

**RAPPORT SUR L'ANALYSE DE LA SITUATION SALARIALE DES FONCTIONNAIRES  
DE L'ÉTAT BURUNDAIS: *POUVOIR D'ACHAT, DISPARITÉS SALARIALES ET  
IMPLICATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES***

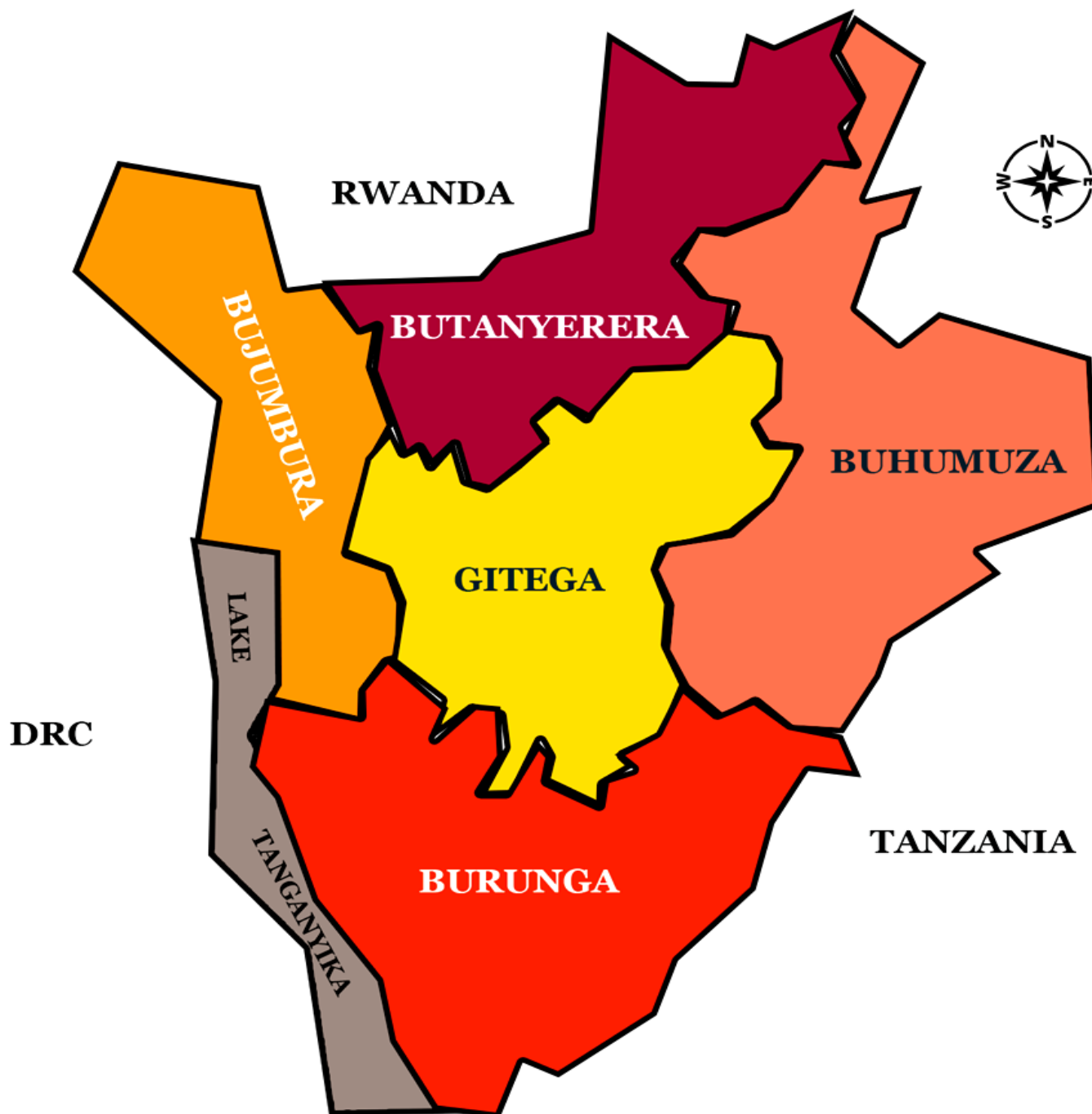
**UMUSEKE - PROGRAMME CONJOINT LIGUE ITEKA & KING UMURUNDI FREEDOM**  
**AOUT 2026**



**UMUSEKE**, Umuseke est un programme conjoint des organisations de défense des droits de l'homme « **Ligue Iteka et King Umurundi Freedom** » qui alerte la communauté tant nationale qu'internationale sur les violations des droits humains documentées au Burundais et dans les camps des réfugiés des Burundais ainsi que les malversations économiques pour prévenir et promouvoir la justice et le développement pour tous.

**Le secteur de justice, sécurité, santé, éducation, agriculture et élevage, commerce et industrie, et secteur minier sont au centre du programme. Des émissions audio-visuelles, des alertes et rapports thématiques sont produits conjointement.**

**Téléphone: +33 758279294 & +256 701178261**



## ***SIGLES ET ABREVIATIONS***

**PARCEM** : Parole et Actions pour le Réveil des Consciences et l'Evolution des Mentalités

**PIB** : Produit Intérieur Brut

**PU** : Prix Unitaire

## **TABLE DES MATIERES**

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0. ANALYSE DE FAUSTIN NDIKUMANA.....                                                                                      | 5  |
| I. RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....                                                                                                   | 8  |
| II. RECOMMANDATIONS.....                                                                                                  | 10 |
| III. OBJECTIFS DU RAPPORT.....                                                                                            | 12 |
| IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE.....                                                                                        | 12 |
| IV.1. APPROCHE METHODOLOGIQUE .....                                                                                       | 12 |
| IV.2. SOURCES DES DONNEES .....                                                                                           | 13 |
| IV.3. TECHNIQUES D'ANALYSE .....                                                                                          | 13 |
| IV.4. LIMITES DE L'ETUDE .....                                                                                            | 13 |
| V. ANALYSE DE LA SITUATION SALARIALE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT BURUNDAIS ET DE SES IMPLICATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES..... | 14 |
| V.1. REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.....                                                    | 15 |
| V.2. ANALYSE DES REMUNERATIONS PAR TRANCHE SALARIALE .....                                                                | 17 |
| V.3. ANALYSE COMPARATIVE DES REMUNERATIONS DES DIFFERENTES CATEGORIES DE FONCTIONNAIRES.....                              | 19 |
| V.4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MASSE SALARIALE PAR MINISTERE .....                                                        | 21 |
| V.5. ANALYSE COMPARATIVE DES NIVEAUX DE REMUNERATION .....                                                                | 23 |
| V.6. ANALYSE DU POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES AU REGARD DU COUT DE LA VIE .....                                      | 25 |
| V.7. ANALYSE DES IMPLICATIONS ECONOMIQUES, SOCIALES ET INSTITUTIONNELLES DE LA FAIBLESSE DES REMUNERATIONS .....          | 27 |
| VI. CONCLUSION.....                                                                                                       | 29 |

# BURUNDI, LA CRISE DU POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT ET LE PARADOXE D'UNE MASSE SALARIALE EN HAUSSE ALORS QUE LES SALAIRES REELS BAISSENT.

## 0. ANALYSE DE FAUSTIN NDIKUMANA, PRESIDENT DU PARCEM



La question de la rémunération des fonctionnaires de l'Etat demeure depuis longtemps une problématique majeure au Burundi. L'état des lieux actuel révèle une situation particulièrement préoccupante : malgré l'augmentation des ressources consacrées globalement au paiement des agents publics, les salaires restent, individuellement, très faibles au regard du coût actuel de la vie. Cette situation traduit une véritable crise du pouvoir d'achat des fonctionnaires et pose, au-delà de la question salariale, celle de l'efficacité même de l'administration publique.

Depuis 2021, l'inflation s'est fortement accélérée. Selon l'analyse de Faustin Ndikumana, elle serait passée d'environ 8 % à 34 %, avec des pics atteignant près de 40 %. Les taux d'inflation auraient ainsi été multipliés par quatre, une évolution qu'il considère comme particulièrement préoccupante au regard de la situation des autres pays de la sous-région. Cette inflation pèse d'abord sur les produits alimentaires, qui constituent une part essentielle des dépenses des ménages. Elle est aggravée par l'augmentation du coût du transport, notamment en raison de la rareté du carburant, ainsi que par la hausse du prix du logement. Lorsque les coûts de l'alimentation, du déplacement et de l'habitation augmentent simultanément, c'est l'ensemble des conditions de vie qui se détériore. Pour le fonctionnaire, le salaire perd alors progressivement sa capacité à couvrir les besoins essentiels.

### ⇒ *Un paradoxe entre la masse salariale et le revenu individuel*

L'analyse prend une dimension particulière lorsqu'on l'observe au niveau macroéconomique. Depuis 2020-2021, le montant consacré par le Trésor au paiement des salaires des fonctionnaires aurait presque triplé, pour atteindre environ 1.272 milliards de BIF, soit près de 34 % des recettes fiscales. Cette progression s'explique notamment par la situation créée par le gel des annales des fonctionnaires depuis 2015. Pourtant, l'augmentation de l'enveloppe globale ne s'est pas traduite par une amélioration correspondante du niveau de vie individuel des agents publics.

C'est précisément ce paradoxe que souligne Faustin Ndikumana : comment expliquer qu'au niveau macroéconomique, les ressources consacrées aux salaires augmentent fortement, alors qu'au niveau individuel le fonctionnaire continue de percevoir un revenu dérisoire face au coût de la vie ? La question impose donc de dépasser la seule lecture du montant global de la masse salariale pour examiner la structure et la gestion des effectifs de la fonction publique.

### ⇒ *Quand la faiblesse des salaires fragilise le service public*

Les conséquences de cette situation se manifestent directement dans le fonctionnement de l'administration. L'une des premières est **l'absentéisme**. Certains agents, confrontés à l'insuffisance de leurs revenus, sont amenés à rechercher d'autres activités pour compléter leur rémunération et assurer leur subsistance.

La faiblesse des salaires constitue également, selon cette analyse, un facteur susceptible de favoriser **la corruption** dans les services publics. Certains agents peuvent chercher à obtenir

directement du citoyen une rémunération pour un service qui relève pourtant de leurs fonctions. Le citoyen se trouve alors dans une situation particulièrement préoccupante : après avoir payé l'impôt destiné notamment à financer les services publics, il peut être contraint de payer à nouveau l'agent publique chargé de lui fournir ce service. Il donne ainsi le sentiment de payer deux fois pour le même service public.

