



BANQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE CENTRALE

DIRECTION GENERALE DE L'EXPLOITATION

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

BILAN SOCIAL 2023

SOMMAIRE

- Sigles et abréviations P. 3
- Préambule P. 4
- Chiffres clés P. 5
- Emploi P. 6
- Rémunérations et charges accessoires P. 32
- Conditions d'hygiène et de sécurité P. 41
- Autres conditions de travail P. 50
- Formation P. 59
- Relations professionnelles P. 65
- Autres conditions de vie relevant de l'employeur P. 69

SIGLES ET ABBREVIATIONS

ACCG	Agent(s) des Clauses et Conditions Générales	RNPS	Régime National de Prévoyance Sociale
AEM	Agent(s) d'Encadrement Moyen	SCX	Services Centraux
AES	Agent(s) d'Encadrement Supérieur	PCS	Poste Central de Sécurité
ASG	Agent(s) des Services Généraux	PCG	Poste Central de Garde
BBP	Bureau de la BEAC à Paris	PIF	Poste d'Inspection et de Filtrage
BDF	Banque de France	PCA	Plan de Continuité d'Activités
BEAC	Banque des Etats de l'Afrique Centrale	PPF	Plan Pluriannuel de Formation
BCEAO	Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest	PSB	Plan Stratégique de la Banque
BCC	Banque Centrale des Comores	RCA	République Centrafricaine
BP	Brevet Professionnel	SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	SNH	Société Nationale des Hydrocarbures
CDD	Contrat à Durée Déterminée	SSIAP12	Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes 1 & 2
CEMAC	Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale	SSTIA	Sauveteur Secouriste du Travail
COBAC	Commission Bancaire de l'Afrique Centrale		
CRBC	Caisse de Retraite de la Banque Centrale		
CCESTRC	Cellule Centrale d'Etudes des Transferts et du Suivi de la Réglementation des Changes		
CSMPGP	Comptabilité Systèmes et Moyens de Paiement Gestion et Personnel		
DPMG	Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux		
DRHF	Direction des Ressources Humaines et Formation		
Effet GVT	Glissement, Vieillesse, Technicité		
FCFA	Franc de la Coopération Financière en Afrique		
FMI	Fonds Monétaire International		
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences		
HEC	Hautes Etudes Commerciales		
ITB	Institut Technique de Banque		
JIF	Journée Internationale de la Femme		
ND	Non Déterminé		
PDRH	Plan Directeur des Ressources Humaines		
RC	Responsabilité Civile		
RU	Ressources Humaines		

Préambule

L'Institut d'Emission de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) a poursuivi ses missions statutaires et d'apporter son assistance et appui aux États, sans déroger à sa dynamique de croissance et de développement en 2023 notamment avec le lancement des travaux de l'Agence de Mouila le 09 décembre 2023, qui sera probablement le 27^{ème} Centre de la Banque après celui d'Ebolowa dont les travaux sont également en cours. L'année a été marquée par l'inauguration du nouvel immeuble de la Direction Nationale de la BEAC à Bangui en République centrafricaine le 30 novembre 2023, ouvrage réalisé conformément aux nouvelles normes en vigueur au niveau international en termes technologique, architectural, écologique et ergonomique et enfin, la préservation de la qualité des conditions de travail du personnel.

Analysant l'état de la conjoncture économique et financière des États membres de la CEMAC en 2023 ainsi que les perspectives pour 2024, le Conseil d'Administration de la BEAC en sa session du 18 décembre 2023 a noté, entre autres, qu'en raison du «ralentissement de l'activité économique mondiale et de la persistance des pressions inflationnistes, (...), des risques pèsent sur les perspectives économiques de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) .»

Les États membres ont ainsi été exhortés à poursuivre les réformes visant à accélérer le potentiel de croissance de la Zone et à ramener l'inflation sous la norme communautaire de 3%. A juste titre, dans son allocution lors de la cérémonie d'inauguration du nouvel immeuble de la Direction Nationale de la BEAC à Bangui, Monsieur Felix MOUALA , Premier Ministre du Gouvernement Centrafricain , a indiqué qu' « en cette perspective, les contributions de la politique monétaire restent déterminantes pour la stabilité, la lutte contre le chômage et la croissance espérée ».

En raison du résultat net enregistré en 2023 et de la contribution du personnel de la BEAC à cette performance institutionnelle, le Gouvernement de la Banque a accordé une prime exceptionnelle à l'ensemble du personnel par Lettre Circulaire N°018/DGE/DRHF/2023 du 22 décembre 2023 et versé régulièrement la gratification principale au taux réglementaire en décembre et au taux exceptionnel de **300 %** pour la part complémentaire. Des études, en cours de validation, ont été menées dans la perspective de l'amélioration des avantages du personnel (rémunération, formation professionnelle, gestion des carrières, déplacement pour congés, etc.) dans le souci de l'épanouissement professionnel et personnel des agents en tenant compte des enjeux de performance de la Banque Centrale.

Au 31 décembre 2023, l'effectif du personnel de la BEAC est de **2481 agents (dont cinq membres du Gouvernement de la BEAC et deux mandataires du Secrétariat Général de la COBAC)**. L'effectif était de **2572** agents en 2022, ce qui reflète une baisse de **3,5 %** par rapport à l'exercice précédent. Cette variation est liée aux mouvements de sorties enregistrés au cours de l'exercice (retraites, mise en disponibilité, détachement, démission, décès, etc.) ramenant le taux de rotation à **4,9%** .

C'est l'occasion ici, à travers cette édition du Bilan social 2023, de rendre hommage à Feu M. BONCANCA TABARES Carlos – Alberto, ancien Directeur des Ressources Humaines et Formation décédé en fonction, des suites d'une courte maladie le 10 février 2023, et à tous ceux , actifs et retraités ayant tiré leur révérence en cette année, pour les œuvres réalisées pour la Communauté en général et la BEAC en particulier ainsi que l'abnégation au travail dont ils ont fait preuve durant leurs carrières.

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRES

CONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITE

AUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLES

AUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

2481 employés & membres du Gouvernement de la BEAC et mandataires du SG COBAC
répartis dans 07 Etats et 25 Centres

280 877 833 FCFA versés en capital décès et rentes

645 500 000 FCFA alloués à la subvention liée à la restauration d'entreprise, soit **0,7%** des frais du personnel



Les dépenses de santé représentent **7,1%** de la masse salariale



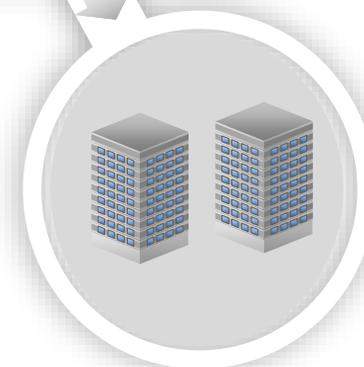
10 731 325 872 FCFA de cotisations patronales dont **8,7%** consacrées à la retraite complémentaire



2,8% de taux d'absentéisme



2 786 662 012 FCFA consacrés à la formation, soit **4%**



La masse salariale ⁽¹⁾ représente **54,5%** du budget de fonctionnement

(1) Somme des rémunérations brutes versées aux salariés au cours d'un exercice et calculée à partir des rémunérations brutes et des primes versées au cours d'un exercice, en excluant les cotisations patronales

- L'effectif du personnel de la Banque Centrale au 31 décembre 2023 a connu une régression de 3,5% par rapport à celui de l'année 2022.
- Le taux de rotation comparativement à l'année précédente est de 4,9%, dénotant selon la norme d'une bonne ambiance générale et d'une satisfaction du personnel, bien que les départs aient été massifs.
- L'accroissement du nombre de départs soit 102 en 2023 contre 95 en 2022 avec comme cause principale "la retraite" agit sur la pyramide des âges. L'âge moyen est passé à 46 ans en 2023 contre 42 ans en 2020, 44 ans en 2021 et 45 ans en 2022.
- Les avancements statutaires dans l'encadrement supérieur en baisse de 87, 3%, tandis que la mobilité verticale est en augmentation de 105,3% par rapport à l'année précédente. Les promotions en grade du personnel des clauses et conditions générales ont diminué de 30,2 % en 2023. La mobilité géographique a été peu maîtrisée en 2023, soit une hausse de 126,3% en 2023.
- Le taux d'absentéisme a connu une baisse significative de 2,8 % en 2023 contre 10,1% pour l'année 2022.
- L'optimisation des fonctionnalités du nouveau Système d'Information des Ressources Humaines s'est intensifiée dans tous les Centres, et des améliorations ont été apportées aux processus existants. Toutefois, l'utilisation optimale rencontre des difficultés dues à la fragilité du réseau.

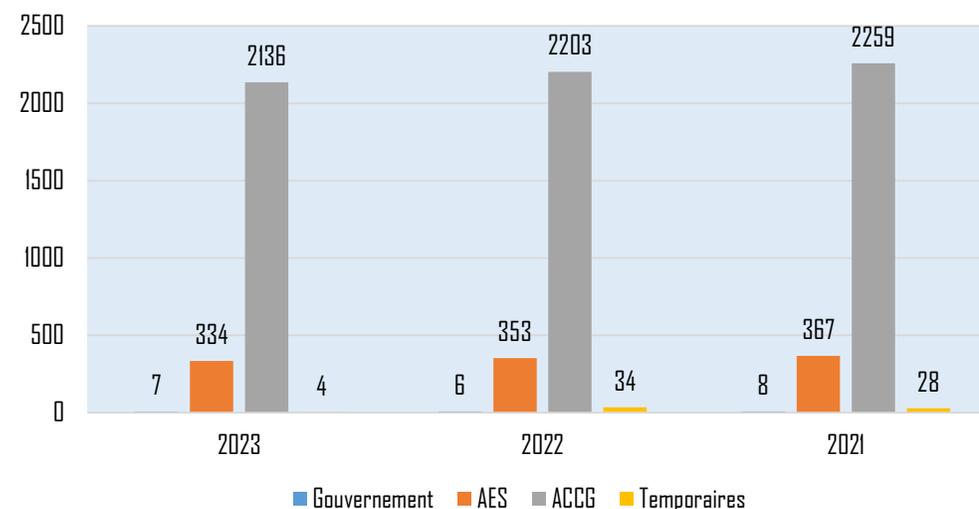
1.1 - Effectifs	7
1.2 – Mouvements du personnel	18
1.3 – Promotions aux grades des AES	21
1.4 – Nomination aux fonctions AES	23
1.5 – Besoins Recrutement des AES	25
1.6 – Promotions aux grades des AEM	26
1.7 – Etat des lieux de la réforme RH	29
1.8 – Absentéisme	31

1.1 Effectifs

Effectif total au 31 décembre

		2023	2022	2021
Gouvernement	BEAC	5	4	6
	COBAC	2	2	2
AES Effectif	Hommes	269	284	296
	Femmes	65	69	71
	Total	341	353	367
ACCG	Hommes	1086	1126	1155
	Femmes	1050	1077	1104
	Total	2136	2203	2259
Temporaires	Hommes	2	6	2
	Femmes	2	4	0
	Total	4	10	2
Total Général (hors Gouvernement)		2481	2572	2636

EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE 2023



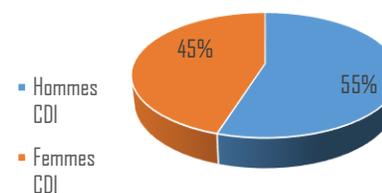
- Au 31 décembre 2023, l'effectif du Personnel de la BEAC est de 2481 agents, contre 2572 agents en 2022, soit une variation à la baisse de 3,5%.
- Cette variation est liée à la rotation des effectifs observée en 2023, dont la principale cause est la retraite avec 61 départs enregistrés.

1.1 Effectifs

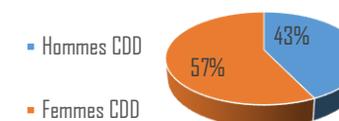
Répartition de l'effectif
par genre et contrat

		2023	2022	2021
Hommes	CDI	1355	1407	1451
	CDD	4	6	4
	Agents en cours de recrutement	2	6	2
	Total	1361	1419	1457
Femmes	CDI	1115	1149	1175
	CDD	7	12	12
	Agents en cours de recrutement	2	4	0
	Total	1124	1165	1187
	Total (hors Membres du Gvt)	2485	2584	2644

Répartition par genre des CDI



Répartition par genre des CDD



Répartition par genre des agents en cours de recrutement



- ❑ On observe une augmentation de 17,9% de l'effectif féminin en CDI, et une baisse de 20,8 % pour le genre masculin.
- ❑ L'effectif par contrat est en diminution par rapport à l'année précédente.
- ❑ le pourcentage des effectifs en CDD est de 0,3%.

1.1 Effectifs (suite)

Travailleurs extérieurs et divers

Services Centraux			2023	2022	2021
Sécurité	Forces publiques	Hommes	11	11	11
		Femmes	0	0	0
Sécurité	Gardiennage	Hommes	38	38	38
		Femmes	1	1	1
		Total	50	50	50
Centres			2023	2022	2021
Sécurité	Forces publiques	Hommes	227	227	227
		Femmes	5	5	5
Sécurité	Gardiennage	Hommes	227	227	227
		Femmes	10	10	10
		Total	469	469	469

Services Centraux			2023	2022	2021
CNEF	Direction nationale Yaoundé	Hommes	10	11	11
		Femmes	6	0	0
	Direction nationale Tchad	Hommes	2	38	38
		Femmes	2	1	1
	Direction Nationale RCA	Hommes	1	227	227
		Femmes	1	5	5
Direction Nationale Congo	Hommes	2	227	227	
	Femmes	2	10	10	
Direction Nationale Gabon					
		Hommes	0	11	11
		Femmes	2	0	0
Direction Nationale Guinée-Equatoriale					
		Hommes	1	38	38
		Femmes	2	1	1
		Total	31	50	50

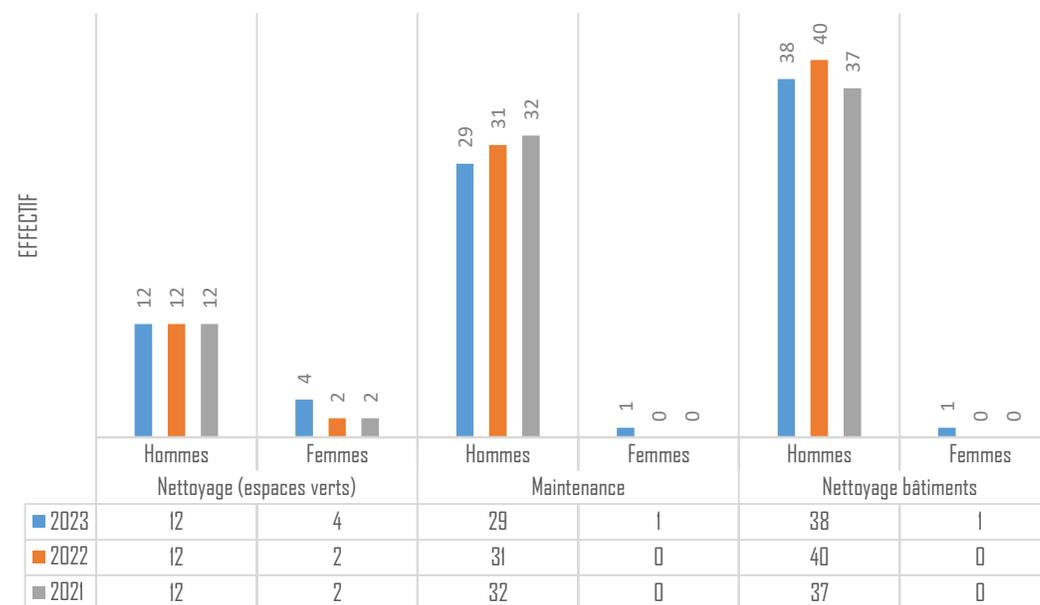
1.1 Effectifs (suite)

Travailleurs extérieurs et divers

Services Centraux

		2023	2022	2021
Nettoyage (espaces verts)	Hommes	12	12	12
	Femmes	4	2	2
	Total	16	14	14
Maintenance	Hommes	29	31	32
	Femmes	1	0	0
	Total	30	31	32
Nettoyage bâtiments	Hommes	38	40	37
	Femmes	1	0	0
	Total	39	40	37
Total Général		85	85	83

TRAVAILLEURS EXTERIEURS ET DIVERS SERVICES CENTRAUX



- ☐ Hausse de de 14% dans la section "Nettoyage des espaces verts", suite au recrutement de deux (2) agents en renfort d'effectif en vue d'améliorer la qualité de service
- ☐ Maintien des contrats avec les prestataires chargés de l'entretien des installation du Siège dont le nombre est le suivant : NBS (5) climatisation centrale et climatisation individuelle de l'immeuble, NBS plomberie (5), DACAM (10) climatisation individuelle des résidences et bâtiment annexe du siège et restaurant, TESER coffre fort (3), SIMTECH électricité (4), CFAO téléphones (1), CONNECT entretien des copieurs CANDON (1), OTILIFT ascenseurs (1). La suppression du contrat de la société "CFAO ascenseurs" explique la légère baisse de l'effectif de maintenance.
- ☐ Baisse de l'effectif du personnel de nettoyage bâtiments, bien que le recrutement d'un agent de genre féminin ait eu lieu.

1.1 Effectifs (suite)

Travailleurs extérieurs et divers

Centres

		2023	2022	2021
Nettoyage (espaces verts)	Hommes	59	73	40
	Femmes	12	3	2
	Total	71	76	42
Maintenance	Hommes	69	76	61
	Femmes	0	16	0
	Total	69	92	61
Nettoyage bâtiments	Hommes	82	83	53
	Femmes	72	55	52
	Total	154	138	105
Total Général		294	306	208

□ Baisse de 3,9% des travailleurs extérieurs dans les Centres

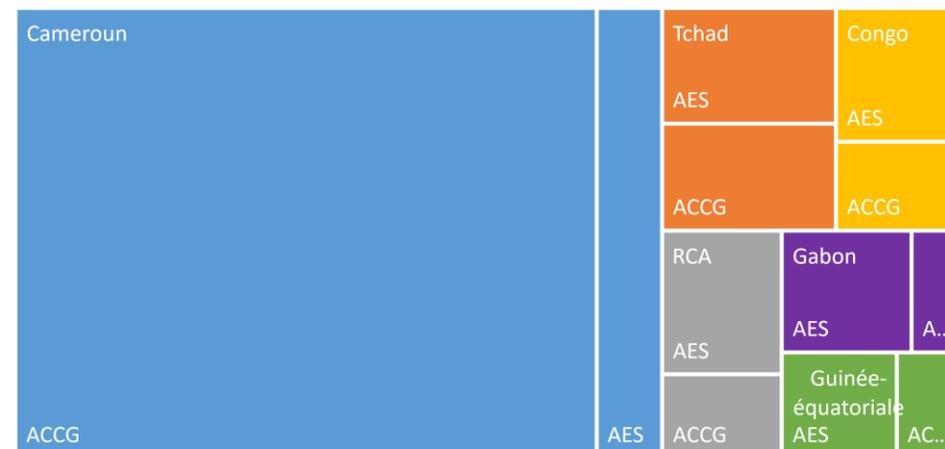
1.1 Effectifs (suite)

Répartition par nationalité et par catégorie professionnelle au Siège

		2023	2022	2021
Cameroun	AES	39	41	42
	ACCG	353	365	374
	Agents en cours de recrutement			
	Total	392	406	416
Tchad	AES	25	28	30
	ACCG	29	26	24
	Agents en cours de recrutement			
	Total	54	54	54
RCA	AES	24	24	26
	ACCG	14	14	14
	Agents en cours de recrutement			
	Total	38	38	40
Congo	AES	22	24	24
	ACCG	17	16	15
	Agents en cours de recrutement			
	Total	39	40	39
Gabon	AES	20	22	23
	ACCG	13	9	8
	Agents en cours de recrutement			
	Total	33	31	31
Guinée-équatoriale	AES	16	17	19
	ACCG	13	10	9
	Agents en cours de recrutement			
	Total	29	27	28
Total-Général	585	596	608	

Répartition par nationalité et par catégorie professionnelle au Siège

■ Cameroun ■ Tchad ■ RCA ■ Congo ■ Gabon ■ Guinée-équatoriale

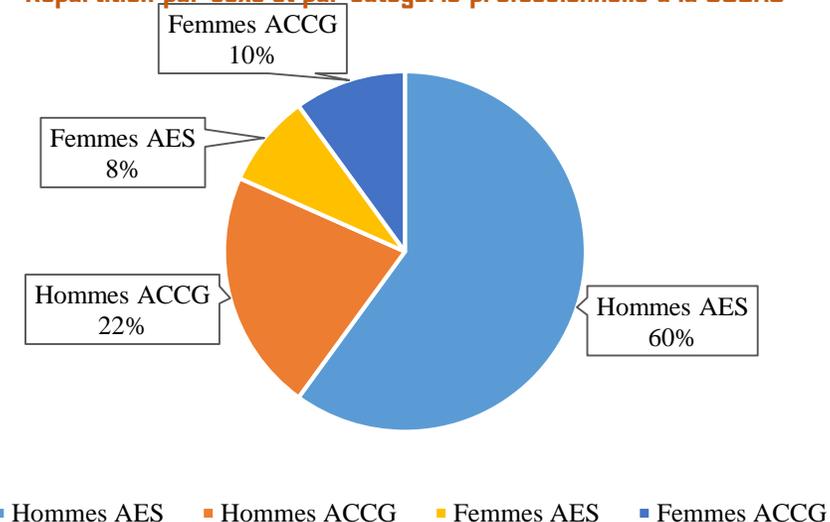


- L'effectif le plus représentatif au Siège est de nationalité camerounaise, soit 67 %. La part des autres pays est respectivement de : Tchad (9,2%), RCA (6,5%), Congo (6,7%), Gabon (5,6%), Guinée-Equatoriale (4,9%).
- Le personnel expatrié de l'encadrement supérieur est de 107 en 2023 contre 115 en 2022, tandis que celui de l'encadrement moyen est de 86 en 2023 et de 75 en 2022.

1.1 Effectifs (suite)

Répartition par sexe et par catégorie professionnelle à la COBAC		2023	2022	2021
Hommes	AES	36	38	40
	ACCG	13	15	15
	Agents en cours de recrutement	0	0	0
	Total	49	53	55
Femmes	AES	5	5	5
	ACCG	6	6	6
	Agents en cours de recrutement	0	0	0
	Total	11	11	11
Total-Général		60	64	66

Répartition par sexe et par catégorie professionnelle à la COBAC



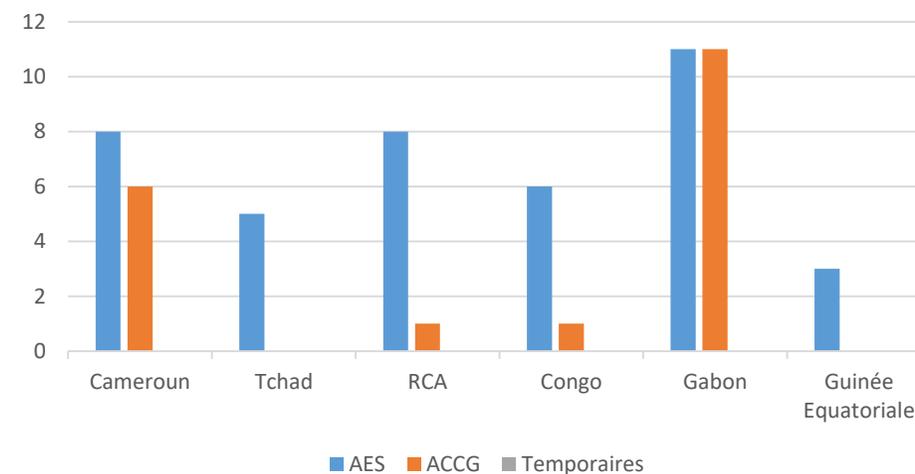
- L'effectif de la COBAC a connu une baisse de 13 % de 2021 à 2023. Au 31 décembre 2023, les hommes représentent 81,7% de l'effectif de la COBAC contre 18,3 % de femmes. Cette disparité est plus grande pour la catégorie AES (87,8% d'hommes pour 12,2% de femmes), que celle des ACCG (68,4% d'hommes pour 31,6% de femmes).

