratio semble être l'un des obstacles majeurs aux services publics haïtiens pour répondre aux besoins réels de la population. L'analyse comparative sur le nombre de fonctionnaires par habitant entre Haïti et certains pays de l'Amérique latine et Caraïbe, l'Afrique et de l'OCDE révèle que notre pays est globalement moins pourvu, avec un grand écart. Ces résultats doivent interpeller les décideurs à prendre des actions adéquates en vue de réduire cet écart et d'améliorer la qualité de la prestation de services aux usagers.

Bibliographie

1. **BID (2017)**, Banque interaméricaine de développement, Disponible sur [Consulté le 19 février 2018]
2. *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, Le moniteur, vendredi 22 juillet 2005
3. *Décret du 9 octobre 2015 améliorant les conditions de la retraite des Agents de l'Administration Publique*
4. Gérard Verger (2017) : **Besoins en système d'information pour la Solde et les Pensions**. Unité de Coordination des Projets (UCP), MEF.
5. OIT, Organisation internationale du travail. Disponible sur http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx;ILOSTAT_COOKIE=WgDDv_89qf26BbaQnKVVotQFMjwzwUcxK2GixRk7mzGrxaKMswuw!-448661450?MBI_ID=7&_adf.ctrl-state=er50lmww1_4&_afLoop=29820058354901&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D29820058354901%26MBI_ID%3D7%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Djzqga8vs8_4 [Consulté le 19 février 2018]