⇒ ***Une fonction publique qui se vide de ses compétences***

À ces phénomènes s'ajoute une autre conséquence : la **désertion progressive de la fonction publique**. Des enseignants, des médecins, des journalistes et d'autres agents quittent leur emploi pour chercher de meilleures possibilités ailleurs, développer des initiatives privées ou partir à l'extérieur du pays. Ce phénomène prive progressivement l'administration de compétences dont elle a pourtant besoin pour assurer ses missions: une partie de ses ressources humaines, alors même qu'il a investi dans leur formation.

Pour ceux qui restent, certains peuvent finir par considérer leur poste dans l'administration comme **une simple adresse**, tout en consacrant leur temps à d'autres activités. Le poste public peut également devenir **un point d'appui pour des pratiques de clientélisme**, certains cherchant à tirer avantage de la position administrative qu'ils occupent.

La question salariale rejoint ainsi directement celle de la présence effective des agents, de leur motivation et de la qualité des services rendus à la population.

⇒ ***Revenir à une fonction publique plus rationnelle***

Pour Faustin Ndikumana, la réponse ne devrait pas consister uniquement à augmenter les salaires. Elle passe par une réforme administrative qui avait déjà été engagée avant 2015 et dont l'objectif devrait être poursuivi. Il s'agit de parvenir à une fonction publique moins pléthorique, avec moins d'agents, mais des agents compétents, réellement occupés et correctement rémunérés. Cette réforme devrait notamment permettre aussi de lutter contre les fonctionnaires fictifs, la corruption et la politisation du recrutement qui contribuent à gonfler les rangs de la fonction publique.

L'enjeu est donc de réorganiser les effectifs afin que les ressources disponibles puissent être concentrées sur ceux qui exercent effectivement leurs fonctions et dont la contribution au service public est réelle.

⇒ ***Une nouvelle priorisation des dépenses publiques***

Cette réforme administrative doit aller de pair avec une refondation des priorités budgétaires. Dans un contexte de ressources limitées, l'État doit procéder à une gestion plus rigoureuse de ses dépenses et identifier les domaines dans lesquels les ressources publiques sont affectées à des dépenses qui ne constituent pas des priorités de l'action publique. Une meilleure priorisation et une gestion plus rigoureuse permettraient de dégager des ressources aujourd'hui absorbées par des dépenses non prioritaires ou perdues du fait de la mauvaise gestion et de la corruption.

Ces ressources pourraient alors être réorientées vers les fonctions essentielles de l'État et contribuer notamment à améliorer la rémunération des agents publics. L'objectif est clair : permettre au fonctionnaire de vivre décemment de son salaire et de disposer des conditions nécessaires pour exercer normalement ses responsabilités.

⇒ ***Une équation à résoudre***

L'analyse de Faustin Ndikumana met finalement en évidence une équation centrale de la gouvernance publique au Burundi : une masse salariale en forte progression ne peut constituer

une réponse satisfaisante si le fonctionnaire continue, dans les faits, à perdre son pouvoir d'achat. La réponse doit donc être recherchée simultanément dans la réforme des effectifs, l'élimination des fonctionnaires fictifs, la dépolitisation du recrutement, la lutte contre le clientélisme et la corruption, ainsi que dans une meilleure priorisation des dépenses publiques.

L'objectif ne serait pas simplement de dépenser davantage pour la fonction publique, mais de mieux utiliser les ressources disponibles afin de construire une administration plus resserrée, plus compétente, effectivement au travail et capable de rémunérer dignement ceux qui la font fonctionner.

C'est à cette condition que la réforme salariale pourra véritablement contribuer à restaurer la motivation des agents publics, à réduire les dérives liées à la précarité salariale et à améliorer la qualité du service rendu aux citoyens.



## ***I. RESUME EXECUTIF***

La qualité de toute administration publique repose en grande partie sur la motivation, l'engagement et les conditions de vie de ses fonctionnaires. Lorsqu'un agent public ne dispose pas de revenus suffisants pour répondre aux besoins essentiels de sa famille, c'est l'efficacité de l'État lui-même qui s'en trouve affectée. Dans un contexte marqué par une inflation persistante, une augmentation continue du coût de la vie et une détérioration progressive du pouvoir d'achat, la question des rémunérations des fonctionnaires apparaît aujourd'hui comme l'un des défis majeurs de gouvernance et de développement auxquels le Burundi est confronté.

C'est dans cette perspective que la Ligue Iteka et King Umurundi Freedom, dans le cadre du programme UMUSEKE, ont entrepris cette étude afin de dresser un état des lieux de la situation salariale des fonctionnaires de l'État burundais. L'objectif est de mesurer l'adéquation entre les rémunérations effectivement perçues et le coût réel de la vie, d'analyser les disparités salariales existantes et d'évaluer leurs conséquences sur les conditions de vie des agents publics, la qualité des services publics ainsi que sur le développement socio-économique du pays.

L'étude couvre 103.510 fonctionnaires répartis dans les quatorze ministères et le Secrétariat général de l'État. Les données analysées montrent que la fonction publique burundaise est largement dominée par le secteur de l'éducation, qui emploie 82.008 enseignants, soit 79,23 % de l'ensemble des effectifs. Les agents sous statut représentent 15 161 personnes (14,65 %) tandis que les agents sous contrat sont au nombre de 6.341 (6,13 %). Cette structure démontre que toute politique salariale affectant les enseignants concerne directement près de quatre fonctionnaires sur cinq et influence de manière significative les finances publiques nationales.

L'analyse des rémunérations révèle une situation particulièrement alarmante. Sur les 103.510 fonctionnaires, 80.154, soit 77,54 %, perçoivent un salaire mensuel compris entre 250.001 et 500.000 FBu, tandis que 6.849 agents (6,63 %) gagnent moins de 250.000 FBu. Au total, 84,17 % des fonctionnaires vivent avec un revenu inférieur ou égal à 500.000 FBu par mois, alors que seulement 0,27 % bénéficient d'une rémunération supérieure à 750.000 FBu. Ces chiffres montrent que la précarité salariale n'est pas marginale: elle constitue la réalité quotidienne de l'immense majorité des agents de l'État.

L'étude met également en évidence un décalage particulièrement préoccupant entre les salaires et le coût réel de la vie. Le budget minimum nécessaire pour couvrir les besoins essentiels d'un ménage de huit personnes est estimé à 1.473.500 FBu par mois. Or, plus de huit fonctionnaires sur dix disposent d'un revenu qui représente moins de la moitié de ce montant. Cette situation signifie que de nombreux ménages de fonctionnaires sont contraints de faire des choix difficiles : **réduire les dépenses alimentaires, reporter les soins de santé, limiter les dépenses scolaires des enfants, renoncer à certaines dépenses indispensables ou recourir à l'endettement pour survivre.**

Au-delà de la faiblesse générale des rémunérations, l'étude met en lumière des inégalités salariales particulièrement marquées. Les rémunérations les plus faibles sont inférieures à 70.000 FBu, tandis que les plus élevées dépassent 8,5 millions de FBu par mois. L'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum dépasse ainsi un rapport de 130, révélant une forte concentration des rémunérations élevées entre les mains d'une minorité, alors que la grande majorité des fonctionnaires demeure confinée dans les tranches salariales les plus basses.

Les conséquences de cette situation dépassent largement la seule question du pouvoir d'achat. Elles affectent directement la motivation des fonctionnaires, réduisent leur capacité à accomplir efficacement leurs missions, favorisent la recherche d'activités complémentaires pour assurer la survie des ménages et accentuent le départ des compétences vers le secteur privé ou vers

## **I. RESUME EXECUTIF** (Suite de la page 8)

l'étranger. À terme, cette précarité compromet la qualité des services publics, fragilise les institutions de l'État et constitue un frein au développement économique et social du Burundi.

Les résultats de cette étude démontrent que la faiblesse des rémunérations n'est pas seulement un problème de gestion des ressources humaines ; elle constitue un enjeu majeur de gouvernance, de justice sociale et de développement national. Une administration dont la majorité des agents ne peut satisfaire ses besoins essentiels peine à offrir des services publics performants, à attirer et retenir les compétences qualifiées et à accompagner efficacement les politiques publiques.

Au regard de ces constats, la **Ligue Burundaise des Droits de l'Homme « Iteka » Et King Umurundi Freedom** appellent les autorités burundaises à engager une réforme ambitieuse, progressive et durable de la politique salariale de la fonction publique. Une telle réforme devrait permettre d'adapter les rémunérations au coût réel de la vie, de réduire les disparités excessives entre les catégories professionnelles, de renforcer la motivation des agents publics et de préserver le capital humain indispensable au développement du pays.

En définitive, ce rapport ne se limite pas à dresser un constat statistique. Il met en lumière une réalité humaine, économique et institutionnelle qui appelle une action urgente. Améliorer les conditions de rémunération des fonctionnaires, c'est investir dans la qualité des services publics, restaurer la confiance des citoyens envers l'administration, renforcer la stabilité sociale et créer les conditions d'un développement durable et inclusif du Burundi.

## ***II. RECOMMANDATIONS***

### ***⇒ Au Gouvernement du Burundi :***

1. Réviser régulièrement les salaires afin de les adapter à l'évolution du coût de la vie et à l'inflation;
2. Accélérer la mise œuvre de la politique salariale équitable nationale cohérente garantissant une rémunération digne et permettant aux travailleurs de satisfaire leurs besoins essentiels;
3. Évaluer régulièrement le pouvoir d'achat des travailleurs afin d'anticiper les effets de la hausse des prix sur les ménages;
4. Permettre l'accès aux crédits à des taux abordables.

### ***⇒ Au Ministère ayant le Travail dans ses attributions:***

1. Réaliser périodiquement une étude sur le coût réel de la vie afin de disposer d'une base objective pour l'ajustement des salaires;
2. Renforcer le contrôle du respect des normes salariales dans les secteurs public et privé;
3. Promouvoir le dialogue social entre le Gouvernement, les employeurs et les représentants des travailleurs.

### ***⇒ Au Ministère des Finances et aux institutions publiques concernées:***

1. Améliorer la transparence dans la gestion de la masse salariale publique;
2. Réduire les écarts injustifiés de rémunération entre les différentes catégories de travailleurs;
3. Veiller à une utilisation efficace des ressources publiques destinées aux rémunérations et avantages sociaux.