1.1 Effectifs (suite)

Répartition par nationalité et par
catégorie professionnelle à la COBAC

		2023	2022	2021
Cameroun	AES	8	8	9
	ACCG	6	6	6
	Agents en cours de recrut.			0
	Total	14	14	15
Tchad	AES	5	5	6
	ACCG	0	0	0
	Agents en cours de recrut.			0
	Total	5	5	6
RCA	AES	8	9	9
	ACCG	1	1	1
	Agents en cours de recrut.			0
	Total	9	10	10
Congo	AES	6	6	6
	ACCG	1	0	0
	Agents en cours de recrut.			
	Total	7	6	6
Gabon	AES	11	11	11
	ACCG	11	14	14
	Agents en cours de recrut.			0
	Total	22	25	25
Guinée Equatoriale	AES	3	4	4
	ACCG			0
	Agents en recrut.			0
	Total	3	0	4
Total-Général		60	64	66

Répartition par nationalité et par catégorie COBAC



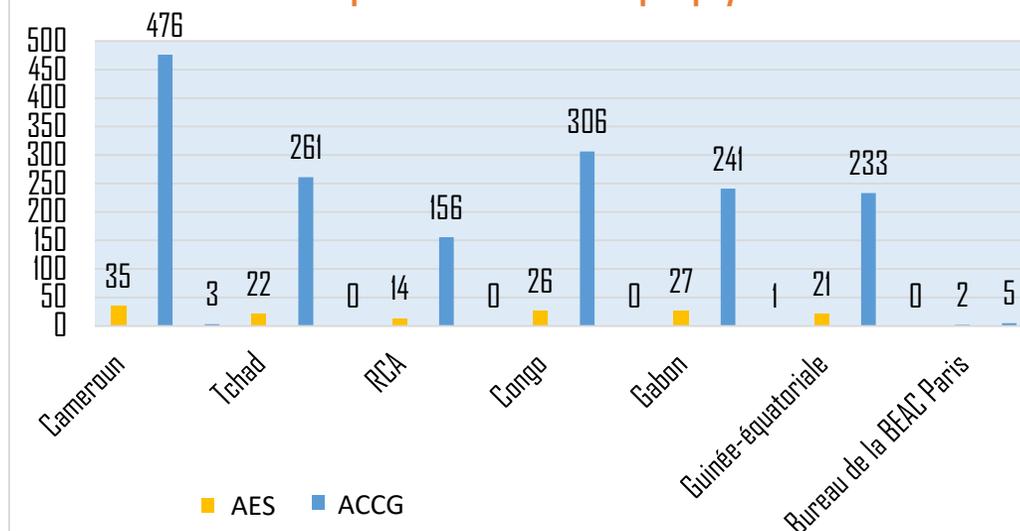
- ❑ Le Gabon compte le plus grand nombre d'effectifs en raison de la localisation du Siège de la COBAC à Libreville.
- ❑ Les effectifs des autres pays sont constitués majoritairement d'Agents d'encadrement supérieur, soit 68,33 % et les AEM représentent 31,6 %. L'effectif des cadres moyens est en diminution de 9,52 % suite à des mouvements observés (démission, détachement, mutations)

1.1 Effectifs (suite)

Répartition des effectifs par Pays (DN et Centres)

		2023	2022	2020
Cameroun	AES	35	35	36
	ACCG	476	495	516
	Agents en cours de recrut.	3	3	
	Total	514	533	552
Tchad	AES	22	25	24
	ACCG	261	272	285
	Agents en cours de recrut.	0	2	
	Total	283	299	309
RCA	AES	14	16	17
	ACCG	156	157	161
	Agents en cours de recrut.	0	2	
	Total	170	175	178
Congo	AES	26	27	30
	ACCG	306	321	324
	Agents en cours de recrut.	0	0	1
	Total	332	348	355
Gabon	AES	27	28	27
	ACCG	241	252	260
	Agents en cours de recrut.	1	3	
	Total	269	283	287
Guinée-équatoriale	AES	21	21	22
	ACCG	233	240	243
	Agents en cours de recrut.	0		1
	Total	254	261	266
Bureau de la BEAC Paris	AES	2	2	2
	ACCG	5	5	5
	Total	7	7	7
	Total	1829	1906	1954

Répartition des effectifs par pays



❑ Les effectifs de la Banque Centrale sont repartis dans les six États membres qui la compose. Le Cameroun compte le plus grand nombre d'agents en raison du nombre des Centres (6).

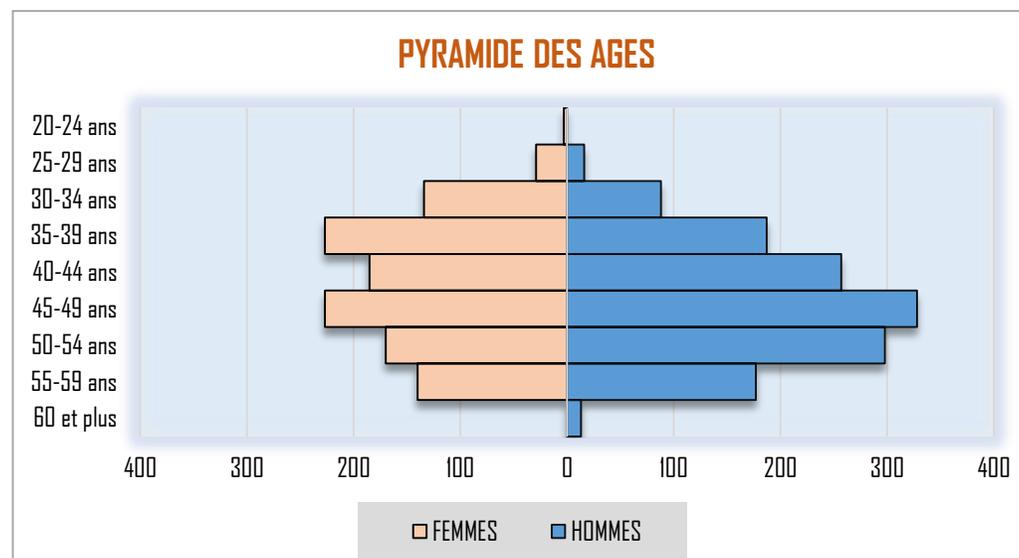
❑ La majeure partie du personnel affecté dans les Directions Nationales et les Centres possède la nationalité du pays d'emploi, on note tout de même la présence de ressortissants d'autres pays dans les Centres du Cameroun (2 équato-guinéens, 2 tchadiens et 1 centrafricain), du Tchad (3 camerounais et 1 congolais), du Congo (2 gabonais et 1 camerounais) et du Gabon (1 camerounais, 1 tchadien, 1 équato-guinéen et 1 congolais).

1.1 Effectifs (suite)

Répartition par âge de l'effectif permanent (BEAC et COBAC)

		2023	2022	2021
20-24 ans	AES	0	0	0
	ACCG	4	3	7
	Total	4	3	7
25-29 ans	AES	0		
	ACCG	50	46	113
	Total	50	46	113
30-34 ans	AES	7	6	31
	ACCG	221	220	263
	Total	228	226	294
35-39 ans	AES	79	82	104
	ACCG	351	335	374
	Total	430	417	478
40-44 ans	AES	80	82	54
	ACCG	368	366	399
	Total	448	448	453
45-49 ans	AES	55	55	60
	ACCG	469	504	506
	Total	524	559	566
50-54 ans	AES	60	62	66
	ACCG	396	402	350
	Total	456	464	416
55-59 ans	AES	46	48	41
	ACCG	271	274	229
	Total	317	322	270
60 et plus	AES	7	18	11
	ACCG	6	53	18
	Total	13	71	29
Total général		2470	2556	2626

PYRAMIDE DES AGES



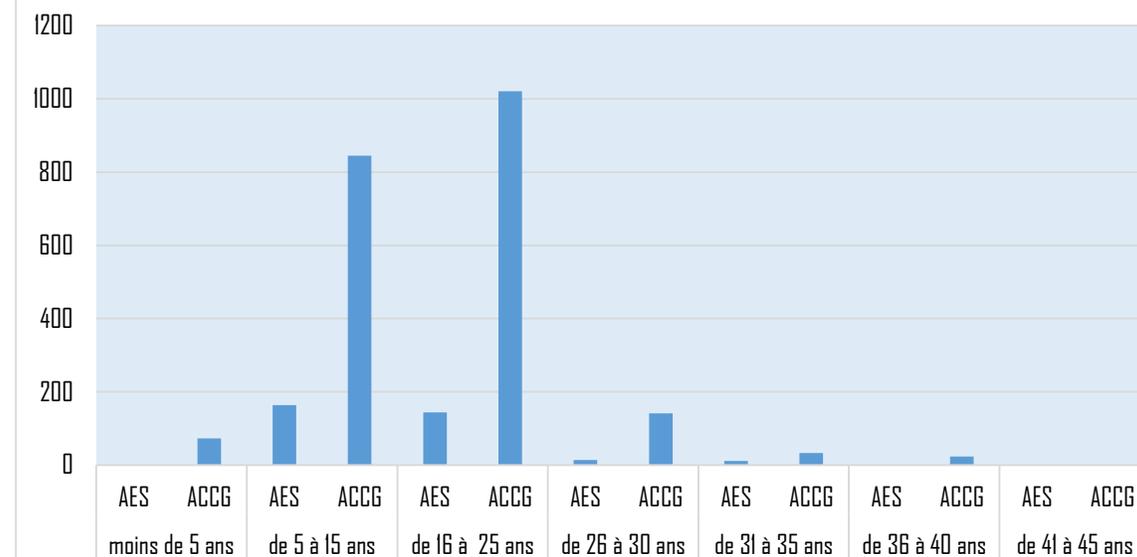
- La pyramide des âges de la BEAC a une forme peu régulière du côté des femmes, et plus homogène du côté des hommes. La majeure partie de la population masculine se retrouve dans la tranche 45-49 ans, avec une diminution progressive lorsqu'on se rapproche des extrémités. Concernant le genre féminin, la population se concentre au niveau des deux tranches d'âge (35-39 ans et 45-49 ans). La forme de cette structure d'âge peut entraîner un risque de perte de compétence, car les départs sont nombreux au niveau des séniors qui justifient d'une grande expérience et d'un savoir faire.
- L'âge moyen est de 46 ans, avec un écart type de 8 ans. L'âge médian est de 46 ans et le mode de 50 ans avec une population de 133 personnes, soit 5,4% de l'effectif total.
- Effectif permanent renvoie aux agents en CDI.

1.1 Effectifs (suite)

Répartition par ancienneté de
l'effectif permanent (BEAC et
COBAC)

		2023	2022	2021
moins de 5 ans	AES	0	0	0
	ACCG	73	44	234
	Total	73	44	234
de 5 à 15 ans	AES	164	168	223
	ACCG	845	857	1005
	Total	1009	1025	1228
de 16 à 25 ans	AES	144	150	107
	ACCG	1021	1042	821
	Total	1165	1192	928
de 26 à 30 ans	AES	14	18	19
	ACCG	141	161	114
	Total	155	179	133
de 31 à 35 ans	AES	11	13	15
	ACCG	33	66	57
	Total	44	79	72
de 36 à 40 ans	AES	1	4	3
	ACCG	23	33	27
	Total	24	37	30
de 41 à 45 ans	AES	0	0	0
	ACCG	0	0	1
	Total	0	0	1
	Total général	2470	2556	2626

Répartition des effectifs par ancienneté



□ L'intervalle le plus représenté dans la concentration est celui de 5 à 15 ans d'ancienneté. Cet intervalle est constitué principalement des ACCG recrutés entre 1998 et 2007 qui ont entre 16 et 25 ans d'ancienneté, ainsi que ceux recrutés en 2016 ayant entre 7 et 8 ans d'ancienneté.

1.2 Mouvements du Personnel

Embauches et détachements au cours de l'année

		2023	2022	2021
Total entrées		26	27	43
CDI	Membres du Gouvernement (embauches)	0	0	0
	AES	0	0	17
	ACCG	13	16	6
	Total	13	16	23
CDD	AES	0	0	0
	ACCG	8	8	16
	Total	8	8	16
Dont nombres d'embauches en CDI de salariés de moins de 25 ans				
	AES	0	0	0
	ACCG	11	16	0
	Total	11	16	0
Réintégration				
	AES	5	1	1
	ACCG	0	2	3
	Total	5	3	4

☐ Du 1er janvier au 31 décembre 2023, les départs de 102 salariés ont été enregistrés, soit une augmentation de 7,4% par rapport à 2022 .

☐ 11 embauches ont été observées, soit une baisse de 31,3% par rapport à 2022.

☐ 05 agents ont réintégré les effectifs de la BEAC à l'issue de la fin de leur détachement et/ou mise en disponibilité, soit une augmentation de 66,7% par rapport à l'année 2022.

☐ 08 employés ont été recrutés en CDD soit une baisse de 12,5% par rapport à 2022.

1.2 Mouvements du Personnel (suite)

Départs au cours de l'année considérée

	2023	2022	2021
Total départs			
AES	24	20	13
ACCG	78	75	69
Total	102	95	82
	2023	2022	2021
1. Détachement			
AES	5	3	5
ACCG	2	1	0
Total	7	4	5
	2023	2022	2021
2. Disponibilité			
AES	5	3	0
ACCG	8	4	2
Total	13	7	2
	2023	2022	2021
3. Retraite			
AES	11	12	7
ACCG	47	50	41
Total	58	62	48

		2023	2022	2021
4. Retraite anticipée	AES	1	0	0
	ACCG	2	0	1
	Total	3	0	1
		2023	2022	2021
5. Fin de contrat	AES	0	0	1
	ACCG		0	4
	Temporaire	0	1	0
	CNEF	2	2	0
	Total	2	3	5
		2023	2022	2021
6. Licenciement	AES	1	1	0
	ACCG	5	1	0
	Total	6	2	0
		2023	2022	2021
7. Démission	AES	0	0	0
	ACCG	6	1	0
	Temporaire	0	0	0
	CNEF	0	0	0
	Total	6	1	0
		2023	2022	2021
8. Décès	AES	1	1	0
	AEM	6	15	21
	Total	7	16	21

- Le taux de rotation (*) en 2023 est de **4,9 %**, soit une augmentation de **1,3%** par rapport à l'année 2022 qui se situait à **3,6%**, un pourcentage en dessous des **15%**, seuil critique de la norme internationale qui traduirait de mauvaises conditions de travail et un climat social malsain.

(*) Le turnover est le taux de renouvellement, aussi appelé taux de rotation du personnel d'une entreprise. Il est un indicateur important de la santé sociale d'une organisation : un faible turnover (5%) révèle une situation sociale saine et stable, tandis que le contraire (15%) traduit un malaise social à résoudre. Il se calcule en faisant la division entre la moyenne des départs et des arrivées de salariés dans l'entreprise, par rapport à l'effectif présent en début de période. Il est généralement déterminé sur une base annuelle.

1.2 Mouvements du Personnel (suite)

Mutations		2023	2022	2021
Mutation - Centres vers Siège	AES	5	2	6
	ACCG	22	13	5
	Total	27	15	11
Mutation - Siège vers Centres	AES	5	4	6
	ACCG	6	4	1
	Total	11	8	7
Mutation - Centres vers Centres	AES	14	5	5
	ACCG	30	8	5
	Total	44	13	10
Mutation - COBAC vers Siège	AES	1	0	1
	ACCG	0	0	0
	Total	1	0	1
Mutation - COBAC vers Centres	AES	1	1	0
	ACCG	0	0	0
	Total	1	1	0
Mutation - Siège vers COBAC	AES	1	1	0
	ACCG	1	0	0
	Total	2	1	0
Total Général		86	38	29

- ❑ La mobilité géographique a enregistré une hausse de 126,3 % en 2023. Cette hausse s'explique par la décentralisation des mutations au niveau des Directions nationales d'où les mouvements de 44 agents observés.
- ❑ Le nombre de mutations des Centres vers les Services Centraux s'est accru passant de 15 en 2022 à 27 en 2023, en raison du renforcement des entités au Siège.
- ❑ L'augmentation sensible des mutations au courant de l'année 2023 avec une incidence budgétaire significative du fait de la décentralisation aux Directions nationales.

1.3 Promotions aux grades des AES

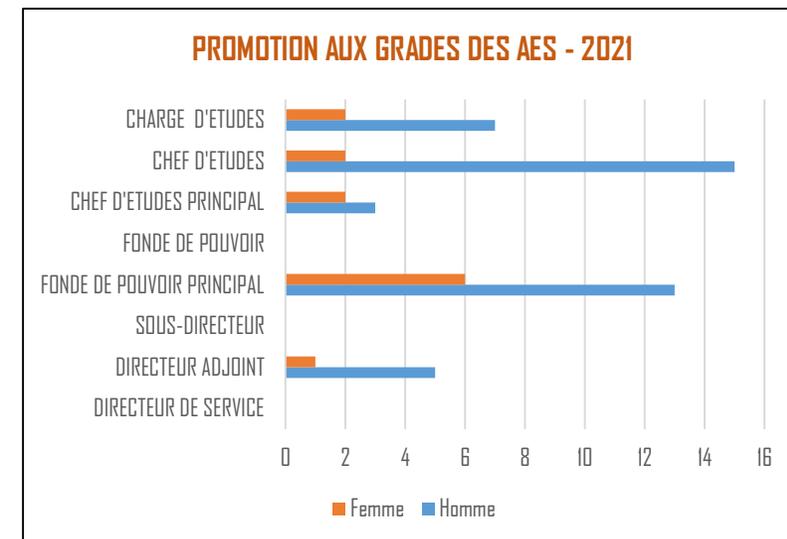
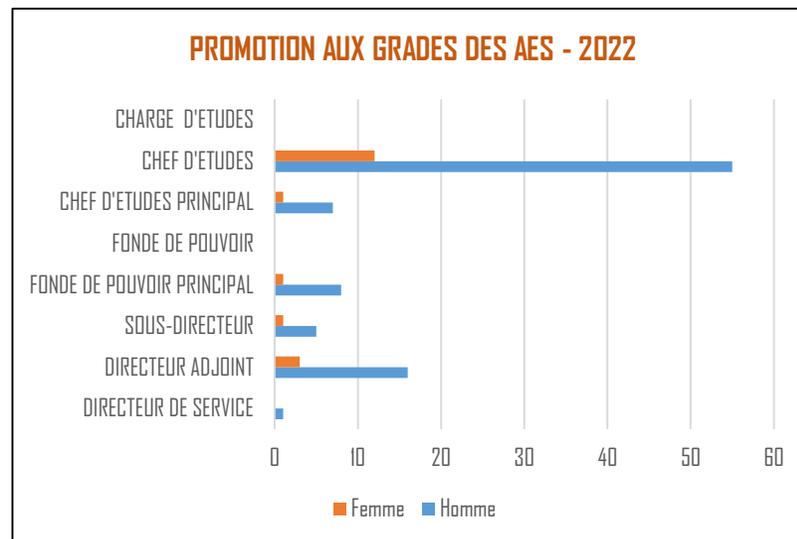
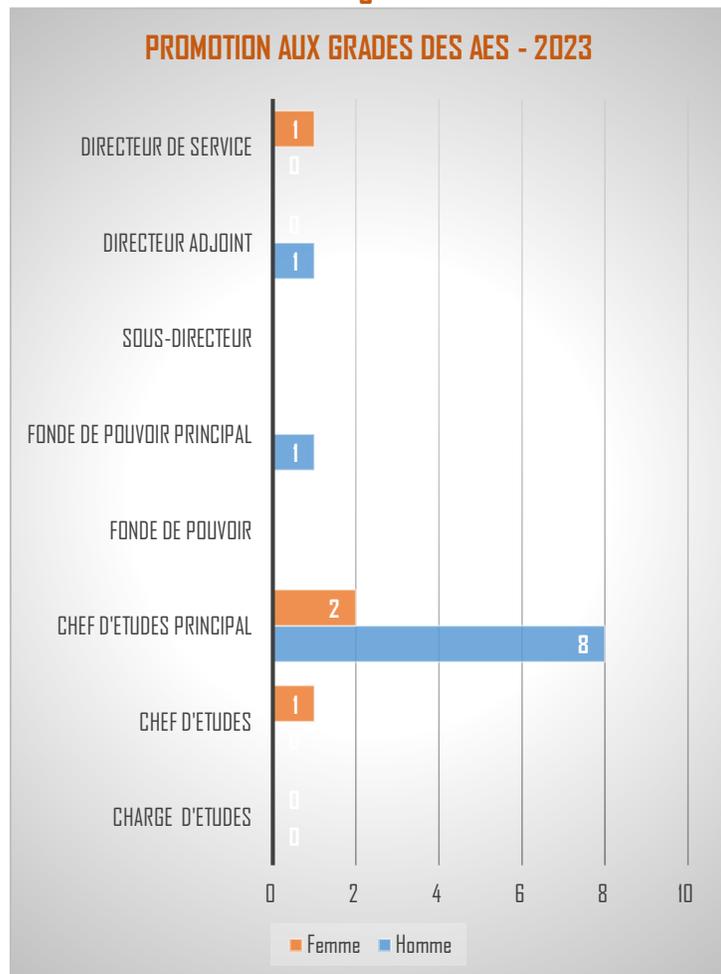
GRADES	2023			2022			2021		
	Homme	Femme	Total 2023	Homme	Femme	Total 2022	Homme	Femme	Total 2021
CHARGE D'ETUDES	0	0	0	0	0	0	7	2	9
CHEF D'ETUDES	0	1	1	55	12	67	15	2	17
CHEF D'ETUDES PRINCIPAL	8	2	10	7	1	8	3	2	5
FONDE DE POUVOIR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FONDE DE POUVOIR PRINCIPAL	1	0	1	8	1	9	13	6	19
SOUS-DIRECTEUR	0	0	0	5	1	6	0	0	0
DIRECTEUR ADJOINT	1	0	1	16	3	19	5	1	6
DIRECTEUR DE SERVICE	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Total Général	10	4	14	92	18	110	43	13	56

14 AES ont connu un changement de grade en 2023 avec une prédominance dans les grades de **Chef d'études Principal**, soit 71,4%. Les femmes représentent 28,6 % de cette population globale. Une femme a été promue en 4ème catégorie au grade de Directeur de Service, le plus haut grade des AES.

Ce mouvement est en baisse par rapport à 2022, du fait que les évolutions s'effectuent essentiellement par le biais de l'ancienneté dans les catégories et les grades. Ainsi, les progressions dans la carrière se font par promotion (grande masse), en marge des cas d'avancements exceptionnels. A ce jour, près de 60% du personnel recruté les 11 dernières années (198 AES) à travers trois promotions, sont dans des grades intermédiaires, et presque au terme de leur durée statutaire dans la catégorie dans laquelle ils se trouvent pour d'autres.

La gestion des carrières est mise en œuvre à la BEAC à travers une mobilité dans les catégories socioprofessionnelles, les grades et les emplois suivant les métiers prévus par la Banque. Le déroulement d'une carrière est ainsi marqué d'avancements, de promotions statutaires ou exceptionnelles, de mutations et d'affectations.

1.3 Promotions aux grades des AES



L'accès au grade de **Chef d'Etudes Principal** intervient généralement au bout de 10 ans d'ancienneté en moyenne, cela suppose une accumulation d'ancienneté pouvant également traduire une importante **capitalisation d'expériences et d'expertises** au sein de la Banque chez les jeunes. Il s'agit ici en l'occurrence des agents recrutés majoritairement en 2014 et 2015.

Les promotions dans les grades des AES se font essentiellement grâce à l'ancienneté et de façon marginale du fait de la nomination ou des avancements exceptionnels. Elles se traduisent en masse lorsqu'une d'elle doit connaître un changement de grade ou de catégorie.

Cependant, aucun mouvement n'a été observé pour les grades de Fondé de Pouvoir et de Chargé d'Etudes.

1.4 Nomination aux fonctions AES

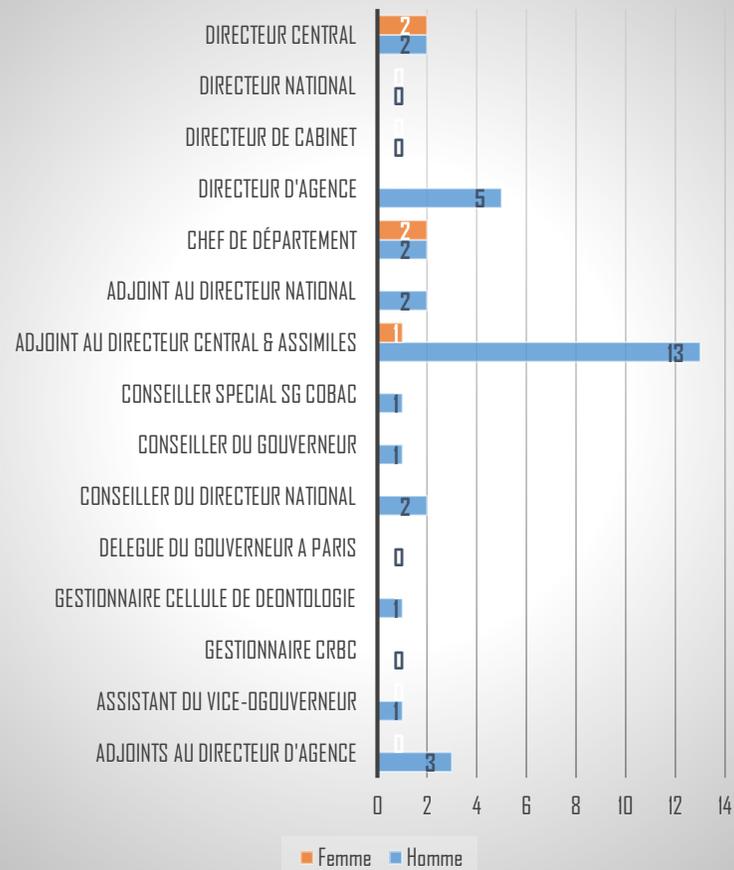
FONCTIONS	2023			2022			2021		
	Homme	Femme	Total 2023	Homme	Femme	Total 2022	Homme	Femme	Total 2021
ADJOINTS AU DIRECTEUR D'AGENCE	3	0	3	2	0	2	0	0	0
ASSISTANT DU VICE-OGOUVERNEUR	1	0	1	0	0	0	0	0	0
GESTIONNAIRE CRBC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTIONNAIRE CELLULE DE DEONTOLOGIE	1	0	1						
DELEGUE DU GOUVERNEUR A PARIS	0	0	0	0	0	0	1	0	1
CONSEILLER DU DIRECTEUR NATIONAL	2	0	2	1	0	1	2	0	2
CONSEILLER DU GOUVERNEUR	1	0	1	0	0	0	0	0	0
CONSEILLER SPECIAL SG COBAC	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ADJOINT AU DIRECTEUR CENTRAL & ASSIMILES	13	1	14	2	1	3	4	0	4
ADJOINT AU DIRECTEUR NATIONAL	2	0	2	2	0	2	3	0	3
CHEF DE DÉPARTEMENT	2	2	4	1	0	1	1	1	2
DIRECTEUR D'AGENCE	5	0	5	3	0	3	2	0	2
DIRECTEUR DE CABINET	0	0	0	1	0	1			
DIRECTEUR NATIONAL	0	0	0	2	0	2	1	0	1
DIRECTEUR CENTRAL	2	2	4	3	1	4	0	0	0
Total Général	33	5	38	17	2	19	14	1	15

38 nominations aux fonctions de direction et de conseil ont eu lieu en 2023 parmi les AES. La fonction où il a été observé le plus de mouvements est celle d'Adjoint au Directeur Central, soit 36,7%, suivi de celle de Chef de Département avec près de 10,5%. Ces fonctions ont également enregistré beaucoup de vacances de postes en raison des départs massifs à la retraite et sont progressivement pourvus par les jeunes qui totalisent une ancienneté moyenne de 10 ans dans la plupart des cas.

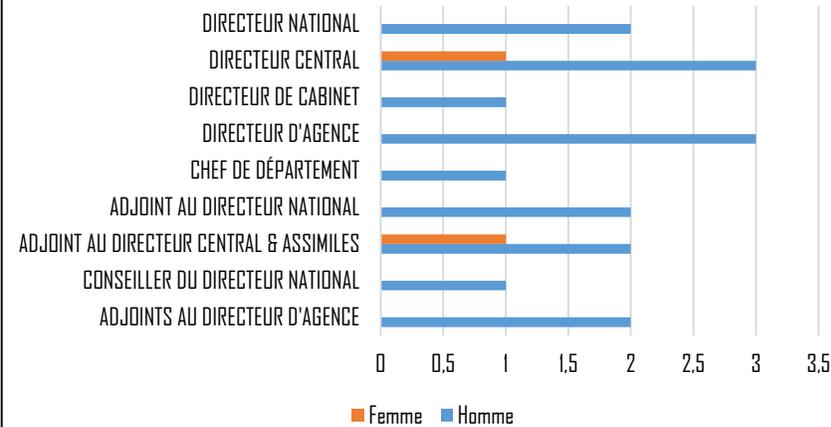
Ces fonctions de direction connaissent également une hausse des femmes nommées. Elles représentent désormais un taux de 13,2% contre 10,5% en 2022 et 6,7% en 2021.

1.4 Nomination aux fonctions des AES (suite)

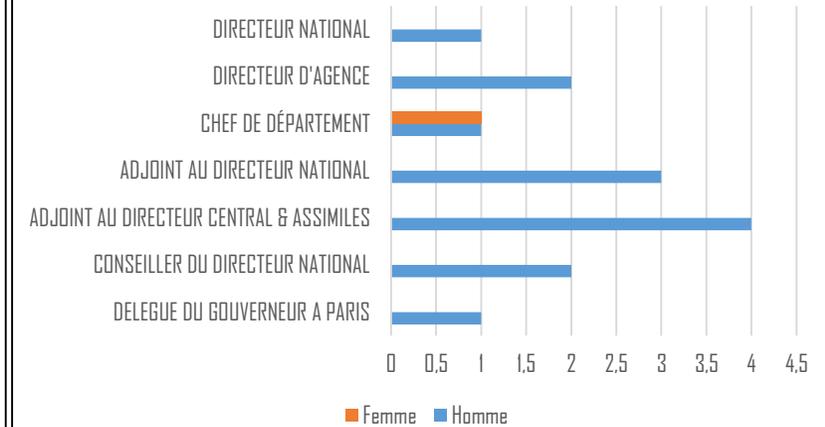
AES - NOMINATIONS AUX FONCTIONS 2023



AES - NOMINATION AUX FONCTIONS- 2022



AES - NOMINATION AUX FONCTIONS - 2021

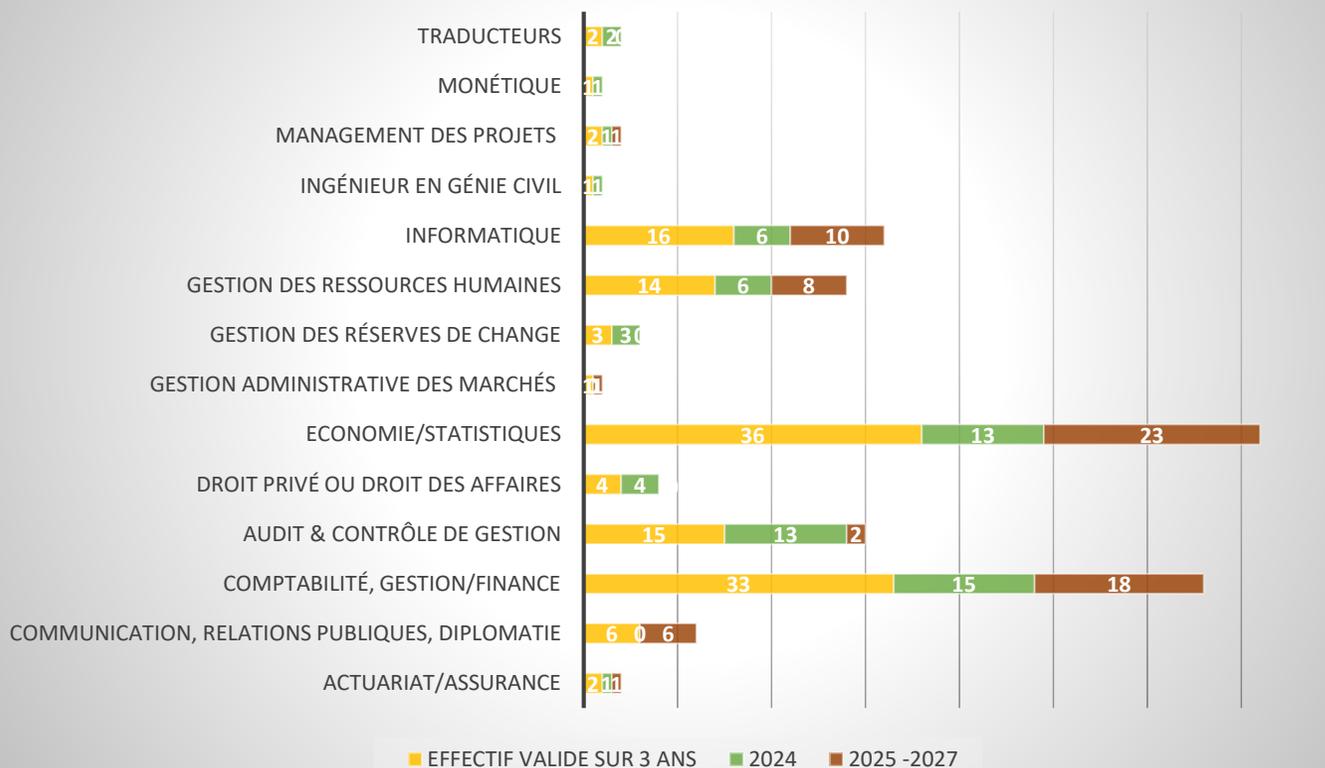


Le rajeunissement progressif des effectifs dans les fonctions de direction se poursuit en 2023 avec les départs à la retraite des séniors (Agents de plus de 55 ans) et la prise en ancienneté des AES de la tranche de 35 – 45 totalisant une ancienneté moyenne de 10-11 ans à la Banque Centrale.

Le phénomène va s'amplifier en raison des départs par vague des séniors et vice versa de l'effet GVT (Glissement, Vieillesse et Technicité) de plus en plus ponctué chez les AES recrutés après 2000.

1.5 Besoins en Recrutement des AES

BESOINS EN RECRUTEMENT DES AES 2024 -2026



Les besoins en recrutement des AES par profil d'ici à fin 2026 sont de 136 postes à pourvoir avec une prédominance d'effectifs dans les métiers de **l'Économie et des Statistiques (26,5%)**, de la **Comptabilité et des Sciences de gestion (24,3%)**, de **l'Audit et du Contrôle de Gestion (11%)** et des **Systèmes d'information (11,8%)**, tels que déclinés ci-après :

N°	PROFIL	EFFECTIF VALIDE SUR 3 ANS	2024	2025-2026
1	Actuariat/Assurance	2	1	1
2	Communication, Relations Publiques, Diplomatie	6	0	6
3	Comptabilité, Gestion/Finance	33	15	18
4	Audit & Contrôle de Gestion	15	13	2
5	Droit privé ou Droit des Affaires	4	4	0
6	Economie/Statistiques	36	13	23
7	Gestion Administrative des Marchés	1	0	1
8	Gestion des réserves de change	3	3	0
9	Gestion des Ressources Humaines	14	6	8
10	Informatique	16	6	10
11	Ingénieur en Génie Civil	1	1	0
12	Management des Projets	2	1	1
13	Monétique	1	1	0
14	Traducteurs	2	2	0
Total général des Profils		136	66	70

1.6 Promotions aux grades des AEM

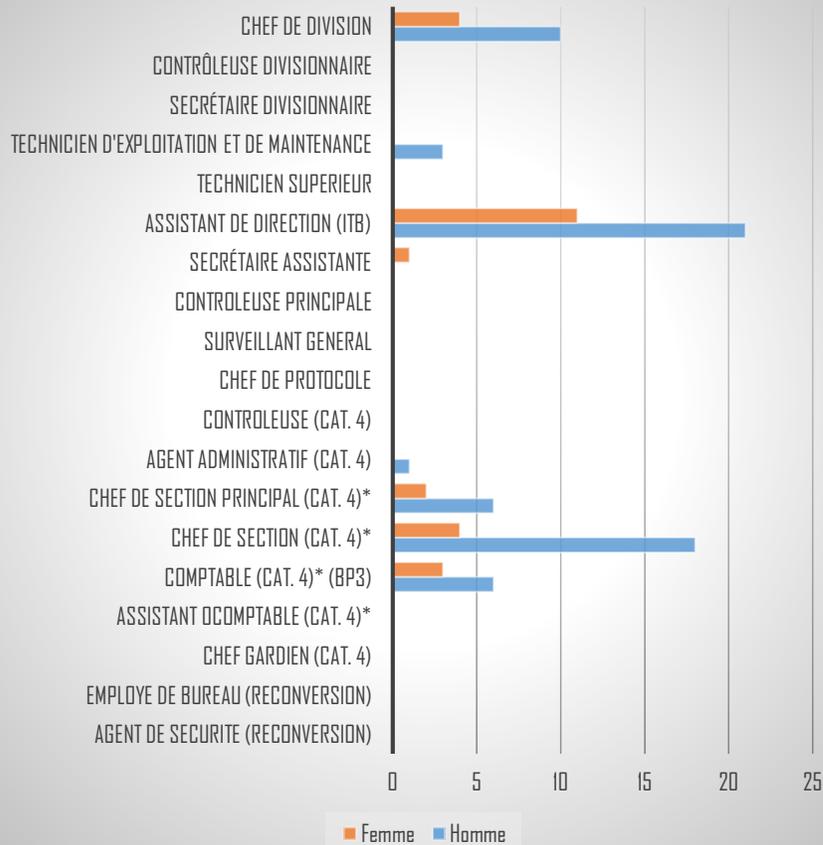
GRADE	2023			2022			2021		
	Homme	Femme	Total 2023	Homme	Femme	Total 2022	Homme	Femme	Total 2021
AGENT DE SECURITE (Reconversion)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
EMPLOYE DE BUREAU (Reconversion)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
CHEF GARDIEN (CAT. 4)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ASSISTANT COMPTABLE (CAT. 4)*	0	0	0	4	3	7	0	0	35
COMPTABLE (CAT. 4)* (BP3)	6	3	9	1	1	2	0	0	22
CHEF DE SECTION (CAT. 4)*	18	4	22	31	9	40	0	0	40
CHEF DE SECTION PRINCIPAL (CAT. 4)*	6	2	8	6	0	6	0	0	12
AGENT ADMINISTRATIF (CAT. 4)	1	0	1	0	0	0	1	0	1
CONTRÔLEUSE (CAT. 4)	0	0	0	0	0	0	0	17	17
CHEF DE PROTOCOLE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
SURVEILLANT GENERAL	0	0	0	1	0	1	5	0	5
CONTRÔLEUSE PRINCIPALE	0	0	0	0	0	0	1	0	1
SECRÉTAIRE ASSISTANTE	0	1	1	0	0	0	1	16	17
ASSISTANT DE DIRECTION (ITB)	21	11	32	23	11	34	7	0	7
TECHNICIEN SUPERIEUR	0	0	0	1	0	1			
TECHNICIEN D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE	3	0	3	6	0	6	8	0	8
SECRÉTAIRE DIVISIONNAIRE	0	0	0	0	4	4	1	3	4
CONTRÔLEUSE DIVISIONNAIRE	0	0	0	0	1	1	0	0	0
CHEF DE DIVISION	10	4	14	16	10	26	9	9	18
Total Général	65	25	90	89	40	129	0	0	190

Les mouvements des AEM ont porté essentiellement sur les grades de :

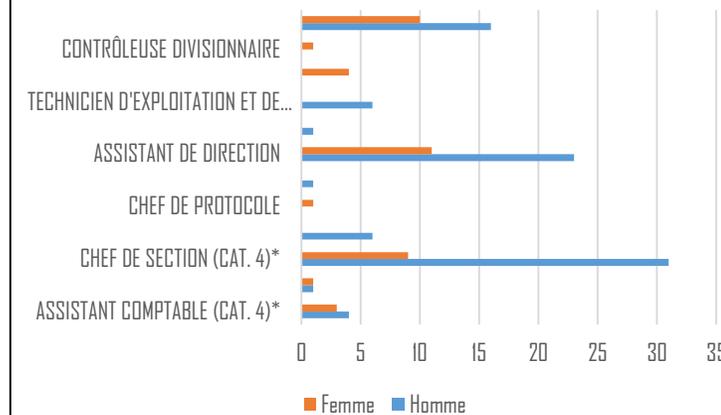
- **Comptables (10%)** suite au succès au Brevet Professionnel (BP) des Agents inscrits par la BEAC ;
- **Chefs de section (24,4%)**, relatifs aux promotions statutaires liées à l'ancienneté ;
- **Chefs de section principal (8,9%)**, relatifs aux promotions statutaires du fait de l'ancienneté ;
- **Assistant de direction (35,6%)** à la suite du succès à l'ITB et promotion des lauréats en 5^{ème} catégorie. Il est observé une aussi forte présence des femmes parmi les lauréats qu'en 2022.
- **Chef de division (15,6%)** : grade le plus élevé de la Banque accessible au bout de 18 ans d'ancienneté pour les comptables et 21 ans pour les Assistants - comptables.
- Ces mouvements traduisent d'une part, la capitalisation de l'expérience des agents et leur fidélité à la Banque, et d'autre part, une montée en compétences grâce à la formation professionnelle diplômante (ITB, BP) entièrement financée par la BEAC.

1.6 Promotions aux grades des AEM (suite)

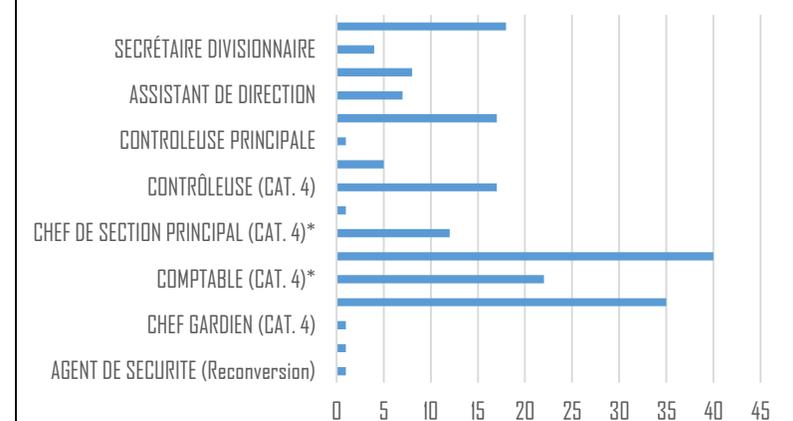
PROMOTIONS AUX GRADES DES AEM - 2023



PROMOTION AUX GRADES DES AEM - 2022

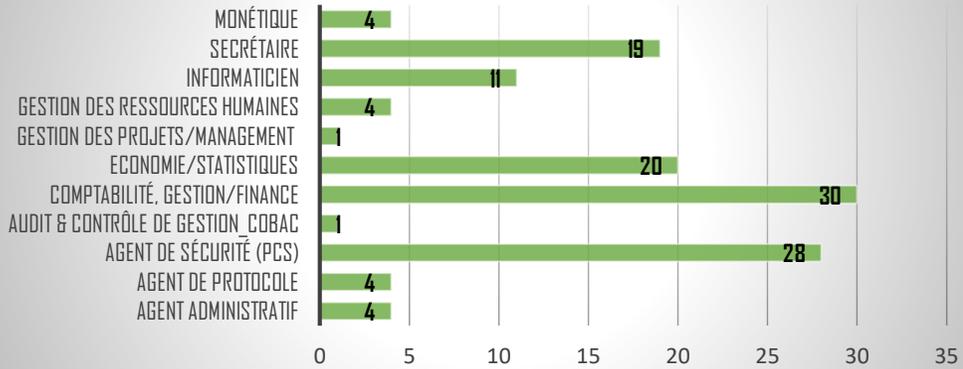


PROMOTION AUX GRADES DES AEM - 2021

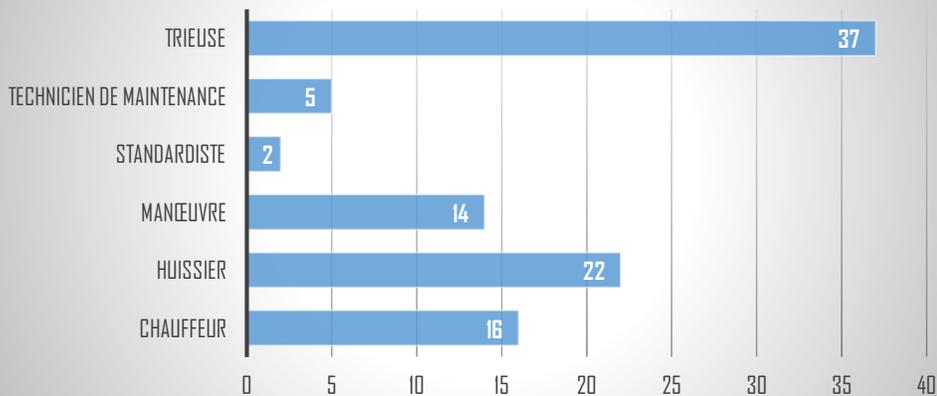
**Deux (02) principaux facteurs expliquent les mouvements de masse observés en 2023, à savoir :**

- l'effet des recrutements en masse ou par cohorte, ce qui justifie également l'accès aux grades en série tel que cela s'est vu en 2022 pour les lauréats de l'ITB, majoritairement issus de la promotion des AEM recrutés au grade de Comptable en 2016 et celles de 2018;
- L'effet levier des cours externes pour les grades de Comptables et les Assistants de direction, autrement accessibles après **5 ans** dans celui de comptable. Les cours internes ou la formation en général offre un atout majeur dans le pilotage des carrières pour les Agents de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie à travers la promotion à l'encadrement moyen en cas de succès.

Profils d'emplois d'AEM - 2024



Profils d'emplois de 1ère, 2ème & 3ème Catégories



Ces estimations intègrent 222 AEM à recruter:

- ❖ Les départs à la retraite des trois dernières années et ceux de 2024 ;
- ❖ Les effectifs - cibles des organigrammes en vigueur ;
- ❖ Les démissions, licenciements et autres motifs de départs (détachements, mise en disponibilité) des agents au cours de l'année ;
- ❖ Les nouvelles activités créées au sein de la Banque et les réorganisations qui en découlent en termes de création de postes ou de charge de travail ;
- ❖ Les recrutements individuels et ponctuels réalisés au cours de l'année n'ont pas permis de résorber le déficit en effectifs.