### ***⇒ Aux employeurs publics et privés:***

1. Améliorer progressivement les conditions salariales des employés en tenant compte de l'inflation et de la productivité;
2. Réviser les rémunérations lorsque l'augmentation des prix entraîne une perte importante du pouvoir d'achat;
3. Garantir une rémunération équitable basée sur les compétences, les responsabilités et les performances.

### ***⇒ Aux organisations syndicales et aux représentants des travailleurs:***

1. Renforcer le plaidoyer pour des conditions salariales décentes;

## **II. RECOMMANDATIONS** *(Suite de la page 10)*

2. Participer activement aux négociations sociales sur les politiques de rémunération;
3. Documenter régulièrement les difficultés rencontrées par les travailleurs afin d'alimenter les réformes nécessaires.

⇒ ***Aux partenaires techniques et financiers:***

1. Appuyer les études sur l'emploi, les revenus et le coût de la vie;
2. Soutenir les programmes favorisant la création d'emplois décents et l'amélioration des revenus des ménages.

⇒ ***Aux institutions statistiques et de recherche:***

1. Produire régulièrement des données fiables sur les salaires, l'inflation et les conditions de vie des ménages.
2. Mettre à disposition des décideurs des analyses permettant d'orienter les politiques salariales.

### **III. OBJECTIFS DU RAPPORT**

#### **III.1. OBJECTIF GENERAL**

Analyser l'évolution des salaires et leur adéquation avec les conditions économiques et sociales actuelles afin d'évaluer leur impact sur le pouvoir d'achat des travailleurs et sur les conditions de vie des ménages.

#### **III.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES**

1. Examiner l'évolution des salaires au cours des dernières années en mettant en évidence les changements intervenus dans les niveaux de rémunération selon les secteurs et les catégories professionnelles.
2. Évaluer l'impact de l'inflation et de la hausse du coût de la vie sur le pouvoir d'achat des travailleurs, notamment à travers l'évolution des prix des biens et services essentiels.
3. Comparer l'évolution des revenus salariaux avec les indicateurs économiques nationaux, notamment la croissance économique, le PIB par habitant et le niveau général des prix.
4. Identifier les principales difficultés rencontrées par les travailleurs en matière de rémunération, notamment l'insuffisance des revenus face aux besoins essentiels des ménages.
5. Analyser les disparités salariales existantes entre secteurs, catégories professionnelles et niveaux de responsabilité afin d'apprécier les questions d'équité et de justice salariale.
6. Formuler des recommandations visant à améliorer durablement les conditions salariales, à préserver le pouvoir d'achat et à promouvoir une politique de rémunération plus adaptée aux réalités économiques.

#### **III.3. QUESTIONS PRINCIPALES DE L'ANALYSE**

Le rapport cherche notamment à répondre aux questions suivantes:

- ♦ Les salaires actuels permettent-ils aux travailleurs de faire face au coût réel de la vie?
- ♦ L'évolution des rémunérations a-t-elle suivi l'évolution des prix et de l'inflation?
- ♦ Existe-t-il un déséquilibre entre la croissance économique et l'amélioration des revenus des ménages?
- ♦ Quelles mesures peuvent être envisagées pour renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs?

### **IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE**

La présente étude adopte une approche analytique et descriptive visant à examiner l'évolution des salaires, leur pouvoir d'achat réel et leur adéquation avec les conditions économiques et sociales des travailleurs.

#### **IV.1. APPROCHE METHODOLOGIQUE**

L'analyse repose sur une combinaison d'approches quantitative et qualitative permettant de croiser les données économiques disponibles avec les réalités vécues par les travailleurs.

⇒ **L'approche quantitative** permet d'analyser :

- a) l'évolution des niveaux de rémunération sur la période étudiée ;
- b) l'évolution de l'inflation et des prix des biens et services essentiels ;
- c) les indicateurs macroéconomiques tels que le PIB, le PIB par habitant et le taux de croissance économique ;
- d) l'évolution du pouvoir d'achat des ménages.

#### **IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE (Suite de la page 12)**

⇒ **L'approche qualitative** permet d'apprécier :

- a) la perception des travailleurs sur l'évolution de leurs conditions de vie ;
- b) les difficultés liées à l'insuffisance des revenus ;
- c) les conséquences sociales des faibles niveaux de rémunération.

#### **IV.2. SOURCES DES DONNEES**

L'étude s'appuie sur différentes sources d'information, notamment :

- a) les rapports et statistiques des institutions nationales compétentes en matière d'économie, de travail et de finances ;
- b) les données sur l'inflation, les prix à la consommation et les indicateurs économiques nationaux ;
- c) les documents budgétaires et rapports officiels ;
- d) les études et publications des organisations nationales et internationales travaillant sur les questions économiques et sociales ;
- e) les informations recueillies auprès des travailleurs et des acteurs concernés.

#### **IV.3. TECHNIQUES D'ANALYSE**

Les données collectées sont traitées à travers une analyse :

- a) comparative de l'évolution des salaires et du coût de la vie ;
- b) de l'écart entre revenus nominaux et revenus réels ;
- c) des tendances permettant d'identifier les facteurs influençant le pouvoir d'achat ;
- d) une interprétation des conséquences économiques et sociales des politiques salariales.

#### **IV.4. LIMITES DE L'ETUDE**

L'analyse tient compte des limites liées à la disponibilité et à la fiabilité des données salariales détaillées, notamment dans certains secteurs où les informations peuvent être insuffisamment documentées (absence des salaires du ministère de la défense nationale). Toutefois, le croisement de plusieurs sources permet d'obtenir une appréciation globale de la situation salariale. En résumé, cette méthodologie vise à fournir une analyse objective permettant de comprendre l'évolution des salaires, leurs effets sur les conditions de vie des travailleurs et les mesures nécessaires pour améliorer durablement le pouvoir d'achat.

#### **INTRODUCTION**

La rémunération des fonctionnaires ne constitue pas une simple question budgétaire. Elle touche à la dignité du travailleur, à la capacité des ménages à satisfaire leurs besoins essentiels et, plus largement, à la qualité des services publics et à l'efficacité de l'État. Lorsque les revenus ne suivent plus l'évolution du coût de la vie, le salaire cesse progressivement d'être un facteur de stabilité et devient une source de vulnérabilité sociale.

Au Burundi, cette question revêt aujourd'hui une importance particulière. Dans un contexte marqué par la hausse du coût de la vie et la fragilisation du pouvoir d'achat, il devient nécessaire d'examiner, au-delà des montants nominaux, ce que les rémunérations permettent réellement aux fonctionnaires et à leurs familles de vivre. Il importe également d'apprécier les écarts qui existent entre les différentes catégories d'agents publics et leurs conséquences sur l'équité, la motivation et le fonctionnement de l'administration.

C'est dans cette perspective que la Ligue Burundaise des Droits de l'Homme « Iteka » et King

## **INTRODUCTION (Suite de la page 13)**

Umurundi Freedom ont réalisé la présente analyse de la situation salariale des fonctionnaires de l'État burundais. L'étude porte notamment sur les niveaux de rémunération, leur répartition entre les différentes catégories professionnelles, leur rapport avec le coût de la vie ainsi que leurs implications économiques, sociales et institutionnelles.

A travers l'exploitation des données disponibles, ce rapport entend ainsi dépasser le simple constat statistique pour interroger une réalité devenue centrale : dans quelle mesure le salaire d'un fonctionnaire burundais lui permet-il encore de vivre dignement et d'accomplir efficacement sa mission de service public ? Cette interrogation conduit nécessairement à réfléchir à l'équité de la politique salariale, à la préservation du pouvoir d'achat et aux réformes indispensables pour construire une fonction publique plus juste, plus motivée et plus performante.

## **V. ANALYSE DE LA SITUATION SALARIALE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT BURUNDAIS ET DE SES IMPLICATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES**

Au Burundi, la question des salaires des fonctionnaires s'articule autour de critères à la fois légaux et structurels, tels qu'établis par le Statut Général des Fonctionnaires, et révisés grâce à une politique salariale équitable mise en place par le gouvernement. Ce dernier commence par définir des critères individuels pour établir le salaire de base. Ainsi, le montant du salaire mensuel d'un agent public repose sur trois éléments essentiels. En premier lieu, il y a les diplômes et les bonifications de titres: le niveau de formation initiale, qu'il s'agisse des catégories A, B, C ou des niveaux D6/D7 pour les enseignants, joue un rôle crucial dans le classement à l'embauche. Ensuite, on doit évoquer le grade et la catégorie d'emploi: l'administration publique se divise en différentes strates (direction, collaboration, exécution) sous une échelle indiciaire stricte, associée à un système d'indices. Enfin, la notation et l'évaluation des performances entrent en jeu: une évaluation est requise après un cycle de service déterminé, et les notes attribuées, telles que "Élite", "Très bon" ou "Bon", impactent les perspectives de promotion et les augmentations de salaire.

Sur un plan plus large, les facteurs macroéconomiques et nationaux sont également pris en compte. Selon la législation burundaise, les ajustements des grilles salariales par le Conseil des ministres doivent tenir compte de l'environnement économique, englobant le niveau général des prix, le coût de la vie, l'évolution du Produit Intérieur Brut (PIB), les rémunérations observées dans le secteur privé et semi-public, ainsi que les capacités budgétaires de l'État, souvent déterminées par les ressources disponibles. Les éléments additionnels de la rémunération viennent également compléter le revenu net global perçu. Cela comprend des indemnités et primes, comme l'indemnité de logement, qui est obligatoire, ainsi que les allocations familiales, les primes de transport et les indemnités de fin de carrière. De surcroît, une indemnité d'ajustement des disparités a été mise en place pour compenser les écarts historiques entre ministères et institutions ayant des statuts spéciaux.

Parallèlement, le Burundi a adopté depuis 2022 en juillet, une "Politique Salariale Équitable", destinée à garantir le respect du principe selon lequel « à travail de valeur égale, salaire égal », dont le déploiement est étalé sur 10 ans avec un déblocage progressif de 12,5 milliards de Fbu chaque année. Cette réforme englobe la classification et la notation des emplois, visant à aligner les salaires sur les responsabilités et le contenu réels des postes, tout en limitant les primes catégorielles non justifiées afin d'établir une méthode uniforme de calcul des salaires. Dans l'administration publique burundaise, les agents se répartissent en catégories hiérarchiques (A, B, C et parfois D), chacune correspondant à un niveau spécifique de responsabilités et de diplômes exigés lors de l'embauche, ainsi qu'à une tranche de salaire préétablie par l'État.

## **V.ANALYSE DE LA SITUATION SALARIALE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT BURUNDAIS ET DE SES IMPLICATIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES (Suite de la page 14)**

Pour décrire plus en profondeur chaque catégorie, la Catégorie A, qui regroupe les Cadres Supérieurs, inclut le personnel de direction et de contrôle supérieur. Ces agents possèdent généralement un diplôme de l'enseignement supérieur, tel qu'une Licence ou un Master, et sont responsables de l'élaboration des politiques publiques ainsi que de la direction des ministères, avec des salaires qui varient entre 500.000 FBu et 1.500.000 FBu par mois, bien que certains postes à statuts spéciaux puissent dépasser les 3 000 000 FBu. La Catégorie B, correspondant aux Cadres Moyens et d'Application, comprend le personnel intermédiaire de l'administration, chargé de fonctions d'application et de proximité, généralement titulaire d'un diplôme d'État ou d'un diplôme technique supérieur, et qui peut percevoir des salaires allant de 150.000FBu à 500.000 FBu par mois. Enfin, la Catégorie C, qui regroupe les Agents d'Exécution et de Maîtrise, inclut le personnel affecté à des tâches administratives de base, nécessitant un niveau d'études secondaire ou professionnel, avec des rémunérations se situant entre 100.000FBu et 150.000FBu par mois. Il existe également une Catégorie D pour les emplois d'exécution simples à faible qualification, tels que les chauffeurs, veilleurs ou agents d'entretien, dont les salaires figurent au bas de l'échelle publique.

Bien que les critères établis pour la détermination des salaires paraissent objectifs à première vue, ils ne traduisent pas fidèlement la réalité de la vie actuelle. En effet, on observe des disparités notables dans les chiffres, qui varient selon les catégories professionnelles et les secteurs d'activité.

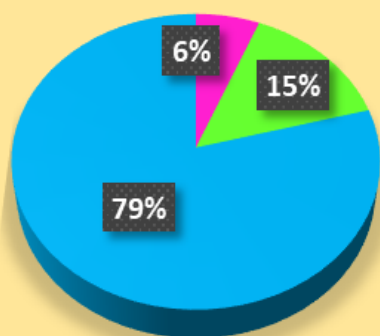
### **V.1. REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

La structure de la fonction publique burundaise est caractérisée par une très forte concentration des effectifs dans le secteur de l'éducation. Sur un total de 103.510 fonctionnaires, 82.008 sont des enseignants, soit 79,23 % de l'ensemble des agents publics. 15.161 agents sous statut représentent 14,65 % de l'effectif, tandis que 6.341 agents sous contrat ne constituent que 6,13 % des fonctionnaires de l'État.

**Tableau illustratif des rémunérations par catégories**

| Catégorie    | Total employés | %      | Total Rémunération Net |
|--------------|----------------|--------|------------------------|
| Enseignants  | 82.008         | 79.23% | 35.615.245.119         |
| Sous statut  | 15.161         | 14.65% | 6.302.273.852          |
| Sous Contrat | 6.341          | 6.13%  | 983.687.857            |
| Total        | 103.510        | 100%   | 42.901.206.828         |

### **Répartition par catégorie**



■ Sous Contrat  
■ Sous statut  
■ Enseignants

## **V.1. REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE**

*(Suite de la page 15)*

Cette répartition montre que près de huit fonctionnaires sur dix sont des enseignants. Cette prédominance traduit l'importance accordée par l'État au secteur de l'éducation, considéré comme un pilier du développement humain et de la formation du capital humain.

Toutefois, cette forte concentration des effectifs dans une seule catégorie professionnelle constitue également un défi majeur pour les finances publiques. En effet, toute décision relative à la revalorisation des salaires des enseignants entraîne automatiquement un impact budgétaire considérable, compte tenu de leur poids dans les effectifs de la fonction publique. Cette réalité explique en partie les difficultés rencontrées par les autorités pour améliorer substantiellement leurs rémunérations.

L'analyse de la masse salariale confirme cette concentration. Les enseignants perçoivent une rémunération nette globale de 35,62 milliards de FBu, soit 83 % de la masse salariale totale, estimée à 42,90 milliards de FBu. Les agents sous statut reçoivent 6,30 milliards de FBu (près de 15 %), tandis que les agents sous contrat se partagent moins d'un milliard de FBu, soit environ 2 % de la masse salariale.

Cependant, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence. Le volume élevé de la masse salariale des enseignants ne traduit pas des rémunérations individuelles plus élevées; il s'explique essentiellement par leur nombre très important. En réalité, comme l'analyse des tranches de rémunération le montre dans les sections suivantes, la majorité des enseignants figurent parmi les fonctionnaires les moins bien rémunérés. Leur poids dans la masse salariale est donc un effet de leur effectif, et non d'un niveau de salaire plus favorable.

Cette configuration met en évidence une dépendance structurelle de l'administration publique à l'égard des enseignants. Toute dégradation de leurs conditions de vie est susceptible d'avoir des répercussions directes sur le système éducatif, notamment en matière de motivation, de qualité de l'enseignement, d'encadrement des élèves et de performance scolaire. À moyen et long termes, ces difficultés risquent de compromettre les efforts de développement du capital humain, pourtant indispensable à la croissance économique et au progrès social.

Par ailleurs, la faible proportion des agents sous contrat (6,13 %) montre que l'administration burundaise privilégie relativement les emplois permanents. Si cette orientation peut contribuer à une certaine stabilité institutionnelle, elle implique également une responsabilité accrue de l'État dans la garantie de conditions de rémunération compatibles avec les exigences du service public et avec le coût réel de la vie.

En définitive, cette première analyse révèle que la fonction publique burundaise est fortement dépendante du secteur de l'éducation, qui concentre à lui seul près de quatre cinquièmes des effectifs et plus de quatre cinquièmes de la masse salariale. Cette réalité fait de la politique salariale des enseignants un enjeu stratégique pour la qualité des services publics, la stabilité de l'administration et le développement durable du Burundi. Toute réforme de la rémunération des fonctionnaires devrait donc accorder une attention prioritaire à cette catégorie, sans négliger les autres agents de l'État, afin de garantir une politique salariale plus équitable, plus motivante et plus adaptée aux réalités économiques du pays.

## V.2. ANALYSE DES REMUNERATIONS PAR TRANCHE SALARIALE : UNE FONCTION PUBLIQUE CONFRONTEE A UNE PRECARITE SALARIALE GENERALISEE

L'analyse de la répartition des fonctionnaires selon les différentes tranches de rémunération constitue l'un des principaux enseignements de cette étude. Elle met en évidence une réalité particulièrement préoccupante : la très grande majorité des agents de l'État vivent avec des revenus largement insuffisants pour faire face au coût actuel de la vie. Les données montrent que la structure salariale de la fonction publique burundaise est fortement concentrée dans les tranches de revenus les plus faibles, révélant une précarité salariale devenue structurelle.

**Tableau de répartition des fonctionnaires selon les différentes tranches de rémunération**

| Groupe de salaire          | Nombre de salariés | Salaire compris entre en Franc burundais | Salaire compris entre en euros |
|----------------------------|--------------------|------------------------------------------|--------------------------------|
| Salaire bas                | 6.849              | 1 - 250.000                              | 1 - 35                         |
| Salaire relativement bas   | 80.154             | 250.000 - 500.000                        | 35 - 70                        |
| Salaire moyen              | 16.225             | 500.000 - 750.000                        | 70 - 105                       |
| Salaire relativement élevé | 147                | 750.000 - 1.000.000                      | 105 - 140                      |
| Salaire élevé              | 135                | 1.000.000 et plus                        | Plus 140                       |

En effet, sur un effectif total de 103.510 fonctionnaires, 80.154 agents, soit 77,54 %, perçoivent un salaire mensuel compris entre 250.001 et 500.000 FBu. À eux seuls, ils représentent plus des trois quarts de l'ensemble des fonctionnaires. À cette catégorie s'ajoutent 6 849 agents (6,63 %) dont la rémunération est inférieure ou égale à 250.000 FBu, un niveau particulièrement faible au regard des besoins élémentaires d'un ménage.

Ainsi, 86.003 fonctionnaires, soit 84,17 % de l'ensemble des agents publics, disposent d'un revenu mensuel inférieur ou égal à 500.000 FBu. Autrement dit, plus de huit fonctionnaires sur dix (8/10) appartiennent aux catégories de rémunération les plus faibles, ce qui traduit une paupérisation préoccupante de la fonction publique burundaise.

16.225 agents (15,70 %) seulement bénéficient d'un salaire compris entre 500.001 et 750.000 FBu. Cette catégorie, qualifiée de salaire moyen, demeure relativement réduite et ne permet généralement que de couvrir les dépenses essentielles sans offrir une réelle capacité d'épargne ou d'investissement.

Les catégories les mieux rémunérées apparaissent presque inexistantes. Seuls 147 fonctionnaires, soit 0,14 %, gagnent entre 750.001 et 1.000.000 FBu, tandis que 135 agents, représentant à peine 0,13 %, perçoivent une rémunération supérieure à 1.000.000 FBu. Réunis, ces deux catégories ne regroupent que 282 personnes, soit 0,27 % de l'ensemble des fonctionnaires recensés.

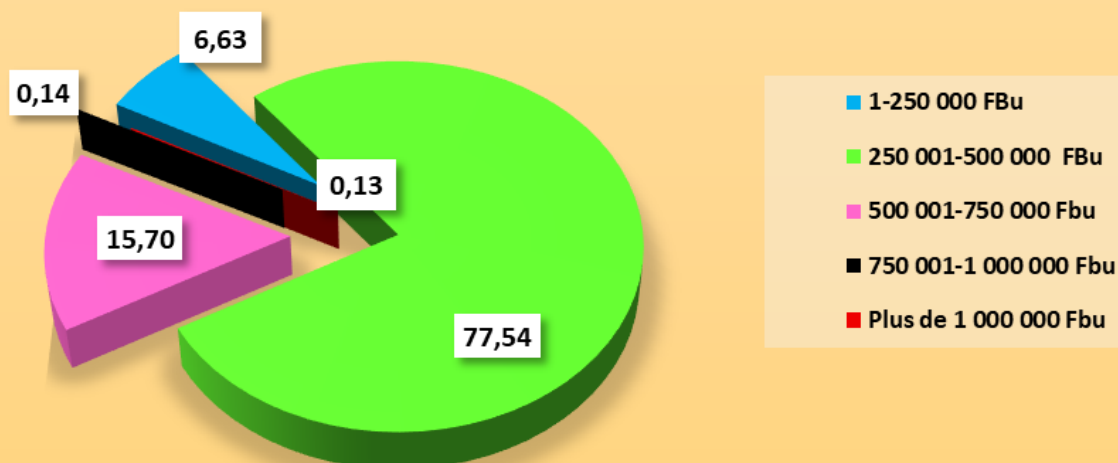
En d'autres termes, moins de trois fonctionnaires sur mille (moins de 3/1000) disposent d'un salaire dépassant 750.000 FBu par mois soit environ 105 euros.