Toutefois, ces besoins n'intègrent pas toutes les prévisions à moyen terme (horizon 2027) dans le cadre d'un Plan pluriannuel de recrutement de la Banque élaboré, dans une approche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Besoins totaux validés à 2026	Recrutement 2024	Recrutement 2025	Recrutement 2026
60	36	12	12
16	5	11	-
155	72	42	41
65	20	23	22
37	18	10	9
57	25	16	16
94	30	32	32
18	16	2	0
1	0	1	0
503	222	149	132

1.7 Etat des lieux de la réforme RH

L'année 2023 a été marquée par la consolidation des acquis de la réforme des Ressources Humaines et déclinée comme suit :

➤ L'optimisation des fonctionnalités du SIRH

Une avancée importante a été réalisée avec l'optimisation des fonctionnalités du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) au niveau des requêtes.

➤ La finalisation de la refonte des cours internes

La refonte des cours internes a été achevée en 2023 et le projet de texte portant mise en œuvre de la refonte a été transmis au Gouvernement pour validation.

Il est apparu opportun, conformément au Plan Directeur des Ressources Humaines (PDRH), de revisiter l'architecture des cours Internes à travers une troisième refonte pour accompagner les agents dans leurs efforts de développement des compétences.

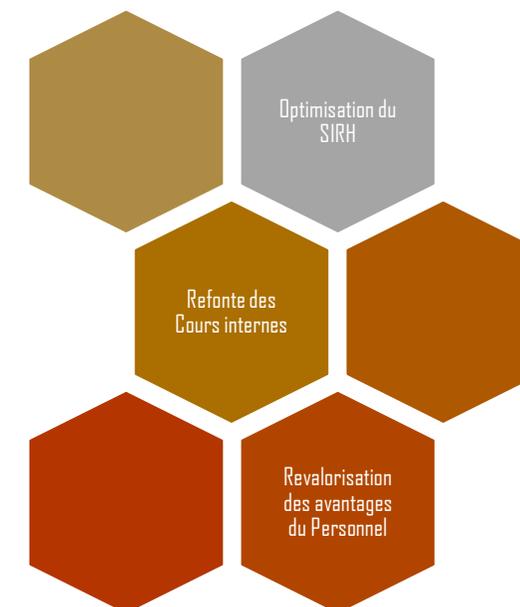
La refonte des cours internes est caractérisée par :

- ❖ *la création de 12 filières professionnelles au lieu de 04 ;*
- ❖ *l'articulation des cours Internes autour de la GPEC et de la gestion des carrières ;*
- ❖ *l'obligation des stages professionnels ;*
- ❖ *la mise en place d'un conseil de formation et d'un comité pédagogique.*

➤ L'harmonisation et revalorisation de certains avantages sociaux

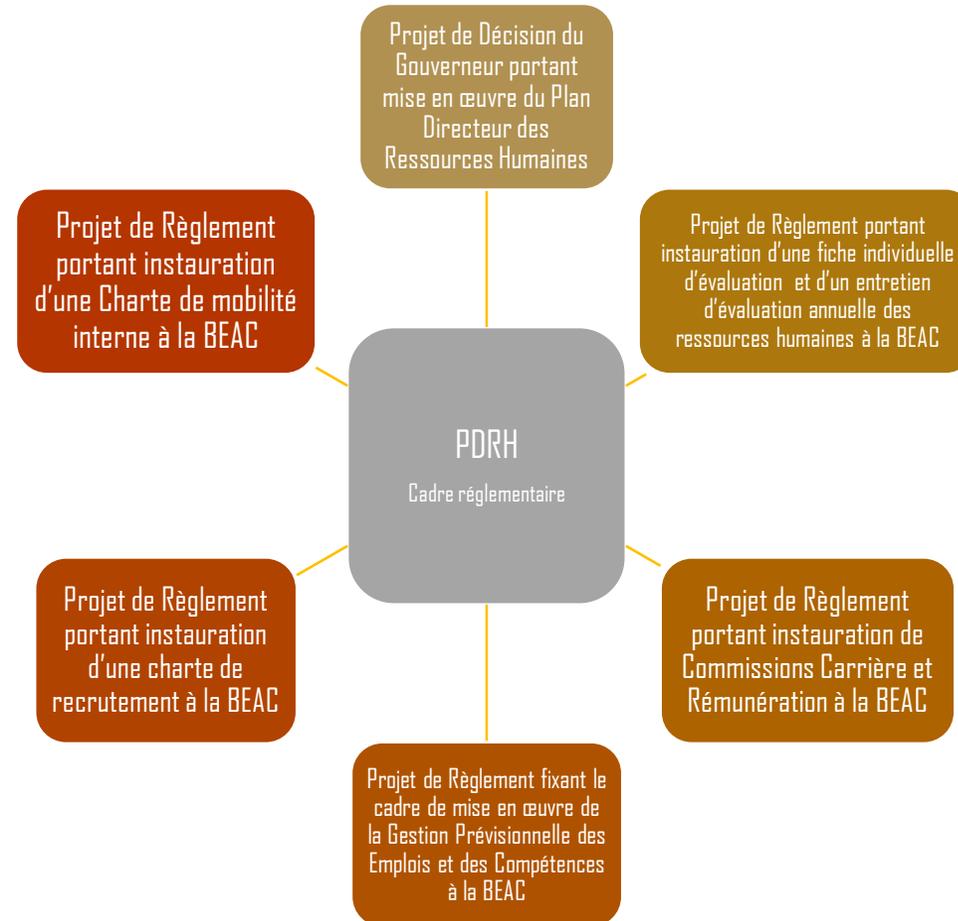
Dans l'optique de l'actualisation et de l'uniformisation de tous les avantages du personnel de la Banque Centrale, en numéraire et en nature, la Direction des Ressources Humaines et Formation (DRHF) a mené une réflexion d'ensemble sur la question.

Ainsi, des propositions d'harmonisation et de revalorisation ont été réalisées et présentées aux organes de décision de la Banque Centrale.



1.7 (suite) Les outils PDRH

Conformément aux orientations définies dans le Plan Stratégique de la Banque, horizon (2017-2022), la validation des outils du PDRH par les autorités de la Banque Centrale permettra de dynamiser la gestion des compétences et des talents.



1.8 Absentéisme

AES	Tous les Centres BEAC 2023	Tous les Centres BEAC 2022
Nbre de journées d'absence	2 579,0	2 031,0
Nbre de journées théoriques travaillées	100 003,0	106 813,0
Absence pour maladie (en jours)	2 272,0	2 031,0
24h	87,0	127,0
48h	220,0	307,0
3 à 5 jrs	386,0	443,0
1 à 2 semaines	390,0	528,0
2 à 3 semaines	162,0	135,0
3 à 4 semaines	154,0	81,0
1 mois	207,0	147,0
1 à 3 mois	238,0	263,0
3 à 6 mois	180,0	0,0
6 mois et plus	214,0	0,0
Nbre jrnées d'absence pr accident travail	0,0	0,0
Nbre jrnées d'absence pr maternité	282,0	393,0
Nbre jrnées d'absence pr congés	30 211,5	8 335,0
congés annuels	19 219,5	8 195,0
congés spéciaux	40,0	140,0
Nbre jrnées d'absence pr autres causes	307,0	0,0

Taux d'absentéisme AES

2,6%

1,9%

ACCG

ACCG	Tous les Centres BEAC 2023	Tous les Centres BEAC 2022
Nbre de journées d'absence	26 450,0	18 907,0
Nbre de journées théoriques travaillées	955 527,0	677 319,0
Absence pour maladie (en jours)	25 215,0	18 904,0
24h	1 289,0	1 531,0
48h	2 449,0	2 211,0
3 à 5 jrs	4 110,0	3 691,0
1 à 2 semaines	3 487,0	2 582,0
2 à 3 semaines	1 992,0	1 430,0
3 à 4 semaines	1 831,0	935,0
1 mois	1 533,0	690,0
1 à 3 mois	2 431,0	1 919,0
3 à 6 mois	3 699,0	1 854,0
6 mois et plus	2 021,0	2 061,0
Nbre jrnées d'absence pour accident travail	99,0	3,0
Nbre jrnées d'absence pr maternité	3 483,0	2 723,0
Nbre jrnées d'absence pr congés	53 831,5	46 716,5
congés annuels	53 110,5	46 124,5
congés spéciaux	721,0	592,0
Nbre jrnées d'absence pr autres causes	1 136,0	0,0

Taux d'absentéisme ACCG

2,8%

2,8%

□ baisse du taux d'absentéisme de l'année 2023 : **2,8 %** contre 10% en 2022 et 1,3% en 2021.

- Le taux d'absentéisme global (AES et ACCG) est légèrement en hausse (0,1%) en 2023 : il est en augmentation de 0,7% pour les AES, et de 0,02% pour les ACCG.
- Bien que la durée des repos maladie ait diminué en 2023, l'augmentation du taux d'absentéisme trouve sa raison dans la recrudescence des autres causes (absences non justifiées).

Le bilan social de l'année 2023 présente les différentes composantes de la rémunération au sein de la Banque, exposant les indicateurs principaux et les tendances des salaires, avantages sociaux et autres formes de rémunération.

La masse salariale en 2023 a connu une hausse de 13,9%, due principalement à l'effet de structure. Cette augmentation s'explique en grande partie par la dotation pour la prime de bilan, en conformité avec les normes IFRS qui stipulent la séparation des exercices comptables, ainsi que par l'ancienneté des employés.

En ce qui concerne les charges sociales, elles ont enregistré une baisse de 8,3%, attribuable au règlement en 2022 de la dette sociale envers la CNSS-GABON pour le personnel de nationalité gabonaise, à la limitation des cotisations pour certaines branches de sécurité sociale, et aux départs en retraite d'agents qui contribuaient à une base de cotisation élevée.

Les primes et gratifications à périodicité annuelle ont augmenté de façon notable, passant de 11 955 812 877 FCFA à 22 266 828 251 FCFA. Elles représentent actuellement 28,1% de la masse salariale, contre 17,2% en 2022.

2.1 – Montants des rémunérations

33

2.2 – Charges accessoires

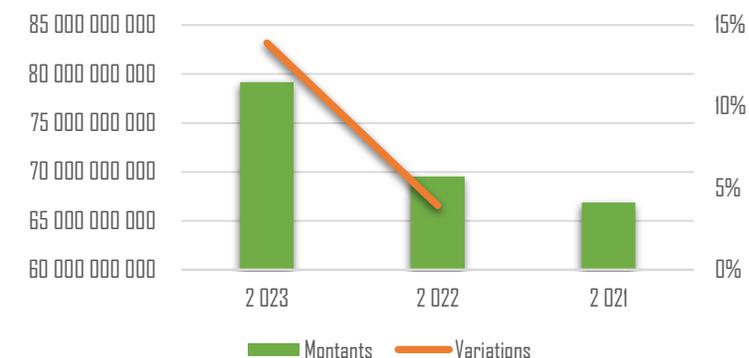
39

2.1 Montant des rémunérations

Répartition de la masse salariale par catégorie professionnelle (en FCFA)

		2023	2022	2021
Services Centraux et SG Cobac	AES	18 821 061 320	16 638 490 775	16 757 436 416
	ACCG	10 962 764 790	10 667 430 319	9 820 800 233
	Total	29 783 826 110	27 305 921 094	26 578 236 649
Centres	AES	6 940 947 473	7 955 374 704	7 922 210 867
	ACCG	29 352 531 521	27 720 955 573	27 173 974 321
	Total	36 293 478 994	35 676 330 277	35 096 185 188
Bureau extérieur	AES	131 106 286	126 585 602	227 202 630
	ACCG	296 643 511	328 658 356	242 937 009
	Total	427 749 797	455 243 958	470 139 639
Total Général hors Prime de Bilan		66 505 054 901	63 437 495 329	62 144 561 476
	Prime de bilan	12 658 151 763	6 091 169 316	4 742 354 313
Masse salariale totale		79 163 206 664	69 528 664 645	66 886 915 789

Evolution de la masse salariale

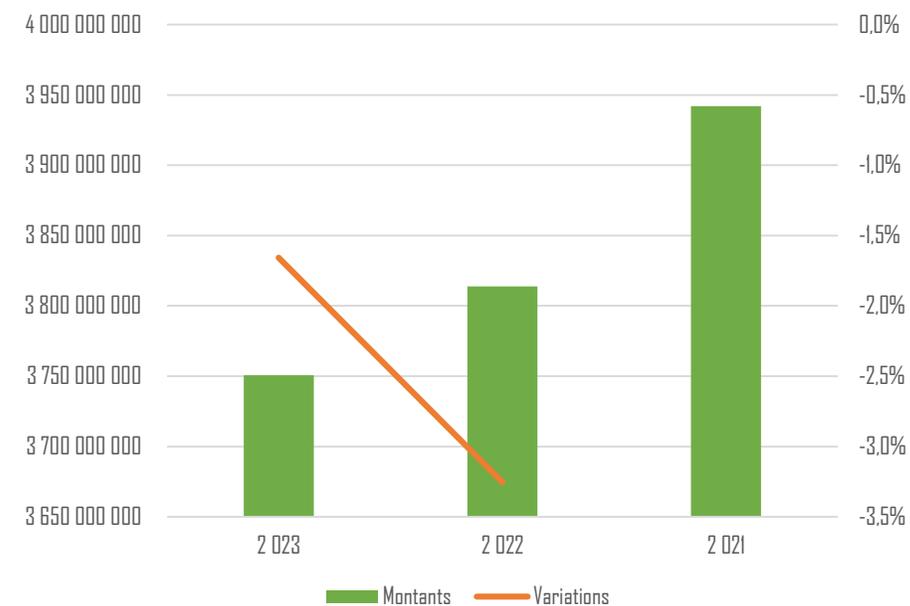


Augmentation de **9 634 542 019** de la masse salariale en 2023, en raison de l'effet structure et la provision de la prime de bilan.

2.1 Montant des rémunérations (suite)

Part patronale RNPS		2023	2022	2021
SCX				
	AES	788 971 867	561 178 006	618 438 117
	ACCG	608 137 323	613 345 350	597 105 969
	Total	1 397 109 190	1 174 523 356	1 215 544 086
Centres				
	AES	29 755 180	277 058 338	568 214 199
	ACCG	2 315 312 399	2 357 634 284	2 156 637 469
	Total	2 345 067 579	2 634 692 622	2 724 851 668
Bureau Extérieur				
	AES	4 395 818	2 349 464	1 151 994
	ACCG	4 100 160	2 269 440	567 364
	Total	8 495 978	4 618 904	1 719 358
	Total Général	3 750 672 747	3 813 834 882	3 942 115 112

Evolution des Cotisations Sociales



Une baisse de **1,66 %** des charges sociales liée aux mouvements de la période.

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

2.1 Montant des rémunérations (suite)

		2 023	2 022	2 021
Part patronale CRBC				
SCX				
	AES	2 828 754 154	2 105 826 858	1 893 264 124
	ACCG	1 145 218 320	1 144 713 624	1 024 881 448
	Total	3 973 972 474	3 250 540 482	2 918 145 572
Centres				
	AES	-2 867 964	973 866 345	835 520 388
	ACCG	2 919 427 429	3 078 503 880	2 758 686 611
	Total	2 916 559 465	4 052 370 225	3 594 206 999
Bureau Extérieur				
	AES	9 938 488	16 276 499	30 121 974
	ACCG	13 235 406	13 513 902	12 176 951
	Total	23 173 894	29 790 401	42 298 925
	Total CRBC	6 913 705 833	7 332 701 108	6 554 651 496
Autres régimes		2 023	2 022	2 021
SCX, COBAC		312 276		624 552
Centres			500 494 437	
Bureau Extérieur		66 635 016	86 128 935	54 358 965
	Total	66 947 292	586 623 372	54 358 965
	Total Général	10 731 325 872	11 733 159 362	10 551 125 573

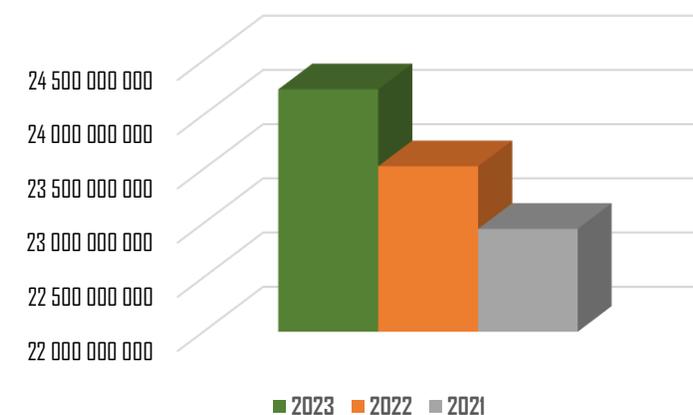
Une baisse de **8,5 %** des charges imputable à la dette sociale du personnel de nationalité Gabonaise vis-à-vis de la CNSS-GABON, au plafonnement des cotisations de certaines branches, et au départ à la retraite de certains agents ayant une base de cotisation conséquente.

2.1 Montant des rémunérations (suite)

Part des primes et indemnités à périodicité mensuelle (en FCFA)

		2023	2022	2021
Services Centraux et Cobac	AES	6 792 314 377	8 197 528 269	6 404 213 281
	ACCG	4 218 348 975	4 006 486 913	3 798 323 058
	Total	11 010 663 352	12 204 015 182	10 202 536 339
Centres	AES	2 596 847 937	1 036 470 715	2 719 786 764
	ACCG	10 434 853 995	10 084 914 798	9 811 870 299
	Total	13 031 701 932	11 121 385 513	12 531 657 063
Bureau extérieur	AES	72 526 628	65 687 344	125 505 375
	ACCG	120 932 736	135 186 003	89 337 021
	Total	193 459 364	200 873 347	214 842 396
Total Général		24 235 824 648	23 526 274 042	22 949 035 798

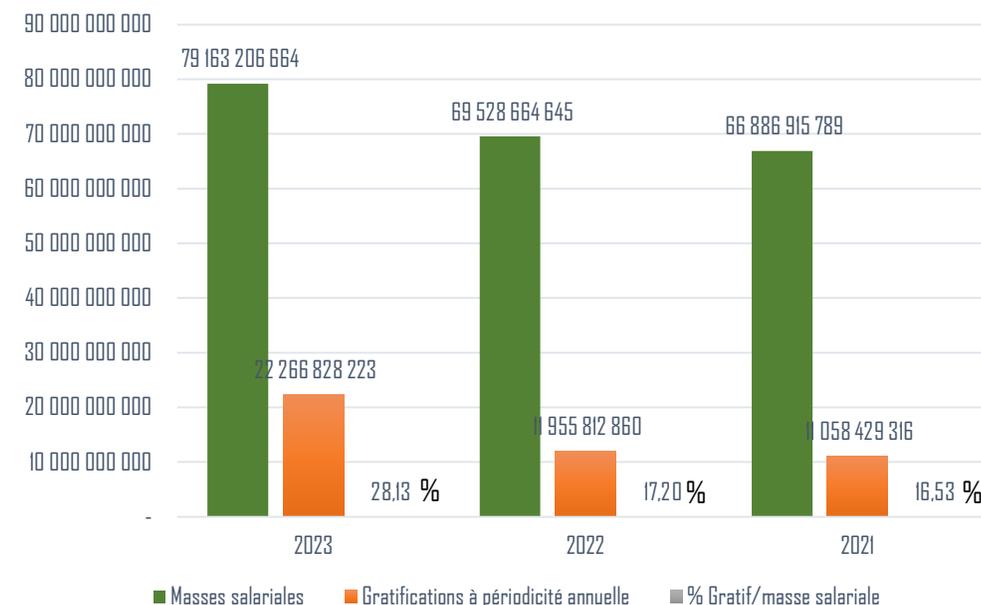
Prime à périodicité mensuelle



2.1 Montant des rémunérations (suite)

Part des gratifications et primes à périodicité annuelle/ Masse salariale (en FCFA et en %)

	2023	2022	2021
Services Centraux et Cobac			
Masse salariale (%)	28,13	17,20	16,53
Prime de fin d'année	2 628 768 106	1 494 707 093	1 049 795 032
Dont			
Prime de jouets	27 300 000	32 700 000	28 340 000
Prime de vacances	1 010 776 065	1 491 436 537	1 140 003 970
Prime de bilan	12 658 151 763	6 091 169 316	4 742 354 313
Total SCX et COBAC	16 324 995 934	9 110 012 946	6 960 493 315
Centres			
Prime de fin d'année	3 874 883 957	1 311 305 050	2 153 656 374
Dont			
Prime de jouets	71 977 750	70 282 058	84 268 064
Prime de vacances	1 968 303 473	1 437 764 766	1 833 174 249
Total Centres	5 915 165 180	2 819 351 874	4 071 098 687
Bureau Extérieur de Paris			
Prime de fin d'année	14 013 860	13 837 726	13 667 645
Dont			
Prime de jouets	180 000	180 000	140 007
Prime de vacances	12 473 249	12 430 314	13 029 662
Total BBP	26 667 109	26 448 040	26 837 314
Total des rémunérations	22 266 828 251	11 955 812 877	11 058 429 333



Les primes et gratifications à périodicité annuelle ont augmenté de façon notable, passant de 11 955 812 877 FCFA à 22 266 828 251 FCFA, marquant une croissance de 86,2%. Elles représentent actuellement 28,1% de la masse salariale, contre 17,2% en 2022. Ceci en raison de l'effet de structure.

2.1 Montant des rémunérations (suite) Rémunérations et charges sociales

	2023	2022	2021
Frais de personnel	97 208 971 051	82 900 403 016	78 935 793 192
Effectifs	2481	2572	2636
Budget de fonctionnement réalisé	178 235 824 418	157 558 656 643	124 742 867 228
Budget de fonctionnement délégué			
Ratio par rapport au budget de fonctionnement	54,5	52,6	63,3

Charges du personnel/budget de fonctionnement



Les charges du personnel de 2023 représentent **54,5%** du budget de fonctionnement de la Banque. Ce pourcentage est en dessous du seuil critique des **80%** qui traduirait une mauvaise maîtrise des charges salariales. (Source MyRHline.com)

2.2 Charges accessoires (en FCFA)

Services Centraux et Cobac

	2023	2022	2021
Ind de fin de carrière	4 788 664 042	3 015 086 270	2 785 163 782
Budget de santé	1 484 600 273	1 626 579 713	1 410 622 383
Evacuations sanitaires	1 977 318 957	1 637 189 437	1 574 638 889
Mutations et frais connexes	1 053 295 812	547 313 221	616 023 845
Déplacement pour congés AES	449 059 635	442 793 800	453 664 603
Déplacement pour congés ACCG	219 623 491	223 685 396	226 697 772
Œuvres sociales	1 197 332 705	4 798 641 152	1 049 965 635
Total SCX & COBAC	11 169 894 915	12 291 288 989	8 116 776 909

Centres

Ind de fin de carrière	8 246 482	15 202 830	
Budget de santé	2 147 603 525	2 058 250 555	1 847 359 578
Déplacement pour congés AES	8 985 081	29 643 524	21 961 894
Déplacement pour congés ACCG	126 251 876	87 267 163	104 765 730
Œuvres sociales	958 534 518	691 080 441	581 752 716
Total Centres	3 249 621 482	2 881 444 513	2 555 839 918

Bureau de la BEAC à Paris

Budget de santé	18 160 583	11 599 827	
Déplacement pour congés AES	10 500 000	8 099 993	
Déplacement pour congés ACCG	4 800 000	4 799 999	
Œuvres sociales	21 593 044	22 382 817	16 580 716
Total BBP	55 053 627	46 882 636	16 580 716

Total Général

14 474 570 024 15 219 616 138 10 689 197 543

Pourcentage /Masse salariale (en %)

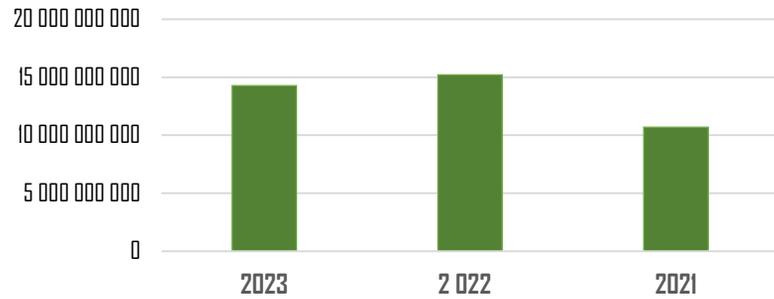
18,28% 21,89% 15,98%

❑ Les œuvres sociales regroupent les activités sportives, la fête de l'arbre de Noël, la Fête du travail, la Journée Internationale de la Femme, la cérémonie de décoration, la cérémonie de départ à la retraite, animation « mama BEAC ».