Cette structure révèle une pyramide salariale particulièrement déséquilibrée. Dans une administration publique performante, une répartition plus progressive des rémunérations est généralement observée, reflétant les différents niveaux de qualification, de responsabilité et d'ancienneté. Dans le cas du Burundi, la concentration massive des effectifs dans les deux premières tranches traduit plutôt un écrasement des salaires vers le bas, limitant les perspectives d'amélioration des conditions de vie des agents publics.

Tableau d'analyse des tranches de rémunération par catégorie (Suite de la page 17)

| Tranches de rémunération en Fbu | Nombre d'employés par catégorie |               |              | Total   | % général |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------|--------------|---------|-----------|
|                                 | Enseignants                     | Sous contrats | Sous Statuts |         |           |
| 1-250.000 Fbu                   | 131                             | 5.801         | 917          | 6.849   | 6,63      |
| 250.001-500.000 Fbu             | 68.203                          | 534           | 11.417       | 80.154  | 77,54     |
| 500.001-750.000 Fbu             | 13.495                          | 6             | 2.724        | 16.225  | 15,70     |
| 750.001-1.000.000 Fbu           | 98                              | 0             | 49           | 147     | 0,14      |
| Plus de 1.000.000 Fbu           | 81                              | 0             | 54           | 135     | 0,13      |
| Total général                   | 82.008                          | 6.341         | 15.161       | 103.510 | 100       |

### Répartition par tranche de rémunération



L'analyse par catégorie professionnelle confirme cette tendance. Parmi les 82.008 **enseignants**, 68.203, soit plus de 83 %, perçoivent un salaire compris entre 250.001 et 500.000 Fbu, tandis que 13.495 enseignants se situent dans la tranche comprise entre 500.001 et 750.000 Fbu. Seuls 179 enseignants bénéficient d'un salaire supérieur à 750.000 Fbu.

La situation est encore plus préoccupante pour **les agents sous contrat**. Sur 6.341 agents, 5.801, soit plus de 91 %, gagnent moins de 250.000 Fbu; 534 se situent entre 250.001 et 500.000 Fbu. Aucun agent sous contrat ne perçoit une rémunération supérieure à 750.000 Fbu. Ces chiffres témoignent d'une vulnérabilité économique particulièrement marquée pour cette catégorie de travailleurs.

**Les agents sous statut** présentent une répartition légèrement plus favorable, mais restent majoritairement concentrés dans les faibles niveaux de rémunération: 11.417 perçoivent une rémunération comprise entre 250.001 et 500.000 Fbu, 2.724 se situent entre 500.001 et 750.000 Fbu, tandis que seuls 103 agents dépassent 750.000 Fbu.

Au regard de ces chiffres, il apparaît clairement que la faiblesse des rémunérations ne constitue pas une difficulté limitée à quelques catégories professionnelles, mais un phénomène généralisé qui touche l'ensemble de la fonction publique. Cette situation fragilise le pouvoir d'achat des ménages, réduit les capacités d'épargne et d'investissement des fonctionnaires, accroît leur vulnérabilité face aux chocs économiques et compromet leur bien-être.

Plus encore, cette précarité salariale est susceptible d'avoir des répercussions profondes sur le

## ***V.2.ANALYSE DES REMUNERATIONS PAR TRANCHE SALARIALE (Suite de la page 18)***

fonctionnement de l'administration publique. Des agents confrontés quotidiennement à des difficultés économiques importantes risquent de voir leur motivation diminuer, leur productivité s'affaiblir et leur confiance envers les institutions s'éroder. À long terme, cette situation peut également favoriser la recherche de revenus complémentaires, la mobilité vers d'autres secteurs plus rémunérateurs ou l'émigration des compétences, au détriment de l'efficacité des services publics.

En définitive, l'analyse des tranches de rémunération met en lumière une fonction publique caractérisée par une pauvreté salariale largement répandue, où la majorité des agents vivent avec des revenus qui ne reflètent ni l'importance de leurs responsabilités ni les exigences du coût actuel de la vie. Ce constat renforce la nécessité d'une réforme ambitieuse de la politique salariale afin de restaurer le pouvoir d'achat des fonctionnaires et de garantir une administration publique performante, motivée et capable de répondre efficacement aux attentes de la population.

## ***V.3. ANALYSE COMPARATIVE DES REMUNERATIONS DES DIFFERENTES CATEGORIES DE FONCTIONNAIRES***

L'analyse des rémunérations selon les catégories professionnelles met en évidence des disparités importantes entre les enseignants, les agents sous statut et les agents sous contrat. Si les trois catégories contribuent au fonctionnement de l'administration publique, elles ne bénéficient pas des mêmes niveaux de rémunération ni des mêmes perspectives d'évolution salariale. Ces écarts soulèvent des questions d'équité et d'efficacité dans la gestion des ressources humaines de l'État.

### **⇒ Les enseignants: les principaux acteurs du service public, mais des rémunérations modestes**

Avec 82.008 agents, les enseignants représentent 79,23 % de l'ensemble des fonctionnaires et constituent l'épine dorsale de l'administration publique burundaise. Ils assurent la formation du capital humain, indispensable au développement économique et social du pays. Pourtant, leur situation salariale demeure particulièrement préoccupante.

En effet, 68.203 enseignants, soit plus de 83 % de cette catégorie, perçoivent un salaire compris entre 250.001 et 500.000 FBu, 13.495 enseignants soit de 15,70%, un salaire compris entre 500.001 et 750.000 FBu tandis que 131 enseignants gagnent moins de 250.000 FBu. Seuls 179 enseignants sur plus de quatre-vingt-deux mille disposent d'une rémunération supérieure à 750.000 FBu.

Ces chiffres traduisent un paradoxe majeur: la catégorie professionnelle la plus stratégique pour l'avenir du pays est également l'une des moins bien rémunérées. Une telle situation risque d'affecter durablement la motivation des enseignants, la qualité de l'enseignement et, à terme, la compétitivité du système éducatif burundais.

### **⇒ Les agents sous contrat: la catégorie la plus vulnérable**

6.341 agents sous contrat apparaissent comme la catégorie la plus fragilisée de la fonction publique. Les données montrent que 5.801 agents (soit plus de 91 %) perçoivent un salaire inférieur à 250.000 FBu, tandis que 534 autres gagnent entre 250.001 et 500.000 FBu. Aucun agent sous contrat n'atteint les deux tranches salariales supérieures.

Cette situation traduit une très grande précarité économique. Avec de tels revenus, il devient extrêmement difficile pour ces agents de couvrir les besoins essentiels de leurs familles, notamment en matière d'alimentation, de logement, de santé ou d'éducation. Au-delà de la précarité financière, ces faibles rémunérations peuvent également engendrer un sentiment d'exclusion, une faible motivation professionnelle et une forte rotation du personnel, au détriment

### **V.3. ANALYSE COMPARATIVE DES REMUNERATIONS DES DIFFÉRENTES CATEGORIES DE FONCTIONNAIRES (Suite de la page 19)**

de la continuité et de la qualité des services publics.

⇒ **Les agents sous statut: une situation relativement plus favorable mais encore insuffisante**

15.161 agents sous statut présentent une structure salariale relativement plus avantageuse. Parmi eux, 11.417 gagnent entre 250.001 et 500.000 FBu, 2.724 perçoivent entre 500.001 et 750.000 FBu, tandis que seulement 49 agents se situent entre 750.001 et 1.000.000 FBu et 54 dépassent 1.000.000 FBu.

Même si cette catégorie concentre l'essentiel des rémunérations les plus élevées, ces dernières brestent extrêmement limitées au regard de l'effectif total. Plus de 93 % des agents sous statut continuent eux aussi de percevoir moins de 750.000 FBu par mois.

⇒ **Une progression salariale très limitée**

L'analyse met également en évidence une faible progression des rémunérations entre les différentes catégories professionnelles. Dans une administration moderne, l'amélioration des qualifications, de l'expérience et des responsabilités devrait se traduire par une évolution progressive des salaires. Or, les données montrent que cette progression reste très limitée dans la fonction publique burundaise. Les possibilités d'accéder aux tranches salariales supérieures demeurent exceptionnelles, ce qui réduit les perspectives de carrière et peut décourager les agents les plus performants.

⇒ **Une politique salariale qui interroge**

Les résultats de cette analyse montrent que la politique salariale actuelle ne reflète pas toujours l'importance stratégique des différentes catégories de fonctionnaires. Alors que les enseignants constituent le principal moteur du développement du capital humain, ils restent concentrés dans les faibles niveaux de rémunération. Les agents sous contrat vivent dans une situation de grande vulnérabilité, tandis que seuls quelques agents sous statut accèdent aux rémunérations les plus élevées.

Cette configuration peut accentuer les inégalités, affaiblir la cohésion au sein de l'administration publique et compromettre les efforts de modernisation de l'État.

En définitive, la comparaison des catégories professionnelles montre que la faiblesse des rémunérations est un phénomène généralisé, même si son intensité varie selon le statut des agents. Elle souligne la nécessité de mettre en œuvre une réforme salariale plus équitable, fondée sur les qualifications, les responsabilités, la performance et le coût réel de la vie, afin de renforcer la motivation des fonctionnaires et d'améliorer durablement la qualité des services publics.

#### ***V.4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MASSE SALARIALE PAR MINISTERE: UNE CONCENTRATION DES RESSOURCES DANS QUELQUES SECTEURS.***

L'analyse de la répartition de la masse salariale par ministère met en évidence une concentration très marquée des dépenses de personnel dans un nombre limité de secteurs de l'administration publique. Cette situation s'explique principalement par les différences importantes d'effectifs entre les ministères, mais elle traduit également les priorités budgétaires de l'État en matière de gestion des ressources humaines.