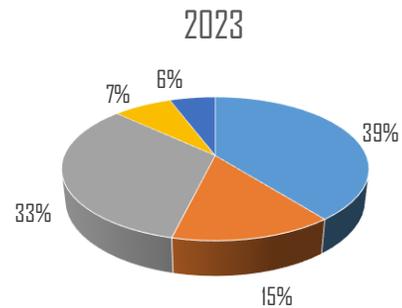
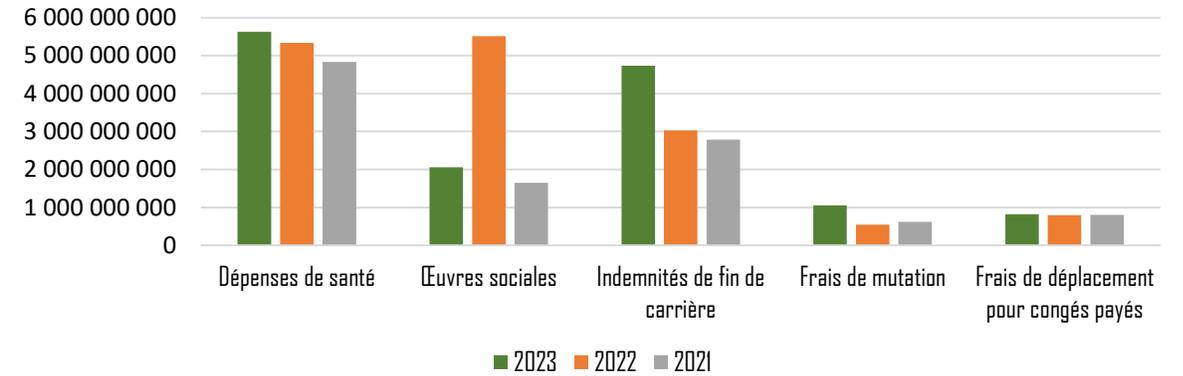
❑ Entre 2021 et 2023, les charges accessoires ont augmenté de 34%, principalement du fait de l'évolution significative des indemnités de fin de carrière, des dépenses de santé, des frais de mutation et des œuvres sociales. Les départs massifs du personnel enregistrés ces dernières années, la recrudescence des cas de maladies graves nécessitant des traitements particuliers, les mouvements du personnel afin de répondre aux besoins spécifiques des Centres de la Banque justifient la tendance haussière des charges accessoires de la Banque. La redynamisation des activités sportives favorisant la cohésion sociale et le relèvement du niveau des festivités afin de promouvoir l'image de marque de la BEAC expliquent également cette hausse.

❑ Pour s'arrimer aux meilleures pratiques, la BEAC a engagé des actions RSE au profit de certaines associations à but non lucrative. La mise en place d'un cadre de réflexion permettra de circonscrire le champ d'actions de la RSE et de participer de façon remarquable au développement de son environnement.

Charges accessoires



Charges accessoires



- Dépenses de santé
- Œuvres sociales
- Indemnités de fin de carrière
- Frais de mutation
- Frais de déplacement pour congés payés

Montant total des charges accessoires: 14 474 570 024

- La responsabilité civile de la BEAC en tant qu'employeur est d'assurer la sécurité des biens, des personnes et de son patrimoine.
- Cette diligence fondamentale a été confiée au service de sécurité de la Banque afin d'enrayer toutes formes de menaces sécuritaires.
- Au cours de l'année 2023, de nombreuses actions ont été menées pour assurer avec efficacité, la protection et la sécurisation des personnes et des biens. Ainsi, des travaux de réhabilitation des systèmes de sécurité se sont poursuivis dans plusieurs Centres, y compris aux Services Centraux. A ces travaux s'ajoute, l'organisation des exercices réglementaires en matière de sécurité incendie en faveur de plusieurs Agences, suite à l'effort financier consenti par la Banque Centrale.
- Les actions de formation, de recyclage, de sensibilisation et de transfert de compétences en faveur du personnel se sont intensifiées en 2023.

3.1 – Nombre de personnes formées à la sécurité	42
3.2 – Dépenses de sécurité	44
3.3 – Autres dépenses de sécurité	46
3.4 – Actions de prévention et de sensibilisation	47
3.5- Organisation et contenu de travail	48
3.6 – Répartition des accidents	49

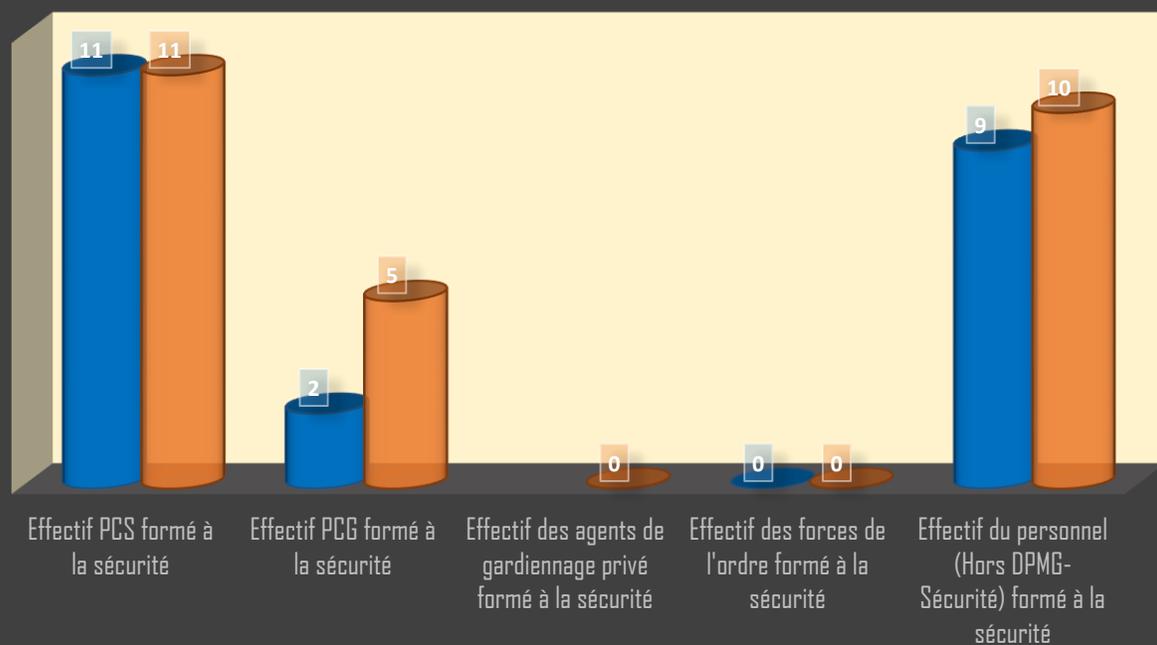
3.1 Nombre de personnes formées à la sécurité

	2023	2022	2021
Services Centraux			
Effectif PCS formé à la sécurité	11	11	2
Effectif PCG formé à la sécurité	2	5	18
Effectif des agents de gardiennage privé formé à la sécurité	0	0	4
Effectif des forces de l'ordre formé à la sécurité	0	0	0
Effectif du personnel (Hors DPMG-Sécurité) formé à la sécurité	9	10	0
Centres			
Effectif PCS formé à la sécurité	13	12	46
Effectif PCG formé à la sécurité	0	0	13
Effectif des agents de gardiennage privé formé à la sécurité	17	0	0
Effectif des forces de l'ordre formé à la sécurité	0	0	0
Effectif du personnel (Hors DPMG-Sécurité) formé à la sécurité	53	18	23
TOTAL	105	56	106
Effectif global des Agents de la Banque	2481	2572	2636
Taux de formation du personnel à la sécurité	4,2 %	2,1%	4%

- ❑ Un recyclage du personnel de sécurité (PCS et PCG) a eu lieu avant l'organisation de l'exercice d'évacuation et la formation SST.1. A l'effectif de 8 agents PCS formés, s'ajoutent la formation d'un Chef de service à la sécurité (SSIAP1) 2 et le transfert de compétences pour l'exploitation de la centrale incendie suivi par deux techniciens de maintenance.
- ❑ Ce recyclage a été étendu à un échantillon des agents (Services Centraux et Centres) pouvant être des guides et serres files, sachant que ces derniers avaient bénéficié auparavant de la même formation.
- ❑ L'effectif du personnel formé est en hausse de 87,5% par rapport à l'année 2022.
- ❑ Le taux de formation à la sécurité connaît une légère augmentation comparativement à l'année précédente. Cette augmentation s'explique en grande partie par la disponibilité des crédits dédiés à l'organisation des exercices d'évacuation.

NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES À LA SÉCURITÉ SERVICES CENTRAUX

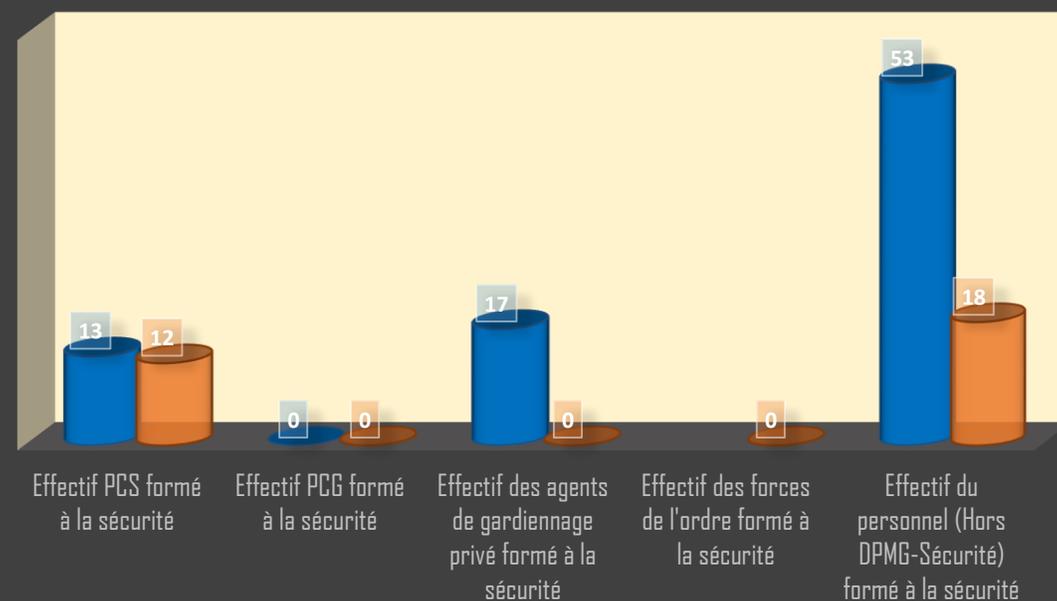
■ 2023 ■ 2022



Les formations suivies par le personnel de sécurité en 2023 ont été diversifiées. Cela a concerné des formations SST, des transferts de compétences sur l'exploitation des équipements de sécurité et une SSI-API.

NOMBRES DE PERSONNE FORMÉES À LA SÉCURITÉ CENTRES

■ 2023 ■ 2022

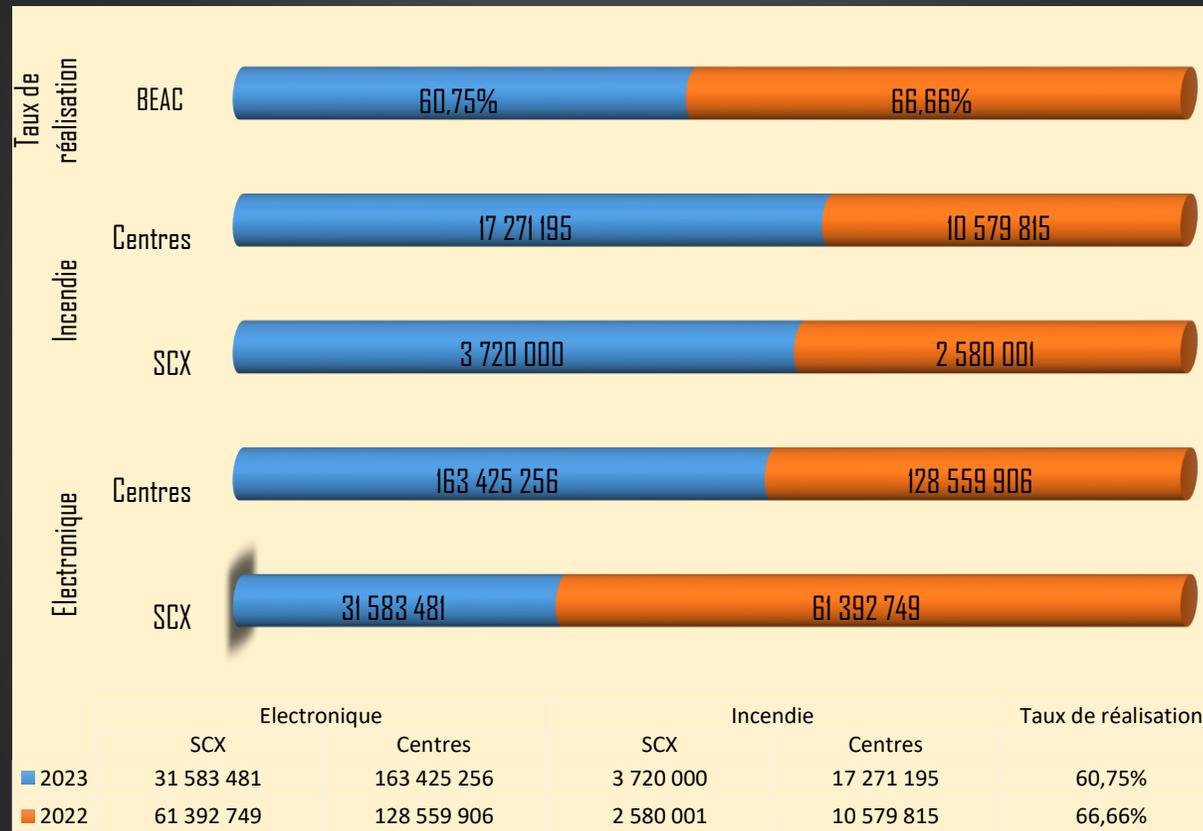


Commentaire: en comparaison à l'année 2022, on note une augmentation des effectifs du personnel formé à la sécurité dans les Centres. Ceci s'explique par l'allocation des crédits à certains centres pour l'organisation de cette activité réglementaire.

3.2 Dépenses de sécurité**Mise à niveau des actions de sécurité**

	2023	2022	2021
Electronique			
SCX	31 583 481	61 392 749	68 272 728
Centres	163 425 256	128 559 906	200 637 053
Incendie			
SCX	3 720 000	2 580 000	3 228 000
Centres	17 271 195	10 579 815	124 631 830
Sécurité physique (PIF)			
SCX	0	0	0
Centres	0	0	0
Géolocalisation de véhicules			
SCX	0	0	0
Centres	0	0	0
Total des dépenses d'investissement de sécurité	215 999 932	203 112 470	396 769 611

- ❑ Les dépenses liées à la sécurité électronique concernent les travaux de câblage pour l'amélioration des installations de vidéosurveillance et l'acquisition du matériel de sécurité électronique.
- ❑ Les travaux de réhabilitation des installations de sécurité électronique pour les Agences de Pointe-Noire, Limbé et Garoua ont été engagés et la première phase achevée au 31 décembre 2023. A la Direction Nationale de Brazzaville, les travaux d'installation du système de vidéosurveillance ont été réalisés et réceptionnés.
- ❑ Le contrat de vérification et de maintenance des extincteurs aux Services centraux a constitué l'unique poste de dépenses.
- ❑ Le contrat de vérification des extincteurs et celui du dépannage du SSI 3 de N'Djamena ont constitué des postes des dépenses de ce centre en matière de sécurité incendie.
- ❑ Les dépenses d'investissement connaissent une augmentation de 12 887 462 FCFA, soit un accroissement de 6,3% par rapport à l'année 2022.

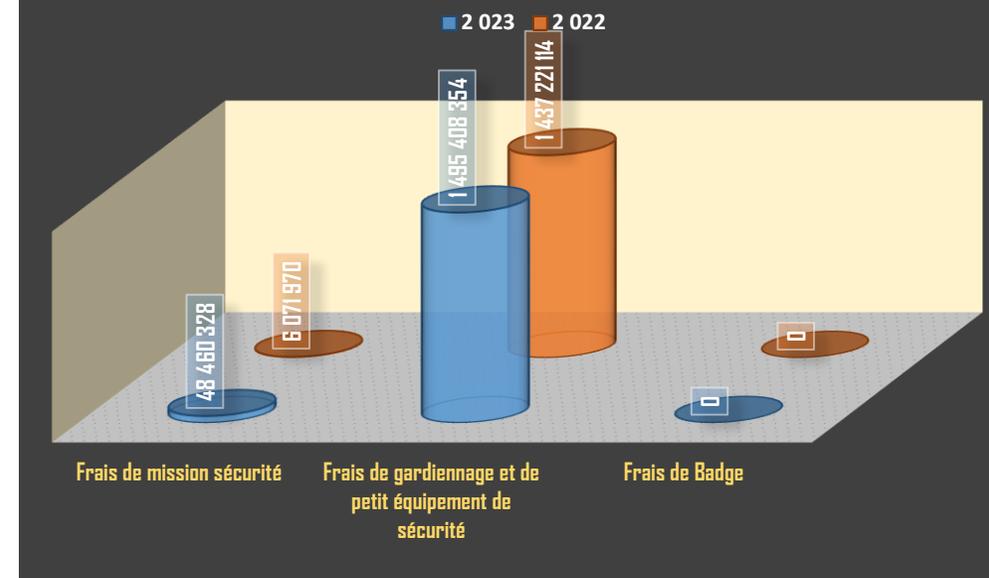
Taux de réalisation du programme d'investissement

La baisse du taux de réalisation observée en 2023 s'explique en grande partie par les facteurs exogènes, la plupart des travaux engagés dans les Centres ont été ralentis du fait des retards des livraisons des commandes.

3.3 Autres dépenses de sécurité

	2 023	2 022	2 021
Frais de mission sécurité	48 460 328	6 071 970	8 810 084
Frais de gardiennage et de petit équipement de sécurité	1 495 408 354	1 437 221 114	1 426 131 561
Frais de Badge	0	0	0
Total général des dépenses de sécurité	1 543 868 682	1 443 293 084	1 434 941 645
SCX uniquement	2023	2022	2021
Taux de réalisation du programme de sécurité fonctionnement an N-1	100%	100%	100%
Taux de réalisation du programme de sécurité investissement an N-1	60,75%	66,66%	54,54%

❑ Les crédits alloués au titre des dépenses de sécurité sont des reconductions des reliquats des budgets en vue de parachever les processus entamés les années antérieures.

AUTRES DEPENSES DE SECURITE

❑ Les dépenses de fonctionnement sont globalement en hausse par rapport à l'année précédente du fait des rubriques liées aux frais de missions et à l'organisation des exercices d'évacuation par certains Centres.

3.4 Actions de prévention et de sensibilisation

SCX

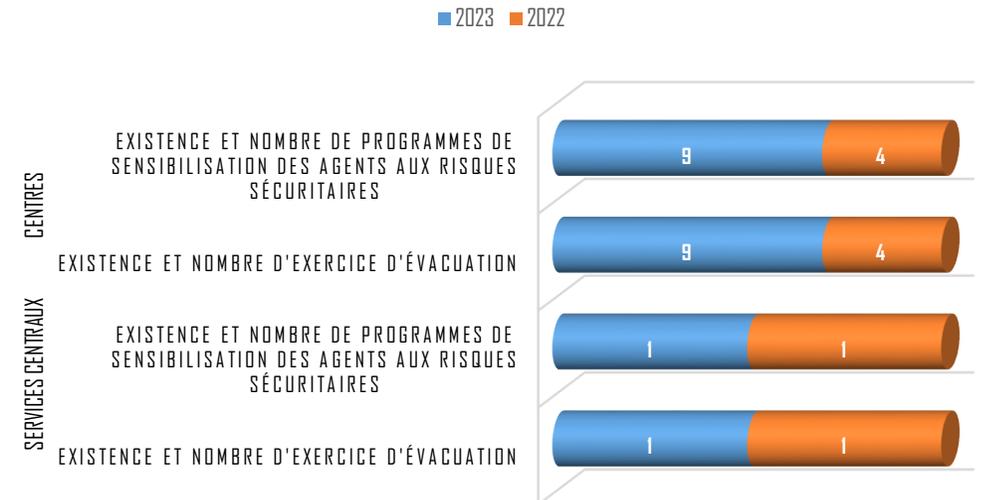
	2023	2022	2021
Existence et nombre d'exercice d'évacuation	1	1	0
Existence et nombre de programmes de sensibilisation des agents aux risques sécuritaires	1	1	0

Centres

Existence et nombre d'exercice d'évacuation	9	4	7
Existence et nombre de programmes de sensibilisation des agents aux risques sécuritaires	9	4	6

- 06 Centres ont organisé des exercices d'évacuation, il s'agit de: **DN Malabo, DN N'Djamena, Agence d'Abéché (02), Agence de Ouesso, Agence de Berberati (02), Agence d'Oyo**. L'organisation des exercices d'évacuation est une exigence réglementaire en matière de sécurité incendie (cf. l'article GH 60 paragraphe 2 pour les IGH et R4227-39 du code de travail pour les ERP).

ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION



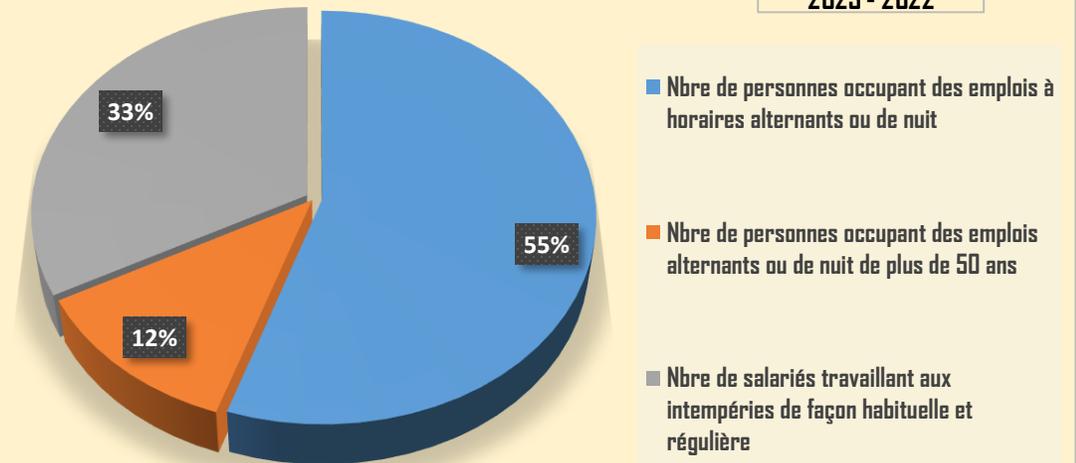
3.5 Organisation et contenu de travail**Services
Centraux**

	2023	2022	2021
Nbre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit	25	32	32
Nbre de personnes occupant des emplois alternants ou de nuit de plus de 50 ans	10	7	7
Nbre de salariés exposés aux intempéries de façon habituelle et régulière	13	19	19

- L'effectif des personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit connaît une baisse suite aux mouvements du personnel enregistrés et la dégradation de la santé des agents concernés qui ne leur permet plus d'exercer pendant les quarts de nuit. En revanche, l'effectif des personnes occupant des emplois alternant ou de nuit de plus de 50 ans est en hausse, lié principalement au vieillissement de la population dans ce corps de métier.

Organisation et contenu de travail

2023 - 2022



3.6 Répartition des accidentsNombre
d'accidents

SCX

Centres

2023 2022 2021

0 1 8

4 7 5

**3.6 Maladies
professionnelles
(suite)**

Nombre Maladies

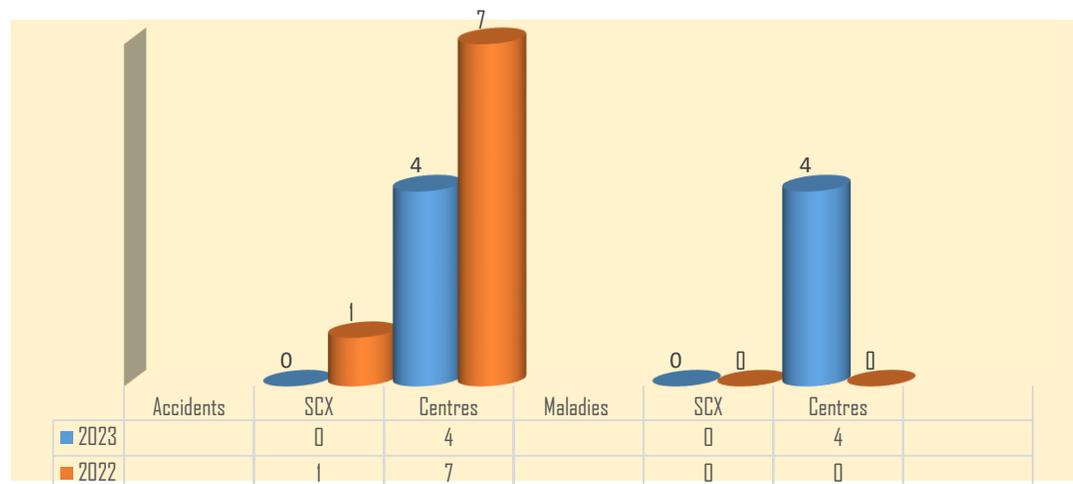
SCX

Centres

2023 2022 2021

0 0 0

4 0 0

REPARTITION DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- Comparativement à l'année 2022, l'année 2023 est marquée aux Services Centraux par une absence d'accident de travail, d'incident ou d'inondation nécessitant l'intervention du service de sécurité.
- Dans les Centres, 04 cas d'évanouissement en milieu professionnel ayant requis le secours du service de sécurité ont été enregistrés à la Direction Nationale de Yaoundé. Tous ces cas ont été référés dans des centres hospitaliers.

Dans son souci permanent d'assurer le bien-être de ses agents, au-delà de la rémunération, la BEAC veille à l'amélioration constante des conditions de travail et à la prise en charge médicale de son personnel. Pour cela, elle alloue d'année en année, un budget conséquent pour la mise en œuvre d'un cadre propice à l'épanouissement physique de son personnel.

L'année 2023 a été ponctuée entre autres par l'aménagement des espaces de travail, l'achat de matériels et mobiliers, l'acquisition des défibrillateurs et la poursuite des travaux de construction de nouveaux centres.

L'organisation **du 04 au 08 décembre 2023 d'un séminaire sur le régime de santé** a permis à la Banque Centrale, d'évaluer le dispositif de prise en charge médicale et de faire des recommandations. Les médecins conseils de tous les Centres de la BEAC ainsi que les chefs de services des ressources humaines des directions nationales, participant à ce séminaire ont formulés des propositions visant à l'optimisation de la prise en charge des agents, tout en rationalisant les coûts.

4.1 – Répartition des dépenses de prestations externalisées	51
4.2 – Conditions physiques de travail	51
4.3 – Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail	53
4.4 – Médecine de travail	54
4.5 – Nombre d'évacuations sanitaires	55
4.7 – Répartition des dépenses de santé	57

4.1 Répartition des dépenses de Prestations externalisées SCX

	2023	2022	2021
Nettoyage	80 086 236	80 086 236	80 086 236
Maintenance	240 266 898	253 319 063	253 066 310
Autres	24 300 000	24 300 000	24 300 000
Total	344 653 134	357 705 299	357 452 546

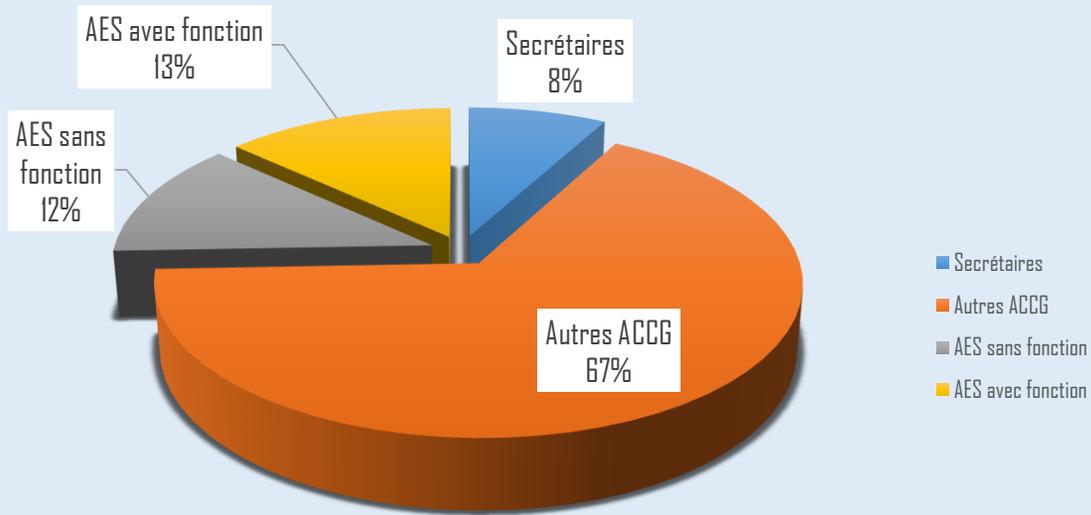
- ❑ Coût du contrat maintenu avec résiliation du contrat de la maintenance des ascenseurs avec CFAO Technologies.
- ❑ Maintien des contrats avec les **sociétés Mister Clean** (chargée du nettoyage du bâtiment) et **Clean Industry** qui s'occupe de l'entretien des espaces verts de l'immeuble des Services Centraux et des résidences des membres du Gouvernement.

4.2 Conditions physiques de travail SCX

	2023	2022	2021
Nbre de personnes exposées aux produits toxiques (amiante, encres, etc.)	56	58	54
Ratio d'occupation des bureaux au m ² Norme : 1 personne pour 10m ²	1pers/12m ²	1pers/12m ²	1pers/11 m ²
Nbre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière (agents de sécurité)	13	19	19

- ❑ Le nombre d'agents exposés aux produits toxiques a connu une baisse par rapport à l'année 2022, suite au départ de deux (02) agents d'entre eux à la retraite au niveau de l'imprimerie. Leur répartition par service se détaille comme suit : **maintenance 07, magasin 03, chauffeurs 22, archives 04, imprimerie 13, caisse 07.**

REPARTITION DES SURFACES OCCUPEES EN M2 PAR CATEGORIE D'AGENTS



- La répartition des 590 agents sur les 7175 m² de l'immeuble siège reste inégale.
- La norme d'occupation est 1 agent pour 10m².
- 78 agents représentant la catégorie des AES occupant une fonction de direction et les membres du gouvernement de la Banque ont un ratio d'occupation de 1 agent pour 40m².
- 73 agents représentant la catégorie des AES sans fonction de direction ont un ratio d'occupation d'1 agent pour 18m².
- 47 agents représentant la catégorie des secrétaires ont un ratio d'occupation d'1 agent pour 12,5m².
- 392 agents représentant la catégorie des autres ACCG ont un ratio d'occupation d'1 agent pour 6m².
- Des mesures d'urgence telles que la transformation des salles d'attente des bureaux directeurs ont été prises. Celles-ci visaient à désengorger la catégorie des AES sans fonction de direction, qui par ailleurs est déjà mieux lotie.
- La capacité d'accueil prévue de la tour actuelle est d'environ 300 personnes.
- La construction d'une seconde tour demeure une nécessité.

4.3 Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail

	2023	2022	2021
Investissements (Patrimoine)			
Anciennes constructions	2 524 830 198	3 858 744 599	2 916 966 461
Nouvelles constructions	6 645 529 467	13 245 089 458	4 403 183 988
Total	9 170 359 665	17 103 834 057	7 320 150 449
Aménagement des postes de travail (Mobiliers & Matériels de bureaux)			
Services Centraux	599 652 112	111 092 766	608 234 876
Centres	650 090 016	2 187 965 240	798 171 720
Bureau de la BEAC à Paris	0	7 889 484	0
Total	1 249 742 128	2 306 947 490	1 406 406 596
Total Général des dépenses consacrées aux conditions de travail	10 420 101 793	19 410 781 547	8 726 557 045

- Baisse de 46,4% des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail du personnel
- Travaux réalisés :
 - ✓ **Services centraux:**
 - travaux de modernisation du réseau de télécommunication;
 - rafraîchissement de la peinture au standard et dans les salles de la formation;
 - Renouvellement des stores;
 - Revêtement des sols, les peintures murales;
 - câblage du réseau informatique;
 - Poursuite de la rénovation du Complexe Culturel et Sportif et la réhabilitation de certaines résidences.
 - ✓ **Centres:**
 - **Port-Gentil:** travaux de réhabilitation du groupe de production d'eau glacée;
 - **Garoua:** réparation des grilles en aluminium de la clôture;
 - **Nkongsamba:** traitement de la toiture;
 - **Franceville:** remise en conformité des ascenseurs;
 - **Limbé:** remise en état du système de climatisation et revêtement des sols;
 - **Bata:** forage de puits et installation des filtres;
 - **Douala:** remplacement des splits défectueux.
- Diminution des dépenses liées aux nouvelles constructions entre 2022 et 2023 liée à la fin des travaux à la DN Bangui. Les travaux se poursuivent pour les agences de Mouila, Amdjarass, Ebolowa et la DN de Yaoundé.
- Hausse au Siège des dépenses liées à l'aménagement des postes de travail en divers matériels et mobiliers des bureaux de certains membres du gouvernement nommés en 2023 (DGCG, DGE, V.GVR), ainsi que l'acquisition des défibrillateurs qui ont été installés dans les étages de l'immeuble siège et des véhicules...etc.
- Baisse dans les Centres des dépenses relatives à l'aménagement des postes de travail qui se résume à l'équipement de certains bureaux en tapis et salons, à l'acquisition des fauteuils des agents et visiteurs, des armoires à rideaux, des coffres forts, des tables et chaises de réunion, des slipts, des groupes électrogènes dans les centres (Libreville, Moundou, Malabo, Douala, Oyem, Ouesso, Pointe-Noire, Bata, N'kongsamba, DN Yaoundé et DN N'Djamena).

4.4 Médecine de travail

Pourcentage du personnel ayant participé aux examens

	2023	2022	2021
SCX			
Examens cliniques (VMA)	95%	91%	93%
Nombre d'agents BEAC			
Autres agents			
Examens complémentaires		7%	1%
Nombre d'agents BEAC			
Autres agents			
Centres			
Examens cliniques (VMA)		86%	98%
Nombre d'agents BEAC			
Autres agents			
Examens complémentaires			
Nombre d'agents BEAC			
Autres agents			

Répartition des pathologies clés ressortant des résultats de la Visite annuelle (pourcentage sur l'ensemble du personnel)

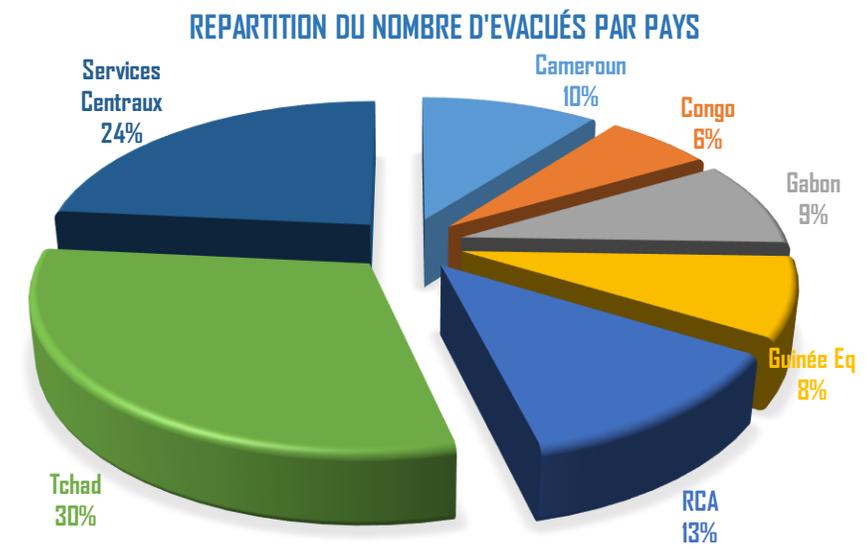
	2023	2022	2021
SCX			
Diabète	14%	11%	10%
Maladies Cardio-vasculaires	16%	15%	26%
Maladies hépatiques ou gastriques	4%	4%	3%
Maladies Musculo-squelettiques	2%	4%	
Autres maladies virales	3%	5%	7%
Cancers	1%	2%	1%
Autres	3%	8%	1%
Centres			
Diabète	9%	6%	12%
Maladies Cardio-vasculaires	20%	17%	25%
Maladies hépatiques ou gastriques	5%	11%	7%
Maladies Musculo-squelettiques	6%	6%	5%
Autres maladies virales	4%	8%	10%
Cancers	3%	3%	3%
Autres	10%	2%	1%

Les visites médicales annuelles de 2023 révèlent une augmentation des pathologies telles que le diabète, les cancers et les maladies cardiovasculaires. La prise en charge des agents atteints de diabète se fait généralement (sauf complication) en zone CEMAC, qui disposent des hôpitaux et cliniques adéquats pour le traitement de cette pathologie. La prise en charge des maladies cardiovasculaires et cancéreuses est plus efficace en zone hors CEMAC notamment en Afrique du Sud et en France.

CHIFFRES CLES 2023	EMPLOI	REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	FORMATION	RELATIONS PROFESSIONNELLES	AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'EMPLOYEUR
--------------------	--------	--------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-----------	----------------------------	--

4.5 Nombre d'Evacuations sanitaires

Répartition par Centre/Pays d'emploi des évacués	2023	2022	2021
Services Centraux	34	21	24
Cameroun	15	13	10
Congo	9	9	9
Gabon	13	18	5
Guinée Eq	12	14	10
RCA	18	17	12
Tchad	44	47	35
Total	145	139	105



- ❑ Les villes de Yaoundé et Ndjamenasont les destinations fréquentes pour les évacuations sanitaires en zone CEMAC.
- ❑ Lorsque la sous-région ne dispose pas de plateau technique ou d'expertise médicale adéquats relatifs à une pathologie donnée, l'agent concerné est évacué hors de la zone généralement en Afrique du Sud , en Turquie et en France.
- ❑ Le choix des destinations hors zone CEMAC est fonction de la qualité des soins relatifs à la pathologie diagnostiquée. Des facilitations sont dès lors offertes par les partenaires de la BEAC tels que **Banahealth et AGM** pour les formalités administratives (obtention des visas, prise en charge médicale dans les hôpitaux et cliniques, hébergement et suivi des soins ambulatoires). Des recherches se poursuivent pour nouer d'autres partenariats avec des structures agréées en Europe et dans le reste du monde en vue d'améliorer la qualité de soins nécessités à des coûts raisonnables.

Consommation Moyenne / Evacué Sanitaire			
	2023	2022	2021
Consommations	1 977 318 957	1 637 189 437	1 574 638 889
Nombre Evacués	145	139	105
Consommation Moyenne	13 636 682	11 778 341	14 996 561

4.5 Nombre d'Evacués sanitaires (suite)

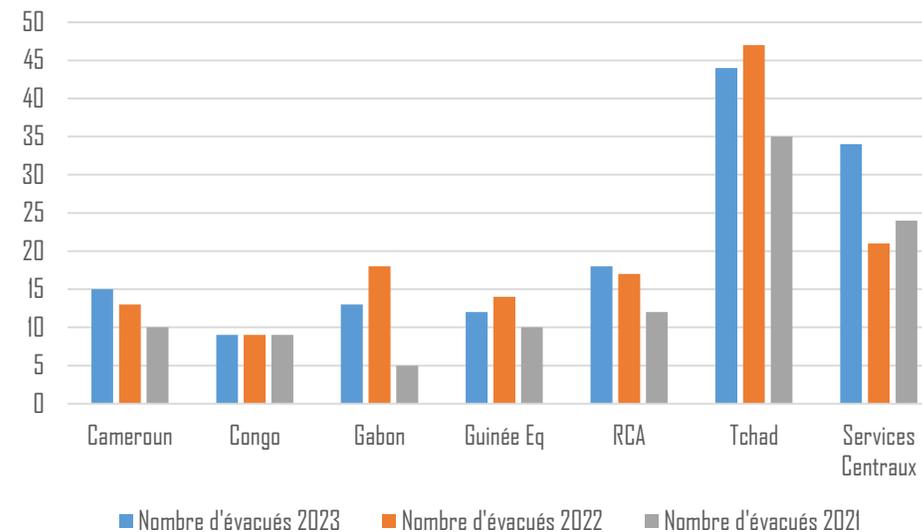
Répartition par Ville/Pays de
destination pour les soins

AES

	2023	2022	2021
Cameroun	4	1	2
Ndjamena	0	2	0
France	10	8	3
Afrique du Sud	5	5	3
Tunisie	0	0	3
Espagne	1	0	0
Turquie	2	2	2
Total	22	18	13

ACCG	Yaoundé	31	40	32
	Douala	2	0	0
	Ndjamena	21	16	17
	Bangui	9	5	2
	Brazzaville	1	1	1
	Libreville	3	13	2
	Malabo	0	0	0
	France	6	4	0
	Afrique du Sud	37	37	28
	Tunisie	1	3	9
	Maroc	0	0	0
	Espagne	3	0	0
	Angleterre	0	0	1
	Turquie	9	2	0
	Total	123	121	92

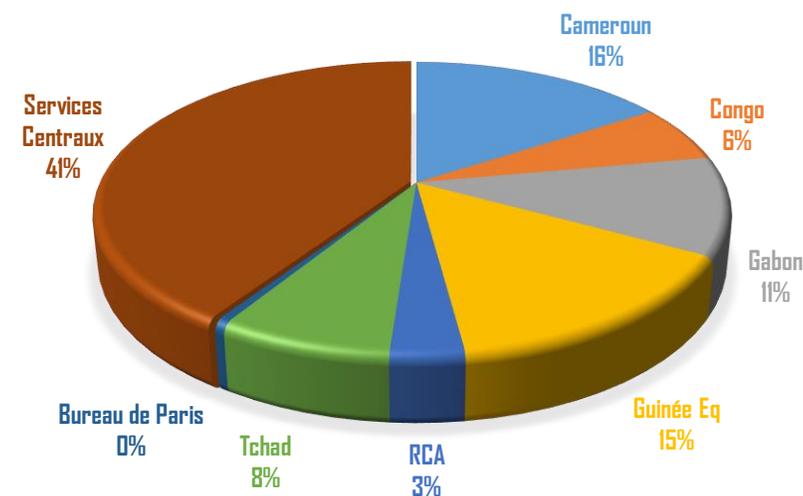
Evolution du nombre d'Evacués sanitaires de 2021-2023



4.6 Répartition des dépenses de santé

	2023	2022	2021
Cameroun	575 281 486	608 769 505	531 407 156
Congo	231 451 744	213 616 220	215 686 466
Gabon	397 177 232	320 905 610	324 995 891
Guinée Equatoriale	544 590 591	506 860 664	440 450 451
RCA	118 930 269	122 913 638	94 559 820
Tchad	280 172 203	285 184 918	240 259 794
Bureau de Paris	18 160 583	11 599 827	
Total des Centres	2 165 764 108	2 069 850 382	1 847 359 578
Services Centraux	1 484 600 273	1 564 952 534	1 410 622 383
Total des Charges courantes de santé	3 650 364 381	3 634 802 916	3 257 981 961
Evacuations sanitaires	1 977 318 957	1 636 164 317	1 574 638 889
Total Général	5 627 683 338	5 270 967 233	4 832 620 850

CHARGES COURANTES DE SANTE 2023



- ❑ L'analyse des statistiques des dépenses liées à la santé du personnel de 2021 à 2023 révèle des taux d'évolution de 12% et 25,6% respectivement en ce qui concerne les charges courantes de santé et les évacuations sanitaires.
- ❑ Les principales raisons de l'augmentation des charges sanitaires sont les suivantes :
 - ✓ La vétusté des plateaux techniques de la zone CEMAC qui implique l'augmentation du nombre d'évacuation sanitaire et des coûts y relatifs;
 - ✓ Le vieillissement du personnel (786 agents de plus de 50 ans, soit 31,3% de l'effectif de la Banque) prédisposés à développer certaines maladies;
 - ✓ Le coût des soins de certaines pathologies comme les cancers.