**Tableau de Classement selon le montant global de rémunération et par ministère**

| Ministère                                                                                  | Catégories            |                    |                      | Total Rémunération   | % du total  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-------------|
|                                                                                            | Enseignants           | Sous Contrats      | Sous Statuts         |                      |             |
| Éducation nationale et de la recherche scientifique                                        | 35.615.245 119        | 194.641.943        | -                    | 35.809.887.062       | 83,5%       |
| Santé publique et de la lutte contre le sida                                               |                       | 210.277.014        | 3.601.565.489        | 3.811.842.503        | 8,9%        |
| Environnement, de l'agriculture et de l'élevage                                            |                       | 459.749.835        | 618.030.823          | 1.077.780.658        | 2,5%        |
| Justice                                                                                    |                       | 46.299.587         | 883.372.971          | 929.672.558          | 2,2%        |
| Intérieur, du développement communautaire et de la sécurité publique                       |                       | 8.446.439          | 356.301.504          | 364.747.943          | 0,9%        |
| Fonction publique, du travail et de l'emploi                                               |                       | 9.642.717          | 215.119.754          | 224.762.471          | 0,5%        |
| Finances, du budget et de la planification économique                                      |                       | 2 547 665          | 142.241.432          | 144.789.097          | 0,3%        |
| Infrastructures, de l'équipement et des logements sociaux                                  |                       | 17.703.010         | 90.316.812           | 108.019.822          | 0,3%        |
| Affaires de la communauté est africaine, de la jeunesse, des sports et de la culture       |                       | 12.028.976         | 94.341.417           | 106.370.393          | 0,2%        |
| Commerce, du transport, de l'industrie et du tourisme                                      |                       | 5.648.338          | 89.673.558           | 95.321.896           | 0,2%        |
| Affaires étrangères et de la coopération au développement                                  |                       | 4.036.442          | 79.474.764           | 83.511.206           | 0,2%        |
| Solidarité nationale, des affaires sociales, des droits de la personne humaine et du genre |                       | 8.708.342          | 61.538.083           | 70.246.425           | 0,2%        |
| Hydraulique, de l'énergie et des mines                                                     |                       | 1.577.975          | 42.356.297           | 43.934.272           | 0,1%        |
| Communication, des technologies de l'information et des médias                             |                       | 1 460 765          | 24.865.343           | 26.326.108           | 0,1%        |
| Secrétariat général de l'État                                                              |                       | 918.809            | 3.075.605            | 3.994.414            | 0,0%        |
| <b>Total général</b>                                                                       | <b>35.615.245.119</b> | <b>983.687.857</b> | <b>6.302.273 852</b> | <b>42.90.206.828</b> | <b>100%</b> |

#### V.4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MASSE SALARIALE PAR MINISTERE

*(Suite de la page 21)*

Les résultats montrent que le **Ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche scientifique** concentre à lui seul une rémunération nette totale de 35.809.887.062 FBu, soit 83,5 % de la masse salariale totale de la fonction publique. Cette proportion est exceptionnellement élevée puisqu'elle représente plus de quatre francs sur cinq dépensés par l'État pour rémunérer ses fonctionnaires.

Cette situation s'explique principalement par le fait que le ministère de l'Éducation emploie 82.930 agents, soit près de 80 % de l'ensemble des fonctionnaires. Toutefois, cette forte masse salariale ne signifie nullement que les enseignants bénéficient de rémunérations élevées. Comme démontré précédemment, la majorité d'entre eux perçoivent des salaires compris entre 250.001 et 500.000 FBu. La masse salariale importante est donc la conséquence directe du nombre très élevé d'enseignants et non d'une politique salariale particulièrement favorable.

Le **Ministère de la Santé publique et de la Lutte contre le Sida** occupe la deuxième position avec une masse salariale de 3.811.842.503 FBu, soit 8,9 % du total national. Il emploie 9.843 agents. Ce poids budgétaire traduit l'importance accordée au secteur de la santé, particulièrement dans un contexte où les besoins sanitaires demeurent importants.

Le **Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage** arrive en troisième position avec une masse salariale de 1.077.780 658 FBu, représentant 2,5 % du total. Il est suivi du **Ministère de la Justice**, dont la masse salariale s'élève à 929.672.558 FBu, soit 2,2 % de l'ensemble. Ces deux ministères réunis représentent moins de 5 % de la masse salariale nationale, ce qui illustre déjà l'écart considérable avec le secteur de l'éducation.

**Les autres ministères** disposent de masses salariales relativement modestes, toutes inférieures à 1 % ou légèrement supérieures pour certains. Il s'agit notamment des **ministères de l'Intérieur, de la Fonction publique, des Finances, des Infrastructures, du Commerce, des Affaires étrangères, de la Solidarité nationale, de l'Hydraulique, de la Communication** ainsi que du **Secrétariat général de l'État**. Ensemble, ces administrations représentent une faible part des dépenses salariales publiques.

Cette répartition met en évidence une administration publique dont les ressources humaines sont fortement concentrées dans quelques secteurs essentiels, **principalement l'éducation et la santé**. Ce choix traduit une volonté de privilégier les secteurs directement liés au développement humain. Toutefois, il révèle également les contraintes auxquelles fait face l'État lorsqu'il s'agit d'améliorer les rémunérations. Une augmentation uniforme des salaires aurait un impact budgétaire particulièrement élevé en raison du poids très important du secteur éducatif.

L'analyse montre également que certains ministères stratégiques disposent d'effectifs relativement faibles. C'est notamment le cas des ministères chargés des finances, des infrastructures, de l'énergie, de la communication ou encore des affaires étrangères. Bien que leur masse salariale soit limitée, ces institutions jouent un rôle déterminant dans la gouvernance économique, la mobilisation des ressources publiques, les investissements et les relations internationales. Cette situation invite à réfléchir non seulement à la répartition quantitative des effectifs, mais aussi à leur adéquation avec les missions stratégiques de chaque ministère.

Par ailleurs, l'examen de la répartition des effectifs par tranche de rémunération au sein des ministères montre que la faiblesse des salaires est un phénomène transversal. Même dans les ministères bénéficiant d'une masse salariale relativement importante, la majorité des agents demeure concentrée dans les deux premières tranches de rémunération, c'est-à-dire en dessous de 500.000 FBu par mois. Cette réalité confirme que le problème réside moins dans la répartition

## V.4. ANALYSE COMPARATIVE DE LA MASSE SALARIALE PAR MINISTERE

(Suite de la page 22)

sectorielle des ressources que dans le niveau global des rémunérations accordées aux fonctionnaires.

En définitive, cette analyse démontre que la masse salariale de l'État est très fortement concentrée dans le secteur de l'éducation en raison de son poids démographique. Cependant, cette concentration ne se traduit pas par une amélioration du niveau de vie des enseignants ni par une rémunération satisfaisante des autres catégories de fonctionnaires. Elle met plutôt en évidence la nécessité d'une réforme salariale globale, accompagnée d'une réflexion sur la gestion stratégique des ressources humaines et sur les priorités budgétaires de l'État, afin de garantir une administration publique à la fois efficace, motivée et capable de répondre aux attentes des citoyens.

## V.5. ANALYSE COMPARATIVE DES NIVEAUX DE REMUNERATION: DES ECARTS SALARIAUX REVELATEURS D'UNE PROFONDE INEGALITE.

L'analyse des rémunérations minimales et maximales met en évidence l'existence de fortes disparités salariales au sein de la fonction publique burundaise. Si les différences de rémunération entre catégories professionnelles sont normales dans toute administration, en raison des qualifications, des responsabilités et des niveaux hiérarchiques, les écarts observés dans cette étude apparaissent particulièrement importants et interrogent le principe d'équité qui devrait guider la politique salariale de l'État.

**Tableau d' Hiérarchisation des rémunérations**

| Classification        | Catégories    |               |               |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
|                       | Enseignants   | Sous contrats | Sous statuts  |
| Rémunération minimale | 74.530 FBu    | 81.753 FBu    | 63.859 FBu    |
| Rémunération maximale | 8.516.455 FBu | 621.084 FBu   | 8.528.659 FBu |

Les données montrent que les rémunérations minimales varient de manière significative selon les catégories de fonctionnaires. Les agents sous statut enregistrent la rémunération la plus faible avec 63 859 FBu par mois, suivis des enseignants avec 74.530 FBu, tandis que les agents sous contrat perçoivent un minimum de 81.753 FBu. Bien que ces montants diffèrent légèrement, ils présentent tous un point commun : ils sont extrêmement faibles au regard du coût actuel de la vie au Burundi.

À l'autre extrémité de l'échelle salariale, les rémunérations maximales atteignent des niveaux particulièrement élevés. Les agents sous statut perçoivent jusqu'à 8.528.659 FBu par mois, les enseignants peuvent atteindre 8.516.455 FBu, tandis que la rémunération maximale des agents sous contrat plafonne à 621.084 FBu.

Ces chiffres traduisent une réalité frappante. Entre le salaire minimum le plus faible (63.859 FBu) et le salaire maximum le plus élevé (8.528.659 FBu), l'écart dépasse 8,4 millions de francs burundais. En termes relatifs, le fonctionnaire le mieux rémunéré perçoit plus de 130 fois le revenu du fonctionnaire le moins bien payé. Un tel niveau d'inégalité est exceptionnellement élevé dans une même administration publique et soulève des interrogations sur la cohérence et l'équité du système de rémunération.

L'analyse montre également que les rémunérations les plus élevées restent concentrées au sein d'un nombre très limité de postes de responsabilité. En effet, seuls 282 fonctionnaires, soit 0,27 % de l'ensemble des agents publics faisant objet de cette analyse, perçoivent une rémunération supérieure à 750.000 FBu par mois. À l'inverse, plus de 84 % des fonctionnaires vivent avec un

## V.5. ANALYSE COMPARATIVE DES NIVEAUX DE REMUNERATION (Suite de la page 23)

salaire inférieur ou égal à 500.000 FBu. Cette concentration des revenus traduit une forte polarisation salariale : une infime minorité bénéficie de rémunérations élevées tandis que la quasi-totalité des agents demeure dans des conditions de rémunération modestes.

Ces disparités peuvent avoir plusieurs conséquences sur le fonctionnement de l'administration publique. D'abord, elles peuvent **alimenter un sentiment d'injustice** chez les agents faiblement rémunérés, surtout lorsque les écarts ne sont pas clairement justifiés par les responsabilités exercées ou par les performances individuelles. Ce sentiment est susceptible d'**affecter la motivation, l'engagement professionnel et la confiance** envers les mécanismes de gestion des ressources humaines.