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRES

CONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITE

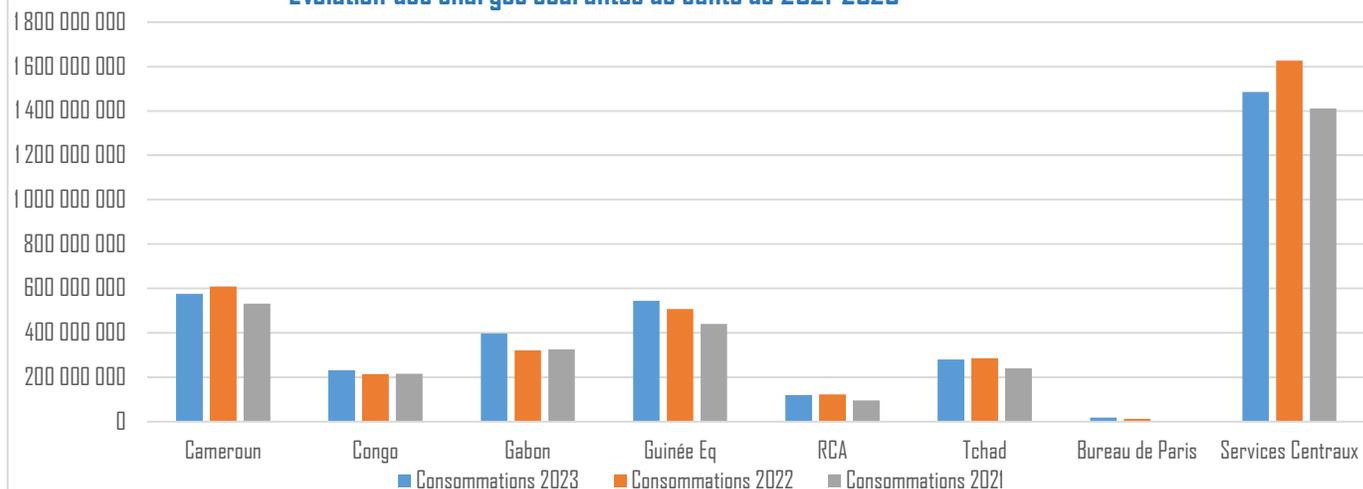
AUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

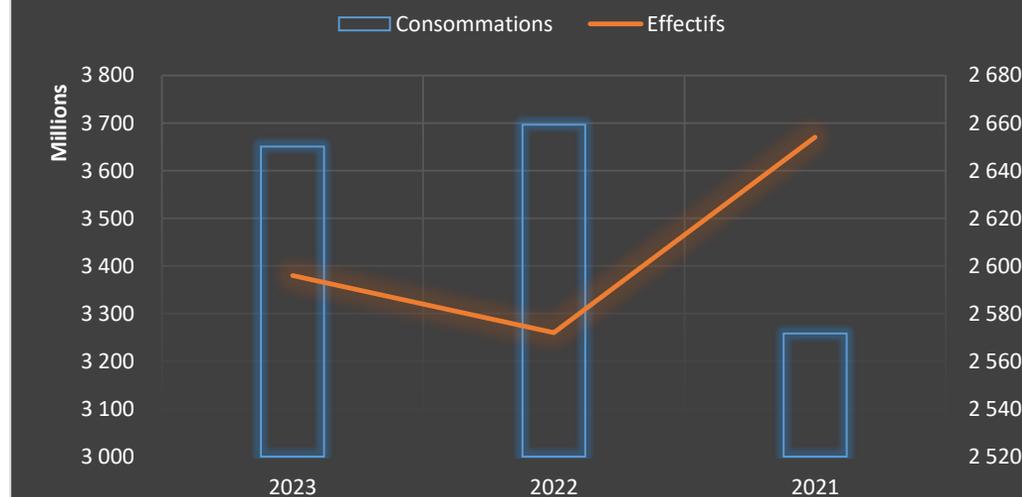
RELATIONS
PROFESSIONNELLES

AUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

Evolution des charges courantes de santé de 2021-2023



Evolution des Consommations suivant l'Effectif du Personnel



Consommation Moyenne / Agent

	2023	2022	2021
Consommations	3 650 364 381	3 696 430 095	3 257 981 961
Effectifs	2 481	2 572	2 636
Consommation Moyenne	1 471 328	1 437 181	1 235 957

- La lettre circulaire relative à l'élaboration du budget de la Banque Centrale au titre de l'exercice 2023 préconisait le maintien des dépenses de formation à leur niveau lors du collectif budgétaire 2022. Les formations devaient porter prioritairement sur les actions internes de renforcement des capacités dispensées par le personnel le plus qualifié, au profit des agents nouvellement titularisés, affectés dans un autre service ou à un autre poste de travail.
- Globalement, les dépenses de formation professionnelle ont augmenté d'environ 34% par rapport à l'exercice 2022. Cette augmentation s'explique principalement par la prise en compte des frais de formation initiale de la XXIIème Promotion des AES. D'autre part, la Direction des Ressources Humaines et Formation a prévu des actions extérieures de formation en faveur de 10 AES et 10 AEM des Centres, dont les budgets de formation ne permettent pas habituellement de couvrir ce type de formation.
- Notons cependant que les statistiques relatives au personnel formé ne sont pas toujours exhaustives, compte tenu du fait que plusieurs entités de la Banque Centrale gèrent leurs budgets de formation de manière autonome.

5.1 – Formation professionnelle et continue 60

5.2 – Résultats des cours 61

5.3 – Montants consacrés à la formation 62

5.4 – Indicateurs de formation 64

5.1 Formation professionnelle et continue

SCX		2023	2022	2021
Nombre d'agents inscrits	Cours internes	3	3	6
	Cours externes (BP, ITB)	30	35	16
	Décomposition par type de stage			
	Imprégnation AES	0	4	0
	Imprégnation ACCG	0	3	0
Centres				
Nombre d'agents inscrits	Cours internes	31	37	46
	Cours externes (BP, ITB)	65	71	41
	Décomposition par type de stage			
	Imprégnation AES	12	10	13
	Imprégnation ACCG	26	34	6
Séminaires, ateliers et Actions Extérieures de Formation				
	Membres du Gouvernement	0	0	8
	Cadres dirigeants	22	46	45
	AES	71	59	50
	ACCG	136	169	225
Stagiaires académiques SCX				
	Nbre de stagiaires	274	100	6
Nbre de mois stage	Rémunérés	82	19	4
	Non rémunérés	527	214	10

- ❑ Le nombre de bénéficiaires des actions de formation répertoriées au cours de l'année 2023 est globalement en diminution par rapport à l'exercice 2022. S'agissant des cours internes et externes, on compte respectivement **34 et 95** agents inscrits, contre **40 et 106** pour l'année 2022. Les stages d'imprégnation ont également connu une légère diminution.
- ❑ Les actions extérieures de formation individuelle ont bénéficié à un plus grand nombre d'agents que les formations groupées. L'on a par ailleurs dénombré, plusieurs formations groupées se déroulant en dehors de la Zone CEMAC.
- ❑ Le protocole de formation professionnelle entre la **BEAC et HEC-Paris**, signé pour une durée de trois (03) années s'est achevé en 2022. Cependant, la formation "Parcours des Managers" en faveur de 22 cadres dirigeants de la COBAC a été partiellement reprogrammée en 2023.
- ❑ Une action de formation groupée en faveur de 26 secrétaires des Centres de la BEAC s'est déroulée à Douala sur les thématiques de l'archivage, la gestion électronique des documents et le respect du secret professionnel.
- ❑ Suivant les modalités de formation, la plupart des formations se sont déroulées en présentiel. L'on dénombre dix (10) actions de formation certifiantes en E-learning, dont cinq (05) avec des examens en présentiel. L'on compte au total vingt-six (26) formations certifiantes et six (6) formations diplômantes (Masters Executifs et MBA Executifs).
- ❑ Les Services Centraux ont accueilli 274 stagiaires académiques, pour un total de 527 mois de stage. 233 de ces stages n'étaient pas rémunérés, contre 41 stages rémunérés, soit 82 mois de stages rémunérés.

5.2 Résultats des cours de formation professionnelle

SCX		2023	2022	2021
Cours internes	Nbre d'inscrits	3	3	6
	Nbre d'admis	1	0	2
	Taux de réussite	33,3%	0%	33,3%
Cours externes (BP, ITB)	Nbre d'inscrits	30	35	16
	Nbre d'admis	24	32	13
	Taux de réussite	80%	91,4%	81,3%
Centres				
Cours internes	Nbre d'inscrits	31	37	46
	Nbre d'admis	7	11	33
	Taux de réussite	22,6%	34,4%	71,7%
Cours externes (BP, ITB)	Nbre d'inscrits	65	71	41
	Nbre d'admis	48	49	33
	Taux de réussite	73,9%	69%	80,5%

- ❑ Les cours internes se sont déroulés dans dix (10) Centres de la Banque Centrale et ont enregistré au total 34 inscrits pour la session 2022/2023. Deux (02) agents inscrits n'ont pas pris part à la formation et trois (03) autres ont abandonné en cours de cursus, soit un taux d'abandon de 14,7%. Huit (08) agents sont admis sur les vingt-neuf (29) ayant suivi toute la formation, soit un taux de réussite de 27,6%. La moyenne générale est de 09,9/20, la plus forte moyenne étant de 16,7/20 en Emission Monétaire I (EM I) et la plus faible 02,5/20 en Comptabilité, Systèmes et Moyens de Paiement, Gestion et Personnel I (CSMPGP I).
- ❑ Le nombre d'agents inscrits aux cours externes organisés par l'Ecole Supérieure de la Banque (ES Banque) pour la session 2022/2023 a diminué de 10,4% par rapport à la session précédente, passant de 106 à 95. Parmi ceux-ci, on dénombre 43 agents en fin de cycle (10 au BP3 et 33 à l'ITB2). Le taux de réussite global est en légère diminution, soit un taux de 75,8% contre 76,4% en 2022. Concernant les apprenants en fin de cycle, l'on dénombre 36 diplômés, soit un taux de réussite de 83,8% contre 75,6% en 2022.
- ❑ Le taux de réussite global des agents inscrits aux cours de formation professionnelle (internes et externes) est de 62%, contre 64,4% en 2022 et 74,3% en 2021. L'on observe une augmentation du taux d'échec sur ces trois dernières sessions.

5.3 Montants consacrés à la formation

	2023	2022	2021
Montant consacré à la formation continue			
<i>Cours internes</i>	37 221 929	62 771 388	50 594 207
<i>Cours externes (BP, ITB)</i>	377 538 906	369 047 372	274 374 858
Décomposition par type de stage			
<i>Imprégnation AES</i>	87 981 208	58 363 710	50 574 778
<i>Imprégnation ACCG</i>	42 029 555	42 727 068	4 636 300
Stages académiques rémunérés			
<i>Services Centraux</i>	4 100 000	1 852 744	200 000
<i>COBAC</i>	1 400 000	1 300 000	-
Stages de vacances			
<i>Centres et COBAC</i>	28 152 501	20 983 468	11 352 000
Autres formations professionnelles			
<i>Frais de formation AES</i>	1 085 494 421	768 766 544	1 078 106 988
<i>Frais de formation ACCG</i>	237 932 252	119 755 809	114 670 143
Ateliers et séminaires de formation			
<i>Séminaires et ateliers AES</i>	467 351 255	220 828 300	170 301 136
<i>Séminaires et ateliers ACCG</i>	6 796 203	6 016 865	6 743 170
Perfectionnement cours externes hors DRHF			
<i>Frais de formation AES</i>	225 242 551	307 915 665	647 160 893
<i>Frais de formation ACCG</i>	185 421 231	99 075 362	40 101 555
Total	2 786 662 012	2 079 404 295	2 448 816 028

□ En 2023, le montant consacré à la formation a augmenté de **34%** par rapport à l'exercice précédent, passant de **2 079 404 295 F CFA** à **2 786 662 012 F CFA**. Cette augmentation s'explique par la prise en charge des frais relatifs à la formation initiale des stagiaires AES de la XXIIème promotion, pour un montant de 557 482 120 F CFA, soit 20% du montant total consacré à la formation. Ce processus, bien que suspendu, a été entamé en 2023. Des charges à payer ont été constituées en attendant la décision des autorités de la Banque Centrale.

□ En dehors des stages académiques, les postes ayant connu l'augmentation la plus significative sont les frais relatifs aux séminaires et ateliers AES, les frais de formation professionnelle ACCG, les frais de formation ACCG hors DRHF et les stages d'imprégnation des AES. Ces évolutions s'expliquent par différents facteurs, parmi lesquels :

- ✓ l'augmentation des actions extérieures de formation (individuelles et groupées) hors zone par rapport aux années antérieures ;
- ✓ la fonction des bénéficiaires des formations (Chef de département, Adjoints aux directeurs, Directeurs d'agence, etc.).

5.3 Répartition des montants consacrés à la formation (suite)

		2023		2022	
		Montant	Pourcentage		
Formation continue	<i>Cours internes</i>	37 221 929	1,3%	62 771 388	3,02%
	<i>Cours externes (BP, ITB)</i>	377 538 906	13,55%	369 047 372	17,75%
Stages d'imprégnation	<i>Imprégnation AES</i>	87 981 208	3,16%	58 363 710	2,81%
	<i>Imprégnation ACCG</i>	42 029 555	1,51%	42 727 068	2,05%
Stages académiques rémunérés	<i>Stages académiques SCX</i>	4 100 000	0,15%	1 852 744	0,09%
	<i>Stages académiques COBAC</i>	1 400 000	0,05%	1 300 000	0,06%
Stages de vacances	<i>Centres et COBAC</i>	28 152 501	1,01%	20 983 468	1,01%
Autres formations professionnelles	<i>Frais de formation AES</i>	1 085 494 421	38,95%	768 766 544	36,97%
	<i>Frais de formation ACCG</i>	237 932 252	8,54%	119 755 809	5,76%
Ateliers et séminaires	<i>Séminaires et ateliers AES</i>	467 351 255	16,77%	220 828 300	10,62%
	<i>Séminaires et ateliers ACCG</i>	6 796 203	0,24%	6 016 865	0,29%
Formations hors DRHF	<i>Frais de formation AES hors DRHF</i>	225 242 551	8,08%	307 915 665	14,81%
	<i>Frais de formation ACCG hors DRHF</i>	185 421 231	6,65%	99 075 362	4,76%
Total		2 786 662 012	100%	2 079 404 295	100%

- ❑ En 2023, les frais relatifs aux autres formations professionnelles des AES restent le principal poste de dépense, soit 39% des dépenses de formation de l'exercice. Ces charges concernent principalement les frais relatifs à la formation initiale de la XXIIème promotion des AES, soit 51,4% des frais relatifs aux autres formations professionnelles pour les AES et 20% du total des dépenses de formation professionnelle.
- ❑ Les frais de formation dédiés aux cours externes (ITB et BP) quant à eux représentent 17,8% des dépenses de formation de l'exercice 2023.
- ❑ Les sommes dédiées au perfectionnement des AES et ACCG hors entité DRHF représentent 14,7% des dépenses de formation de l'exercice 2023 constituées en charges à payer.

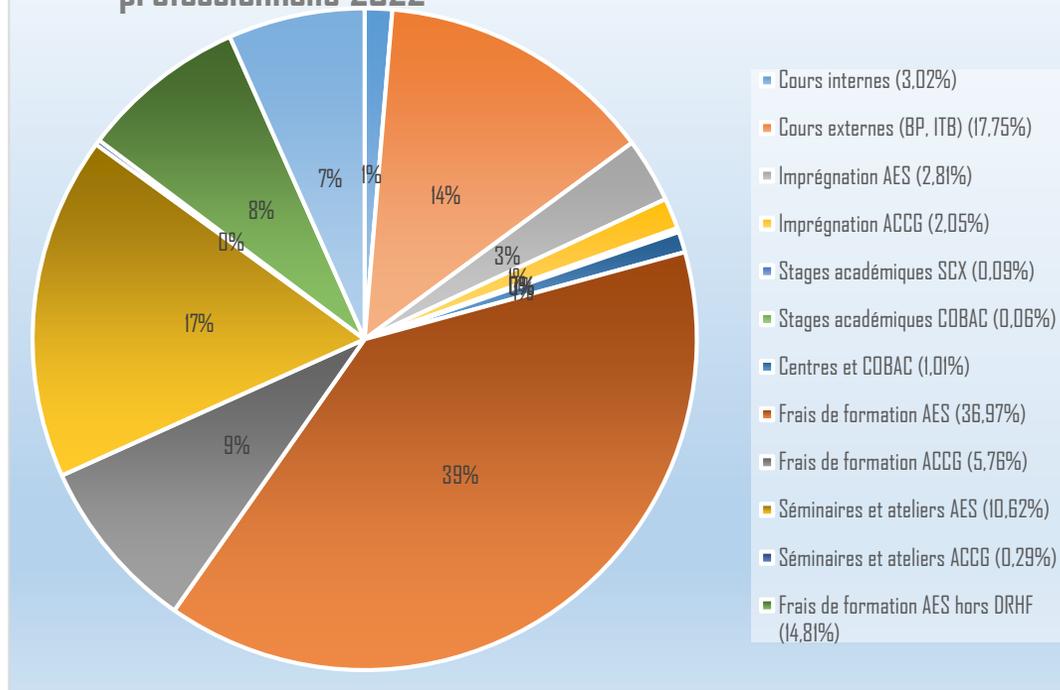
5.4 Indicateurs formation

		2023	2022	2021
Ratio de salariés formés (Effectif formé/effectif total)	Nbre de salariés formés	396	471	456
	Effectif total	2 481	2 590	2 662
	Ratio	16%	18,2%	17,1%
Effort consenti à la formation (Montant consacré à la formation / Masse salariale)	Montant consacré à la formation	2 786 662 012	2 079 404 295	2 448 816 028
	Masse salariale totale	79 163 206 664	69 528 664 645	66 886 915 789
	Ratio	4%	3%	3,7%

□ Pour le compte de l'exercice 2023, le ratio de salariés formés est d'environ 16%, contre 18% en 2022 et 17% en 2021.

□ L'effort consenti à la formation quant à lui, ratio qui évalue le montant consacré à la formation par rapport à la masse salariale, est de 4% en 2023, contre 3% en 2022 et 3,7% en 2021.

Répartition des montants consacrés à la formation professionnelle 2022



- Les relations sociales au sein de la Banque participent à l'instauration d'un bon climat social de travail.
- Les organes représentatifs du dialogue social constituent une courroie de transmission des revendications et doléances du personnel.
- Le mandat des représentants du personnel a suivi son cours en 2023. Toutefois, les élections des délégués à l'échelle nationale placées sous la houlette du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale se sont tenues le 1^{er} novembre 2023 pour les 1^{er} et 2^{ème} collèges.
- Le collège des AES compte 19 représentants titulaires et 11 suppléants, celui des ACCG 20 représentants titulaires et 16 suppléants.
- Les réunions participent à renforcer la communication et la cohésion sociale interne. Dès la prise de fonctions des nouveaux membres du Gouvernement, huit (08) réunions ont été organisés, dont sept (07) en session ordinaire et une (01) en session extraordinaire.

6.1 – Participation aux élections des représentants du personnel 66

6.2 – Candidats aux élections des représentants du personnel 67

6.3 – Représentation du personnel par collège électoral 68

6.4 – Nombre de réunions avec les représentants du personnel 68

6.1 Participation aux élections des représentants du personnel

Services Centraux	2023	20212	2021
<i>AES 5ème catégorie</i>	RAS	RAS	8
<i>AES 4ème catégorie</i>	RAS	RAS	0
<i>AES 3ème catégorie</i>	RAS	RAS	1
<i>AES 2ème catégorie</i>	RAS	RAS	8
<i>AES 1ère catégorie</i>	RAS	RAS	22
<i>AEM</i>	RAS	RAS	70
<i>ASG</i>	RAS	RAS	34
<i>Expatriés</i>	RAS	RAS	17
<i>Commission paritaire</i>	RAS	RAS	116

☐ Pas d'élections aux Services Centraux en 2023.

6.1 Participation aux élections des représentants du personnel (suite)

Centres	2023	2022	2021
<i>AES 5ème catégorie</i>	RAS	1	0
<i>AES 4ème catégorie</i>	RAS	0	0
<i>AES 3ème catégorie</i>	RAS	14	1
<i>AES 2ème catégorie</i>	RAS	0	0
<i>AES 1ère catégorie</i>	RAS	0	2
<i>AEM</i>	RAS	0	0
<i>ASG</i>	RAS	147	0
<i>Expatriés</i>	RAS	0	0
<i>commission générale des AES</i>	RAS	15	0
<i>Commission Mixte</i>	RAS	2	0
<i>Commission paritaire</i>	RAS	181	71

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

6.2 Candidats aux élections des représentants du personnel

Services Centraux	2023	2022	2021
<i>AES 5ème catégorie</i>	RAS	RAS	2
<i>AES 4ème catégorie</i>	RAS	RAS	0
<i>AES 3ème catégorie</i>	RAS	RAS	1
<i>AES 2ème catégorie</i>	RAS	RAS	2
<i>AES 1ère catégorie</i>	RAS	RAS	2
<i>AEM</i>	RAS	RAS	4
<i>ASG</i>	RAS	RAS	2
<i>Expatriés</i>	RAS	RAS	2
<i>Commission paritaire</i>	RAS	RAS	5

6.2 Candidats aux élections des représentants du personnel (suite)

Centres	2023	2022	2021
<i>AES 5ème catégorie</i>	RAS	1	0
<i>AES 4ème catégorie</i>	RAS	0	0
<i>AES 3ème catégorie</i>	RAS	2	1
<i>AES 2ème catégorie</i>	RAS	2	0
<i>AES 1ère catégorie</i>	RAS	2	0
<i>AEM</i>	RAS	8	2
<i>ASG</i>	RAS	15	6
<i>Expatriés</i>	RAS	0	0
<i>Commission Mixte AES</i>	RAS	2	0
<i>Commission paritaire</i>	RAS	4	10

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

6.3 Représentation du personnel par collège électoral : effectif des élus

SCX	2023	2022	2021
<i>AES 5ème cat</i>	RAS	RAS	2
<i>AES 4ème cat</i>	RAS	RAS	0
<i>AES 3ème cat</i>	RAS	RAS	1
<i>AES 2ème cat</i>	RAS	RAS	2
<i>AES 1ère cat</i>	RAS	RAS	2
<i>AEM</i>	RAS	RAS	3
<i>ASG</i>	RAS	RAS	2
<i>Expatriés</i>	RAS	RAS	2
<i>Commission paritaire</i>	RAS	2	2
Centres	2023	2022	2021
<i>AES 5ème cat</i>	RAS	1	5
<i>AES 4ème cat</i>	RAS	0	0
<i>AES 3ème cat</i>	RAS	2	2
<i>AES 2ème cat</i>	RAS	2	4
<i>AES 1ère cat</i>	RAS	2	6
<i>Commission générale des AES</i>	RAS	2	0
<i>AEM</i>	RAS	2	7
<i>ASG</i>	RAS	2	9
<i>Expatriés</i>	RAS	0	0
<i>Commission paritaire</i>	RAS	0	8

6.4 Nombre de réunions avec les représentants du personnel

	2023		2022		2021	
	SCX	CENTRES	SCX	CENTRES	SCX	CENTRES
Session ordinaire	4	3	3	3		
Session extraordinaire	1	RAS	2	RAS	RAS	
Session consultative	0	RAS	0	RAS	RAS	1
Total						1

- Un réaménagement, de la Lettre Circulaire n°008/DGE/DRHF/2023 du 26 mai 2023, relative aux conditions d'accès aux avances et prêts s'est fait en 2023, Une nouvelle conditionnalité a été introduite afin de lier l'attribution des prêts avec la manière de servir.
- Une augmentation du portefeuille des prêts et avances de l'ordre de 22,7% est perceptible, en lien avec le nombre de sollicitations des agents. La part des prêts (Services Centraux et Centres) par rapport à la masse salariale est de 9,6 % en 2023
- Les contrats « assurance responsabilité civile Chef d'entreprise » et « assurance sportive », permettant de couvrir les risques de tiers et ceux pouvant surgir lors des activités culturelles et sportives n'ont pas fait l'objet de renouvellement aux Services Centraux et dans les Centres. La BEAC s'érigeant en assureur par subrogation.
- Les fêtes et cérémonies participent à l'épanouissement du personnel et favorisent le "savoir vivre ensemble". Les dépenses consacrées au titre de l'organisation de ces activités ont connu une hausse sensible de 49,4% en 2023 en raison du relèvement des plafonds par rapport à l'effectif.
- La restauration d'entreprise joue un rôle dans bien-être au travail du personnel de la BEAC, la part consacrée à la restauration d'entreprise a augmenté de FCFA 101 935 425 pour fournir un service de qualité, et faire face à la hausse des prix des denrées sur le marché.

7.1 – Prêts au personnel	70
7.2 – Coût pour les prestations complémentaires	73
7.3 – Historique des sinistres	74
7.4 – Montant des dépenses : Fêtes organisées par la BEAC	76
7.5 – Montant des dépenses : Restaurant d'Entreprise	78
7.6 – Montant des activités sportives et culturelles	80

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

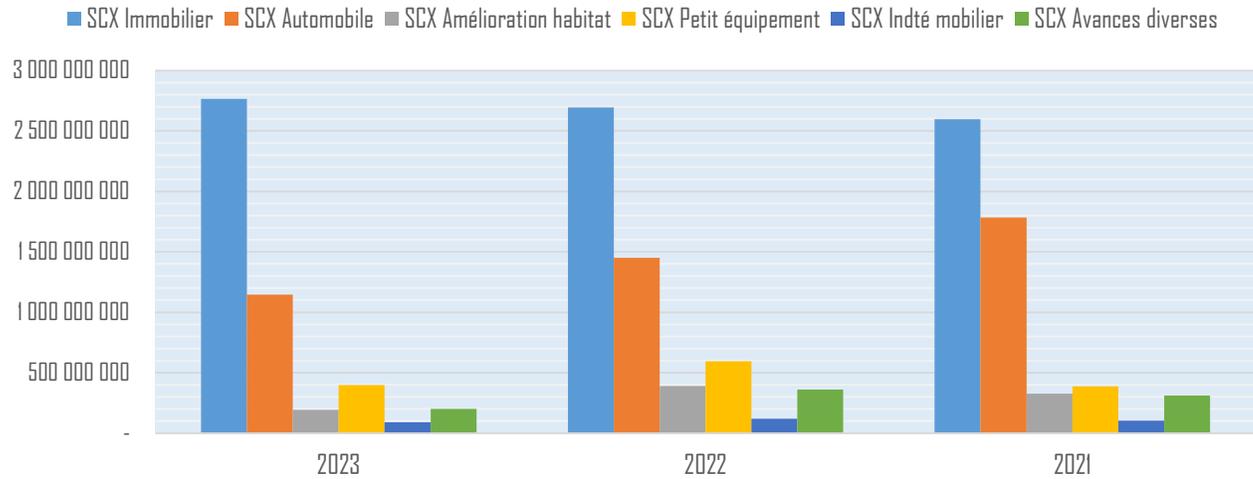
RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR**7.1 Prêts au personnel****Montant des prêts accordés**

		2023	2022	2021
SCX	Immobilier	2 764 942 689	2 695 819 652	2 598 264 102
	Automobile	1 146 823 953	1 451 032 825	1 784 257 823
	Amélioration habitat	194 030 498	389 693 015	326 145 793
	Petit équipement	397 870 255	595 935 091	388 619 154
	Indemnité mobilier	91 473 322	120 213 349	104 800 000
	Avances diverses	201 085 417	360 153 200	311 527 702
	Total prêts	4 796 226 134	5 612 847 132	5 513 614 574
	Centres	Immobilier	3 064 345 093	1 771 013 875
Automobile		2 071 305 033	1 123 303 566	2 573 254 633
Amélioration habitat		986 297 585	630 094 549	1 031 670 061
Petit équipement		1 003 128 373	735 933 324	1 090 692 732
Indemnité mobilier		6 700 000	-	-
Avances diverses		441 965 385	222 477 848	398 034 164
Total prêts		7 573 741 469	4 482 823 162	9 709 759 033
Total général		12 369 967 603	10 095 670 294	15 223 373 607

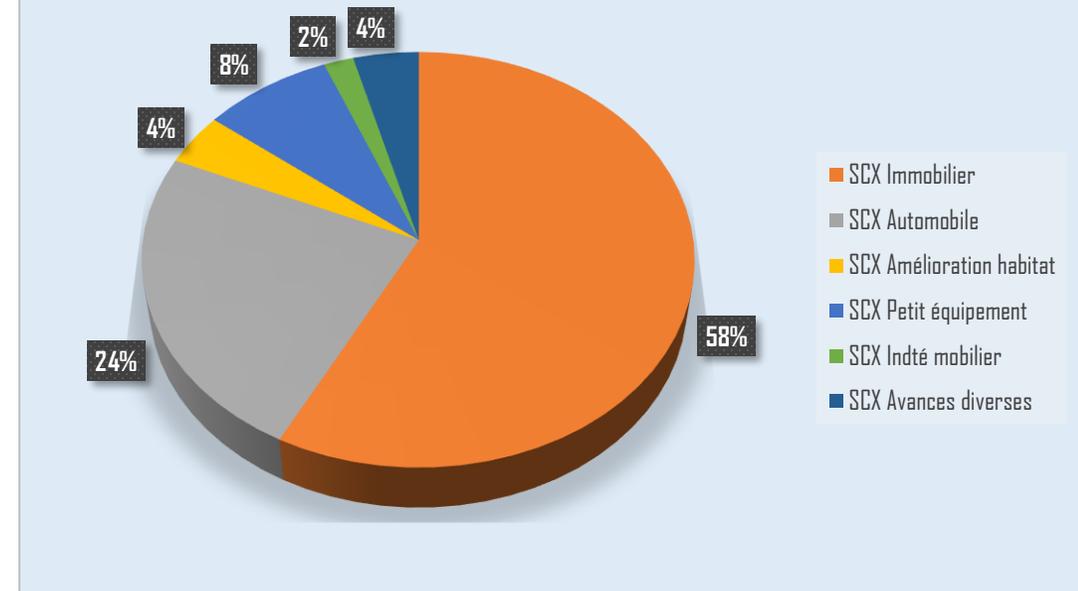
7.1 Prêts au personnel (suite)**Pourcentage des prêts par type**

		2023	2022	2021
SCX	Immobilier	57,65%	48,03%	47%
	Automobile	23,91%	25,85%	32,36%
	Amélioration habitat	4,05%	6,94%	5,92%
	Petit équipement	8,30%	10,62%	7,05%
	Indemnité mobilier	1,91%	2,14%	1,90%
	Avances diverses	4,19%	6,42%	5,65%
	Total prêts	100,00%	100,00%	100,00%
	Centres	Immobilier	40,46%	39,51%
Automobile		27,35%	25,60%	27,00%
Amélioration habitat		13,02%	14,00%	11,00%
Petit équipement		13,24%	16,40%	11,00%
Indemnité mobilier		0,09%	0,00%	0,00%
Avances diverses		5,84%	4,96%	4,80%
Total prêts		100,00%	100,00%	100,00%

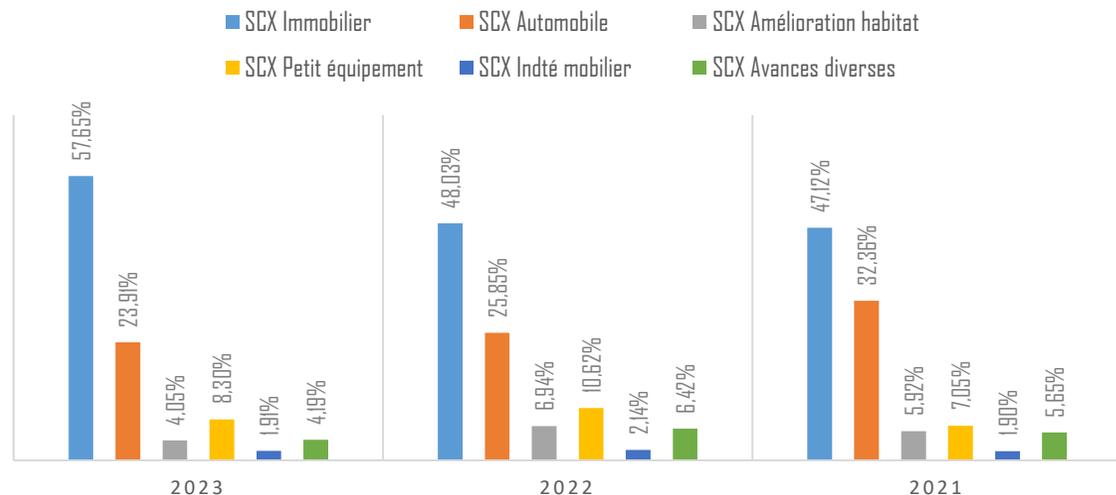
REPRESENTATION GRAPHIQUE DES MONTANTS DES PRETS ACCORDES AUX SCX 2021-2023



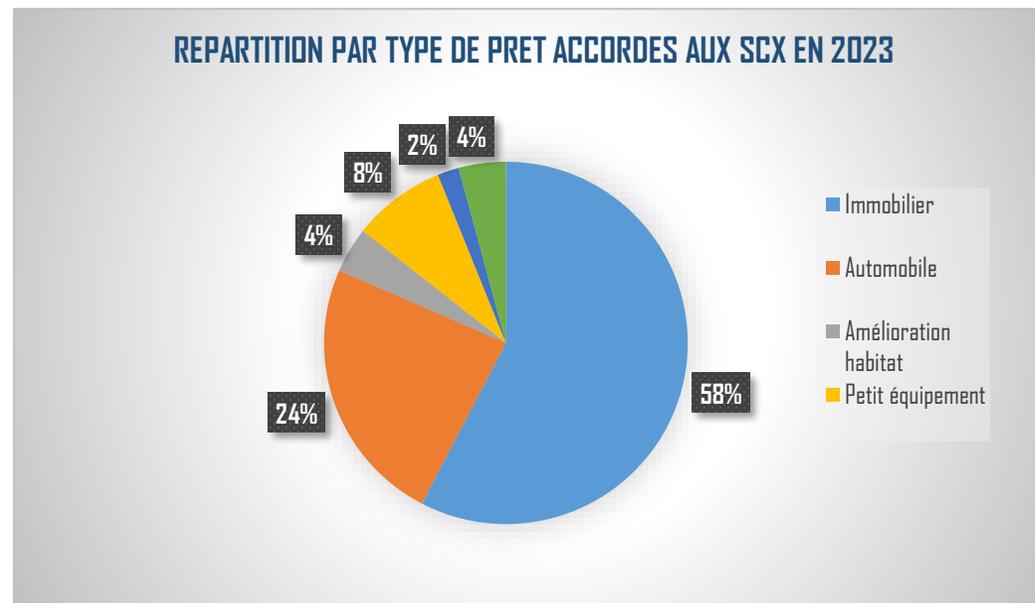
REPARTITION DES PRETS ACCORDES AUX SCX EN 2023



POURCENTAGE DES PRETS PAR TYPE AUX SERVICES CENTRAUX 2021-2023



REPARTITION PAR TYPE DE PRET ACCORDES AUX SCX EN 2023



- ❑ Au cours de l'exercice 2023, on note globalement une augmentation du portefeuille des avances et prêts de 22,5 %. Les centres enregistrent une progression de 69,9% par rapport à 2022. Au siège, la tendance est à la baisse d'environ 14,6 %.
- ❑ Dans l'ensemble, les prêts immobiliers représentent 47,1 % (Services Centraux 57,7%, Centres 40,5%), les prêts automobiles 26% (Services Centraux 23,9%, Centres 27,4%), les prêts amélioration habitat 9,5% (Services Centraux 4%, Centres 13%), prêts petit équipement 11,3% (Services Centraux 8,3%, Centres 13,2%), avances sur indemnité mobilier 0,8% (Services Centraux 1,9%, Centres 0,1%) et avances diverses 5,2% (Services Centraux 4,2%, Centres 5,8%)

7.2 Coût pour les prestations complémentaires

Services Centraux	2023	2022	2021
Assurance RC/Chef d'entreprise	1 228 392	0	0
Assurance sportive	0	0	9 149 000

Centres	2023	2022	2021
Assurance RC/Chef d'entreprise	5 751 308	0	0
Assurance sportive	0	0	0

- Contrats Assurance Responsabilité Civile/Chef d'entreprise et Assurance sportive non renouvelés en 2022.
- La dépense enregistrée en 2023 aux services Centraux a servi à dédommager le véhicule d'un AES endommagé (changement du pare-brise) au Complexe sportif et Culturel par la Banque.
- Pour les Centres, à la DN Bangui la dépense engagée concerne la réparation du véhicule d'un retraité endommagé à la suite de la chute d'un arbre.

CHIFFRES CLES 2023	EMPLOI	REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	FORMATION	RELATIONS PROFESSIONNELLES	AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'EMPLOYEUR
--------------------	--------	--------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------	-----------	----------------------------	--

7.2 Coût pour les prestations complémentaires (suite)

Services Centraux	2 023		2 022		2 021	
	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif
Invalidité (IPP)	0	0	0	0	22 454 500	13
Capital-Décès	140 838 983	16	35 550 000	6	82 554 500	15
Rentes	93 981 530	28	101 075 703	28	142 503 647	29
Total	234 820 513	44	136 625 703	34	173 458 147	57

Centres	2 023		2 022		2 021	
	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif
Capital-Décès	8 500 000	3	67 397 518	9	53 415 400	15
Rentes	37 557 370	10	28 646 016	10	107 261 915	26
Total	46 057 370	13	96 043 534	19	160 677 315	41

Total général	280 877 883	57	232 660 237	53	334 135 462	98
----------------------	--------------------	-----------	--------------------	-----------	--------------------	-----------

Services Centraux	2023		2022	
	Montant	Effectif	Montant	Effectif
Capital-Décès ACCG	13 500 000	11	35 550 000	6
Capital-Décès AES	127 338 983	5	0	0
Rentes AES	93 981 530	28	101 075 703	28
Total	234 820 513	44	136 625 703	34

Centres	2023		2022	
	Montant	Effectif	Montant	Effectif
Capital-Décès ACCG	8 500 000	3	46 000 000	8
Capital-Décès AES	0	0	21 379 518	1
Rentes AES	37 557 370	10	28 646 016	10
Total	46 057 370	13	96 025 534	19

Total général	280 877 883	57	232 651 237	53
----------------------	--------------------	-----------	--------------------	-----------

- ❑ Le montant de la rubrique du capital-décès a connu une augmentation importante dû au paiement de trois (03) capitaux-décès: à savoir 01 AES et 02 ACCG.
- ❑ Le coût des prestations complémentaires a évolué en 2023, du fait de l'augmentation du paiement du coût des Capitaux-Décès.

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

7.3 Historique des sinistres par année (Accidents, décès, toutes causes)

AES	2 023	2 022	2 021
SCX	2	0	0
Centres	0	1	0
Total	2	1	0

ACCG	2 023	2 022	2 021
SCX	2	6	6
Centres	6	8	15
Total	8	14	21

□ Baisse des sinistres et du nombre de décès du personnel de **33,3%** en 2023.

CHIFFRES CLES 2023

EMPLOI

REMUNERATIONS
ET CHARGES
ACCESSOIRESCONDITIONS
D'HYGIENE ET DE
SECURITEAUTRES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

FORMATION

RELATIONS
PROFESSIONNELLESAUTRES
CONDITIONS
DE VIE
RELEVANT DE
L'EMPLOYEUR

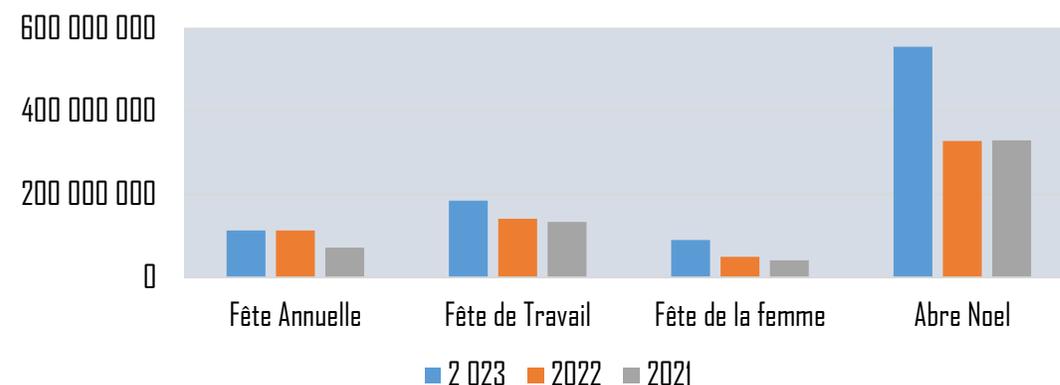
7.4 Montant des dépenses: Fêtes Organisées par la BEAC

	2 023	2 022	2 021
<i>Fête annuelle</i>			
Cameroun	29 298 792	25 364 522	11 135 000
Tchad	14 607 600	7 999 760	3 000 000
RCA	10 350 000	9 985 500	9 960 000
Congo	19 650 000	18 000 000	14 762 500
Gabon	18 016 000	27 195 388	6 713 380
Guinée Eq	18 016 000	17 130 450	25 209 950
BEP	2 951 807	2 999 993	1 115 126
Total des Centres	112 890 199	108 675 613	71 895 956
Services Centraux	71 900	4 358 500	
Total fête annuelle	112 962 099	113 034 113	71 895 956
<i>1er mai fête travail</i>			
Cameroun	21 811 077	15 538 800	13 090 000
Tchad	13 982 016	10 229 100	7 120 000
RCA	7 473 000	7 000 000	6 500 000
Congo	14 000 000	10 217 100	10 246 000
Gabon	11 646 405	9 904 152	2 908 472
Guinée Eq	11 200 000	8 050 000	8 169 000
BEP	1 557 701	2 002 302	852 744
Total des Centres	81 670 199	62 941 454	48 886 216
Services Centraux	103 456 956	78 071 293	84 519 996
Total fête 1er mai	185 127 155	141 012 747	133 406 212

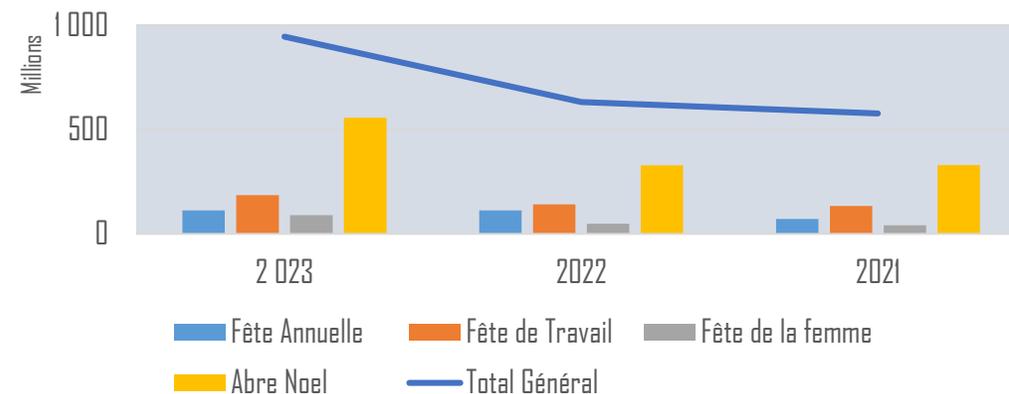
7.4 Montant des dépenses: Fêtes Organisées par la BEAC (suite)

	2 023	2 022	2 021
Fête JIF			
Cameroun	19 319 629	8 498 600	7 392 000
Tchad	11 993 500	5 284 250	4 905 000
RCA	7 160 000	2 995 000	2 795 000
Congo	10 760 000	5 500 000	5 500 000
Gabon	11 544 404	5 995 845	4 211 386
Guinée Eq	11 200 000	4 500 000	4 500 000
BBP	956 779	1 000 001	0
Total des Centres	72 934 312	33 773 696	29 303 386
Services Centraux	17 500 000	15 435 000	12 200 000
Total fête JIF	90 434 312	49 208 696	41 503 386
Arbre de Noël			
Cameroun	53 964 543	32 573 956	33 749 519
Tchad	41 420 000	30 150 000	28 650 000
RCA	35 860 000	24 861 000	21 000 000
Congo	79 642 550	24 287 000	36 300 000
Gabon	44 812 120	31 729 167	26 080 317
Guinée Eq	94 354 350	70 580 475	74 051 130
BBP	1 203 412	1 379 990	400 757
Total des Centres	351 256 975	215 561 588	220 231 723
Services Centraux	204 614 484	113 407 000	109 850 000
Total fête Arbre Noël	555 871 459	328 968 588	330 081 723
Total (fêtes) par année	944 395 025	632 224 144	576 887 277

Evolution des Dépenses liées aux Fêtes du Personnel



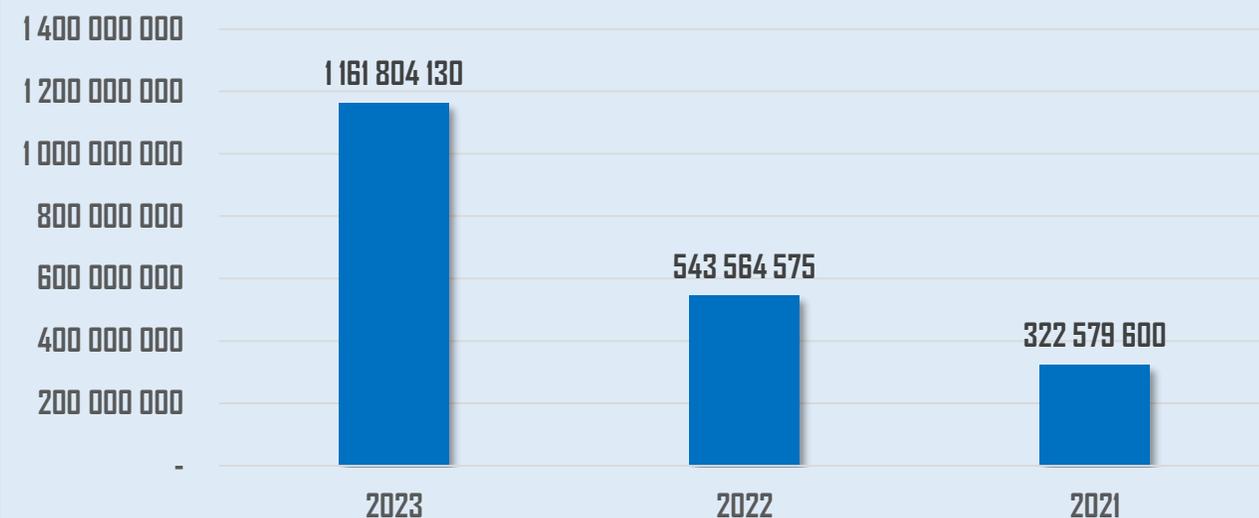
Dépenses relatives aux fêtes de 2021-2023



7.5 Montant des dépenses Restaurant d'Entreprise

	2023	2022	2021
Services Centraux	1 161 804 130	543 564 575	322 579 600
Cameroun	26 096 000		
Congo	-		
Gabon	19 554 066		
Guinée Eq	3 000 000		
RCA			
Tchad	5 960 750		
BBP	16 000 000		
Total Général	1 232 414 946	543 564 575	322 579 600

Evolution des dépenses du Restaurant



- ❑ Les subventions restauration ont été accordées aux Services Centraux, dans certains Centres du Cameroun, à la DN Nationale de Libreville et la COBAC, à l'Agence de Moundou, à l'Agence de Ebibeyin et au BBP.
- ❑ L'ouverture des restaurants d'entreprise se fait de manière progressive et suivant la disponibilité du site dans les autres Centres de la BEAC.
- ❑ Par ailleurs, l'augmentation de la subvention aux Services Centraux est liée à la hausse des prix sur le marché, à l'évolution des effectifs (stagiaires académiques, effectifs GIMAC etc...), achat des emballages perdus (gamelle et sacs à emporter).

7.6 Montant des Activités sportives et culturelles du Complexe

	2023	2022	2021
Services Centraux	235 967 935	442 281 805	94 666 753
Autres Centres	165 180 370	179 508 357	129 182 142
BBP	4 066 272	4 926 973	1 968 776
Total Général	405 214 577	626 717 135	225 817 671

EVOLUTION DES DEPENSES DES ACTIVITES SPORTIVES



- ❑ La part consacrée aux activités sportives des clubs en 2023, a connu une baisse de 33,3%, bien qu'en 2022 elle était en hausse 177,5 %. Au fil des années, l'enveloppe dédiée à l'organisation de la journée de l'amitié SNH-BEAC-TOTAL à KRIBI par la BEAC a augmenté, en 2023 le budget était de de FCFA 65 000 000.
- ❑ Quelques activités inter-centres ont été recensées au cours de l'exercice 2023; un tournoi de lawn tennis accueilli par l'Agence d'OYO, et une randonnée « La route du Café » organisée autour de l' Agence de Nkongsamba, et ayant impliqué les Services Centraux, et les Agences de Garoua et Douala.
- ❑ L'équipe de football vétérans de la BEAC a participé au tournoi de football inter-entreprises organisé par la SNH regroupant 12 entreprises de la ville de Yaoundé, et a été éliminée au stade des demiés-finales.