Ensuite, des écarts salariaux aussi importants peuvent **fragiliser la cohésion** au sein de la fonction publique. Les fonctionnaires qui exercent des missions essentielles, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé, peuvent éprouver le sentiment que leurs efforts ne sont pas suffisamment reconnus au regard des responsabilités qu'ils assument quotidiennement. Cette perception est de nature à réduire leur motivation et à encourager la recherche d'opportunités plus rémunératrices dans le secteur privé ou à l'étranger.

Par ailleurs, l'étude révèle que la faiblesse des rémunérations minimales contraste fortement avec l'évolution du coût de la vie. Un salaire de moins de 100.000FBu par mois ne permet pas de couvrir **les besoins alimentaires de base d'un ménage, encore moins les dépenses liées au logement, à la santé, au transport ou à l'éducation**. Cette situation expose les fonctionnaires les plus modestes à une grande vulnérabilité économique et sociale.

Toutefois, il convient de préciser que l'objectif de cette analyse n'est pas de remettre en cause le principe de différenciation salariale, qui est légitime dans toute administration publique. Les fonctions de direction, les responsabilités techniques ou les compétences spécialisées justifient naturellement des rémunérations plus élevées. En revanche, l'ampleur des écarts observés appelle une réflexion sur leur caractère proportionné et sur la nécessité de garantir à tous les fonctionnaires un revenu minimum compatible avec une vie digne.

En définitive, cette analyse met en évidence un système de rémunération caractérisé par une double problématique : d'une part, une faiblesse généralisée des salaires pour la majorité des fonctionnaires et, d'autre part, des écarts de rémunération particulièrement importants entre les catégories les moins et les mieux rémunérées. Cette situation souligne l'urgence d'une réforme salariale fondée sur les principes d'équité, de transparence, de mérite et de justice sociale, afin de renforcer la motivation des agents publics, d'améliorer la performance de l'administration et de consolider la confiance des citoyens dans les institutions de l'État.

## ***V.6. ANALYSE DU POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES AU REGARD DU COUT DE LA VIE : UN DEFICIT STRUCTUREL ENTRE LES REVENUS ET LES BESOINS ESSENTIELS.***

L'évaluation du pouvoir d'achat des fonctionnaires constitue l'un des aspects les plus révélateurs de cette étude. En effet, au-delà du montant nominal des salaires, il importe d'apprécier leur capacité réelle à permettre aux agents publics et à leurs familles de satisfaire leurs besoins fondamentaux. À cette fin, les rémunérations ont été comparées au budget mensuel minimum nécessaire pour assurer les dépenses essentielles d'un ménage de huit personnes, estimé à 1.473.500 FBu.

**Tableau du Budget minimum pour une famille de huit personnes.**

| Produits                  | PU      | Nombre de fois/Mois | Total            |
|---------------------------|---------|---------------------|------------------|
| Haricots                  | 5.500   | 25                  | 137.500          |
| Riz                       | 10.000  | 25                  | 250.000          |
| Petit poids               | 13.000  | 5                   | 65.000           |
| Farine de manioc          | 3.000   | 15                  | 45.000           |
| Patate douce              | 1.500   | 20                  | 30.000           |
| Pomme de terre            | 2.300   | 10                  | 23.000           |
| Viande                    | 35.000  | 8                   | 280.000          |
| Huile de palme 5l         | 65.000  | 1                   | 65.000           |
| Huile de coton 5l         | 90.000  | 1                   | 90.000           |
| Lait en poudre NIDO       | 80.000  | 1                   | 80.000           |
| Spaghetti quart de carton | 25.000  | 1                   | 25.000           |
| Sucre                     | 8.000   | 2                   | 16.000           |
| Savon demi-carton         | 16.500  | 1                   | 16.500           |
| Sel                       | 2.500   | 1                   | 2.500            |
| Thé                       | 8.000   | 1                   | 8.000            |
| Charbon de bois           | 95.000  | 2                   | 190.000          |
| Location Maison           | 150.000 | 1                   | 150.000          |
| <b>Total pour un mois</b> |         |                     | <b>1.473.500</b> |

Le panier de consommation retenu dans cette étude comprend les principales dépenses auxquelles une famille doit faire face chaque mois, notamment l'alimentation (haricots, riz, viande, pommes de terre, farine de manioc, huile, sucre, lait, etc.), le logement, le charbon de bois, les produits d'hygiène et d'autres biens indispensables à une vie décente. **Il ne prend pas en compte certaines dépenses importantes telles que les soins de santé spécialisés, les frais scolaires, le transport, les vêtements, la communication, les imprévus ou encore l'épargne.** Par conséquent, le montant de 1.473.500 FBu peut être considéré comme un minimum vital plutôt que comme un niveau de confort.

La comparaison entre ce budget de référence et les niveaux de rémunération des fonctionnaires révèle un écart particulièrement important. La très grande majorité des agents publics, soit 84,17 %, perçoit un salaire inférieur ou égal à 500.000 FBu par mois. Ce revenu représente à peine 34 % du budget mensuel minimal nécessaire à une famille de huit personnes. Autrement dit, il manque plus de 973.000 FBu chaque mois à ces ménages pour couvrir leurs besoins essentiels.

Même les fonctionnaires appartenant à la tranche dite des salaires moyens (entre 500.001 et 750.000 FBu) ne disposent pas d'un revenu suffisant pour satisfaire convenablement les besoins de leur ménage. Un salaire de 750.000 FBu, correspondant au plafond de cette catégorie, ne couvre qu'environ 51 % du budget minimum estimé. **Cela signifie qu'un ménage vivant exclusivement du salaire d'un seul fonctionnaire reste confronté à un déficit financier**

## ***V.6. ANALYSE DU POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES AU REGARD DU COUT DE LA VIE (Suite de la page 25)***

**important, malgré une rémunération supérieure à celle de la majorité des agents publics.**

Cette réalité montre que la faiblesse du pouvoir d'achat ne concerne pas uniquement les fonctionnaires les moins rémunérés ; elle touche également une partie importante des agents qualifiés occupant des fonctions intermédiaires. La précarité salariale apparaît ainsi comme un phénomène généralisé au sein de la fonction publique.

Les conséquences de cette insuffisance de revenus sont nombreuses. Face à l'impossibilité de couvrir l'ensemble de leurs dépenses, de nombreux ménages sont contraints de modifier leurs habitudes de consommation. Les dépenses alimentaires sont souvent réduites en quantité ou en qualité, ce qui peut entraîner des problèmes de malnutrition, notamment chez les enfants. Les dépenses de santé sont parfois reportées, les consultations médicales différées et l'achat de médicaments limité en raison du manque de ressources financières.

Les difficultés touchent également le secteur de l'éducation. De nombreuses familles éprouvent des difficultés à payer les frais scolaires, les uniformes, les fournitures ou les contributions exigées par les établissements. Cette situation peut compromettre la réussite scolaire des enfants et contribuer à la reproduction de la pauvreté d'une génération à l'autre.

L'accès à un logement décent constitue également un défi majeur. Une part importante des revenus est absorbée par le paiement du loyer, obligeant certaines familles à vivre dans des habitations surpeuplées ou dans des conditions précaires. À cela s'ajoutent les dépenses liées à l'énergie domestique, notamment le charbon de bois, dont le coût représente une charge importante dans le budget des ménages.

Sur le plan économique, la faiblesse du pouvoir d'achat réduit considérablement la capacité d'épargne et d'investissement des fonctionnaires. Les revenus disponibles étant entièrement consacrés aux dépenses courantes, les ménages ne disposent pratiquement d'aucune marge financière pour investir dans des activités génératrices de revenus, acquérir un patrimoine ou faire face à des situations d'urgence. Cette absence d'épargne renforce leur vulnérabilité face aux chocs économiques et aux imprévus.

Au niveau national, cette situation exerce également un impact négatif sur l'économie. Lorsque plus de quatre fonctionnaires sur cinq disposent d'un pouvoir d'achat limité, la consommation des ménages diminue, ce qui affecte directement les activités commerciales, la production locale, les recettes fiscales et, plus largement, la croissance économique. Les faibles revenus des fonctionnaires deviennent ainsi un frein à la dynamique économique du pays.

L'analyse met donc en évidence un déséquilibre profond entre les rémunérations de la fonction publique et le coût réel de la vie au Burundi. Les salaires actuels ne permettent plus à une très grande majorité des fonctionnaires de satisfaire leurs besoins essentiels ni de vivre dans des conditions conformes aux exigences de dignité humaine. Cette situation compromet non seulement leur bien-être, mais également leur motivation, leur efficacité professionnelle et la qualité des services publics qu'ils rendent à la population.

En définitive, cette étude démontre que la question salariale dépasse le simple cadre de la rémunération des agents publics. Elle constitue un enjeu majeur de protection sociale, de développement économique, de gouvernance et de stabilité nationale. Une réforme visant à améliorer progressivement le pouvoir d'achat des fonctionnaires apparaît dès lors comme une condition essentielle pour renforcer la performance de l'administration publique, améliorer les conditions de vie des ménages et soutenir durablement le développement du Burundi.

## ***V.7. ANALYSE DES IMPLICATIONS ECONOMIQUES, SOCIALES ET INSTITUTIONNELLES DE LA FAIBLESSE DES REMUNERATIONS***

Les résultats de cette étude démontrent que la faiblesse des rémunérations des fonctionnaires ne constitue pas uniquement une problématique liée aux conditions de vie des agents publics. Elle représente également un défi majeur pour le développement économique, la stabilité sociale, la qualité de la gouvernance et l'efficacité de l'administration publique. Les faibles salaires produisent un ensemble d'effets interdépendants qui fragilisent progressivement les institutions de l'État et limitent leur capacité à répondre efficacement aux attentes des citoyens.

### ***V.7.1. UNE DÉMOTIVATION PROGRESSIVE DES FONCTIONNAIRES***

La rémunération constitue l'un des principaux facteurs de motivation au travail. Lorsqu'elle ne permet plus de satisfaire les besoins fondamentaux, elle perd son rôle d'incitation et devient une source permanente de frustration.

Au regard des résultats de cette étude, la majorité des fonctionnaires exercent leurs missions dans des conditions financières particulièrement difficiles. Cette réalité peut entraîner une baisse de l'engagement professionnel, une diminution du sentiment d'appartenance à l'administration publique ainsi qu'une perte de confiance envers les politiques publiques de gestion des ressources humaines.

À long terme, cette démotivation risque d'affecter la qualité du travail fourni, de réduire l'initiative individuelle et de freiner les efforts de modernisation de l'administration.

### ***V.7.2. UNE BAISSSE DE LA QUALITÉ DES SERVICES PUBLICS***

Les fonctionnaires constituent le principal instrument de mise en œuvre des politiques publiques. Lorsque leurs conditions de vie se détériorent, les services rendus aux citoyens risquent également de se dégrader.

Dans le secteur de l'éducation, des enseignants insuffisamment rémunérés peuvent rencontrer des difficultés à préparer leurs cours, à acquérir du matériel pédagogique ou à consacrer pleinement leur temps à leur mission.

Dans le secteur de la santé, les difficultés économiques peuvent influencer la disponibilité du personnel, la qualité de l'accueil des patients et la continuité des soins.

Les mêmes effets peuvent être observés dans l'administration territoriale, la justice, les finances publiques ou les autres services de l'État.

La faiblesse des rémunérations devient ainsi un facteur indirect de détérioration de la qualité des services publics.

### ***V.7.3. UNE AUGMENTATION DU RISQUE DE CORRUPTION***

L'étude ne permet pas d'établir une relation automatique entre faibles rémunérations et corruption. Toutefois, la littérature économique et les expériences internationales montrent que des revenus insuffisants peuvent accroître la vulnérabilité des agents publics face aux pratiques de corruption. Lorsqu'un fonctionnaire ne parvient plus à couvrir les besoins essentiels de sa famille, il peut être davantage exposé aux sollicitations extérieures ou à la recherche de revenus illicites.

Cette situation peut favoriser : les paiements informels ; les pots-de-vin ; les abus de pouvoir ; les détournements de ressources publiques ; certaines formes de favoritisme administratif. Même si ces comportements restent individuels et ne concernent pas l'ensemble des fonctionnaires, leur multiplication compromet la confiance des citoyens envers les institutions publiques.

#### ***V.7.4. UNE ACCÉLÉRATION DE LA FUIITE DES COMPÉTENCES***

L'une des conséquences les plus préoccupantes de la faiblesse des rémunérations réside dans l'émigration des travailleurs qualifiés. Le rapport souligne que de nombreux Burundais considèrent aujourd'hui l'émigration comme une opportunité d'améliorer leurs conditions de vie. Les secteurs de l'éducation, de la santé, de la justice, de l'ingénierie, des finances publiques ou encore des technologies de l'information sont particulièrement concernés.

Cette fuite des compétences entraîne plusieurs conséquences : diminution du personnel qualifié ; difficultés de recrutement ; augmentation des coûts de formation de nouveaux agents ; perte d'expérience institutionnelle ; ralentissement de la mise en œuvre des politiques publiques. À long terme, cette situation peut compromettre la capacité de l'État à assurer efficacement ses missions.

#### ***V.7.5. LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES PARALLÈLES***

Face à l'insuffisance des salaires, de nombreux fonctionnaires cherchent à compléter leurs revenus par des activités secondaires. Ces activités peuvent prendre différentes formes : petits commerces ; agriculture et élevage ; transport ; prestations privées ; consultance ; activités informelles.

Si ces initiatives permettent parfois d'améliorer les revenus des ménages, elles réduisent également le temps consacré au service public, augmentent la fatigue professionnelle et peuvent créer des conflits d'intérêts lorsque les activités privées interfèrent avec les responsabilités administratives.

#### ***V.7.6. UNE AGGRAVATION DE LA PAUVRETÉ DES MÉNAGES***

La faiblesse des rémunérations a des répercussions directes sur les conditions de vie des familles des fonctionnaires. Les conséquences les plus fréquentes sont : diminution de la qualité alimentaire ; difficultés d'accès aux soins de santé ; impossibilité d'assurer certaines dépenses scolaires ; endettement chronique ; incapacité à constituer une épargne ; précarité du logement.

Cette situation touche particulièrement les familles nombreuses, dont les dépenses sont naturellement plus élevées.

#### ***V.7.7. UN RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE NATIONALE***

Les fonctionnaires représentent une part importante des consommateurs dans l'économie nationale. Lorsque leur pouvoir d'achat diminue, leur consommation baisse également. Cette réduction de la demande intérieure affecte directement : les petits commerçants, les marchés locaux, les entreprises, les producteurs agricoles, les recettes fiscales.

Ainsi, la faiblesse des rémunérations produit des effets qui dépassent largement la fonction publique et ralentissent la dynamique économique nationale.

#### ***V.7.8. UNE MENACE POUR LA STABILITÉ SOCIALE***

Lorsque les difficultés économiques persistent pendant une longue période, elles peuvent alimenter des tensions sociales. Les faibles rémunérations sont susceptibles de favoriser : les revendications syndicales, les mouvements de grève, les conflits sociaux, la perte de confiance envers les institutions publiques, le désengagement des citoyens vis-à-vis de l'administration.

Une telle situation peut fragiliser la cohésion sociale et compliquer la mise en œuvre des politiques publiques.

## ***V.7.9. UNE NÉCESSITÉ URGENTE DE RÉFORME***

L'ensemble des analyses présentées dans ce rapport montre que la faiblesse des rémunérations des fonctionnaires est devenue un enjeu stratégique de gouvernance publique. Elle ne constitue plus seulement une question de gestion des ressources humaines, mais un défi transversal qui affecte simultanément : le développement économique, la lutte contre la pauvreté, la qualité des services publics, la stabilité sociale, la bonne gouvernance, la compétitivité du pays, la réalisation des objectifs de développement durable.

En conséquence, une réforme progressive et durable de la politique salariale apparaît aujourd'hui comme une priorité nationale. Cette réforme devrait s'appuyer sur plusieurs principes fondamentaux : l'équité entre les catégories professionnelles, l'adaptation des rémunérations au coût réel de la vie, la valorisation des compétences, la maîtrise des finances publiques et le renforcement de la transparence dans la gestion de la masse salariale. Ainsi, améliorer les conditions de rémunération des fonctionnaires ne constitue pas une simple dépense budgétaire supplémentaire, mais un investissement stratégique dans le capital humain, la performance de l'administration publique et le développement durable du Burundi.

## ***VI. CONCLUSION GÉNÉRALE***

La politique salariale de la fonction publique burundaise, autrefois conçue pour garantir un minimum de bien-être, s'est muée en un véritable fardeau pour la vie décente des agents de l'État. En se penchant sur les chiffres, une vérité s'éclaircit: parmi les 103.510 fonctionnaires, une majorité écrasante, soit 84,17 %, perçoit un salaire mensuel atteignant à peine 500.000 FBu. Pourtant, pour subvenir aux besoins d'une famille de huit personnes, il faudrait un montant minimum de 1 473 500 FBu. Cette disproportion criante entre les revenus et le coût de la vie représente un défi colossal pour la fonction publique.

Le secteur éducatif joue un rôle central dans cette administration, englobant près de 80 % des agents et absorbant plus de 83 % de la masse salariale nationale. Cependant, cette place prééminente n'est pas valorisée par des rémunérations appropriées, alors même que les enseignants ont d'énormes responsabilités dans la formation des jeunes générations et dans le développement du pays. En outre, des écarts de salaires flagrants se manifestent entre les différentes catégories professionnelles et hiérarchiques. Tandis que quelques centaines de fonctionnaires jouissent de rémunérations confortables, la grande majorité demeure prisonnière des tranches les plus basses. Ces différences, qui peuvent atteindre un rapport de 130 entre les salaires les plus bas et les plus hauts, soulèvent des questions sur l'équité et la justice sociale qui devraient caractériser une politique salariale moderne.

Les conséquences de cette situation se répercutent sur la société entière. Des salaires insuffisants érodent le pouvoir d'achat des ménages, les rendant plus vulnérables face à l'inflation et entravant ainsi leur capacité à épargner et à investir. Cela complique l'accès aux besoins fondamentaux tels que la santé, l'alimentation, le logement et l'éducation. L'impact est tel qu'il génère une démotivation parmi les agents, provoque une quête incessante de revenus supplémentaires et, dans certains cas, entraîne une fuite des compétences vers des horizons plus prometteurs. Cela nuit également à la qualité des services publics et ouvre la voie à des pratiques de corruption. Les répercussions de cette situation dépassent le cadre de l'administration, freinant ainsi le développement économique et sapant la stabilité sociale du Burundi.

## VII. CONCLUSION *(Suite de la page 29)*

Cette étude met en lumière l'importance d'appréhender la question salariale comme un enjeu stratégique pour le développement national, et non pas comme un simple problème budgétaire. Il est essentiel qu'une fonction publique bien rémunérée puisse garantir des services efficaces, attirer et conserver des talents qualifiés, tout en s'associant aux aspirations du pays en matière de croissance, de réduction de la pauvreté et d'amélioration de la gouvernance. En ce sens, la Ligue Burundaise des Droits de l'Homme « Iteka » et King Umurundi Freedom lancent un appel aux autorités pour qu'elles accélèrent la mise en œuvre de la "politique salariale équitable" actualisée. Cette réforme devrait s'appuyer sur des principes de correspondance salariale avec le coût de la vie réelle, de réduction des écarts de rémunération et de valorisation du mérite car l'existante repose sur des études menées depuis 2014, qui semblent désormais insuffisantes face aux défis actuels. Il devient également impératif de mettre en place un mécanisme d'indexation pour protéger le pouvoir d'achat des fonctionnaires face à l'inflation.

Cette transformation doit s'inscrire dans une vision plus globale de modernisation de l'administration publique et de gestion rigoureuse des finances de l'État. En effet, améliorer les conditions de rémunération ne doit pas être perçu comme une contrainte budgétaire, mais comme un investissement crucial dans le capital humain de l'État. Une fonction publique mieux rétribuée, motivée et valorisée sera déterminante pour l'amélioration des services publics, le renforcement de la confiance des citoyens dans leurs institutions et le soutien à la croissance économique.

Enfin, la Ligue Burundaise des Droits de l'Homme « Iteka » et King Umurundi Freedom interpellent les autorités publiques, ainsi que les partenaires techniques et financiers, les syndicats, la société civile et tous les acteurs concernés, pour faire de la réforme salariale un enjeu national majeur. Il en va de la dignité des fonctionnaires, de l'efficacité de l'État, de la cohésion sociale, et de l'avenir du développement économique et humain du Burundi.