

Le

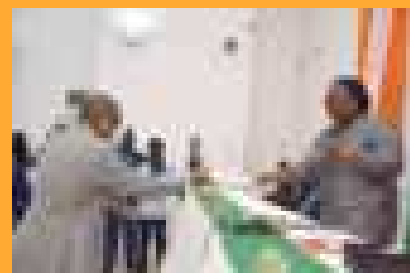
Le magazine d'information du Ministère de la Fonction Publique

FONCTIONNAIRE

N°6 - OCTOBRE 2022 - GRATUIT

PERFORMANCE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

LES DOCUMENTS DE CADRAGE DE LA
FORMATION DES FONCTIONNAIRES
ET AGENTS DE L'ÉTAT VALIDÉS



ATELIER D'ÉLABORATION DES PROCÉDURES DU MINISTÈRE

Remise de Lettres de
mission aux Directions



INSTALLATION DU COMITÉ D'AFFECTATION ET DE MISE A DISPOSITION



LE REPOSITIONNEMENT DES SERVICES EXTERIEURS

Rapprochement de
l'Administration Publique des
usagers



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ESPACE FONCTIONNAIRE

1 POURQUOI UN ESPACE FONCTIONNAIRE ?

Dans le cadre des réformes initiées par le **Ministère de la Fonction Publique**, une interface de communication entre la Fonction Publique et les fonctionnaires est créée. Il s'agit de l'Espace Fonctionnaire.

L'espace fonctionnaire permet aux fonctionnaires de disposer de toutes les informations et actes concernant leur carrière en temps réel.

Désormais, l'espace fonctionnaire est le moyen de communication par excellence entre la fonction publique et le fonctionnaire.

2 COMMENT S'INSCRIRE ?

Etape I:

Aller sur le site internet du Ministère de la Fonction Publique. Le site internet de la Fonction Publique est :

www.fonctionpublique.gouv.ci

Etape II:

Se rendre sur la rubrique espace fonctionnaire:

[Cliquer sur s'inscrire](#)

Etape III:

Renseigner les Champs qui s'affichent:

Etape IV:

Cliquer sur **OK** pour valider

3 COMMENT RETROUVER SON MOT DE PASSE ?

Etape I:

Cliquer sur le lien **mot de passe oublié**

Etape II:

Renseigner votre matricule simplement puis cliquer sur **Valider**

Etape III:

Répondez correctement aux questions posées par le système puis cliquer sur **Envoyer**

NB: Les questions sont choisies de manière aléatoire. A chaque fois que vous reprenez le processus, les questions changent.

Etape IV:

Réinitialiser votre mot de passe en renseignant le Champ : **"Entrer le Nouveau Mot de Passe"**.

cette étape vous permet de retrouver votre mot de passe et vous êtes obligés de le modifier par mesure de sécurité

Etape V:

Cliquer sur le bouton **Réinitialiser**

ESPACE FONCTIONNAIRE

Moyen de communication par excellence entre la Fonction Publique et Fonctionnaire

L'édito



Après un an d'exercice, Madame le Ministre poursuit son œuvre de transformation de la Fonction Publique.

En effet, dès sa prise de fonction, elle s'est attelée à ramener la confiance des usagers-clients et des populations en leur Fonction Publique par la mise en place d'un nouvel environnement organisationnel des concours administratifs.

Des structures bien hiérarchisées ont vu le jour surtout avec la création des superviseurs généraux que sont les Préfets, la proclamation séquentielle des résultats avec possibilité de disposer de ses notes pour les candidats recalés.

Il faut noter parmi ces réformes la révision des textes régissant le fonctionnement du Conseil de Discipline. Cet organe de régulation des questions de discipline dans l'administration publique a fait des recommandations fortes sanctionnées par les assises qui ont eu pour cadre le Palm-Club de Cocody le 27 mai 2022. Après le processus d'intégration dans la Fonction

Publique et la question de la discipline, le nouveau chantier de Madame le Ministre est la formation et le renforcement des capacités des Fonctionnaires et Agents de l'Etat.

Avec l'élaboration et l'Adoption des documents de cadrage, le toilettage des textes législatifs organisant la formation des animateurs de l'appareil administratif ivoirien, se dessine le nouveau visage du secteur public ivoirien tel que voulu par le Président de la République dont la vision est de bâtir une Administration Publique moderne, efficace et performante.

De gros chantiers de réformes doublés d'initiatives courageuses et déterminées qui achèvent de convaincre les plus sceptiques sur l'engagement du Ministre Anne Désirée OULOTO, a laissé des empreintes indélébiles à la Fonction Publique.

De fait, l'Administration publique ivoirienne fait sa mue avec l'adoption d'un manuel de procédures, le repositionnement des Directions Régionales et surtout par la mise en place d'une commission en charge de traiter les affectations et les mises à dispositions des Fonctionnaires et Agents de l'État dans les Ministères.

Julien BOLATI

**DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION ET DES RELATIONS
PUBLIQUES DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Sommaire

	EDITORIAL	PAGE: 3
	ACTIVITES DU MINISTÈRE	
-	LE BILAN DE LA PREMIERE ANNEE D'EXERCICE	PAGE: 5-8
-	INSTALLATION DU COMITE ETHIQUE	PAGE: 9
-	ENTRETIEN AVEC LE PRESIDENT DU COMITE EYHIQUE	PAGE: 11-12
-	REMISE DES ATTESTATIONS DE FIN DE FORMATION AUX AUDITEURS DE LA FORMATION EN ADMINISTRATION DE BASE	PAGE: 13
-	ATELIER D'ELABORATION DES PROCEDURES DU MINISTERE	PAGE: 14
-	INSTALLATION DU COMITE D'AFFECTATION ET DE MISE A DISPOSITION	PAGE: 15
-	PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ	PAGE: 16
-	REPOSITIONNEMENT DES SERVICES EXTERIEURS	PAGE: 17
	TRANCHE DE VIE AVEC Madame NASSERE KABA LA DIRECTRICE DE CABINET	PAGE: 18-22
	DOSSIER LA POLITIQUE DE FORMATION DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ETAT	PAGE: 23-25
	FOCUS SUR LE CED-CI (ENTRETIEN AVEC LE DG: MONSIEUR MOUSSA DIABATE)	PAGE: 26-27
	INFOS UTILES	PAGE: 29-30
	SANTE ET BIEN-ETRE	PAGE: 31
	BANDE DESSINEE	PAGE: 34



BILAN DE LA PREMIÈRE ANNÉE D'ACTIVITÉ DE MADAME LE MINISTRE

PREMIÈRE ANNÉE D'ACTIVITÉS : UN BILAN PROMETTEUR

Après plus d'un an d'exercice à la tête de cette Institution, chargée de la gestion administrative des personnels civils de l'Etat qui était la cible des critiques les plus virulentes et péjoratives des usagers et des populations, Anne OULOTO a dressé son premier bilan.

Un exercice aisé parce que reposant sur des résultats acquis, des importantes réformes et initiatives courageuses mises en œuvre, pour redonner un souffle nouveau à cette Institution essentielle, « plantée » au cœur de la vie des ivoiriens.

La fin des premières Journées de la Fonction Publique a donc servi de prétexte à la présentation de ce point exhaustif de ces mois d'engagement à la tête de ce département ministériel. Nous vous permettons de revivre les temps forts de cet exercice en vous proposant l'intégralité du discours de Madame le Ministre.

- MADAME LE DIRECTEUR DE CABINET,
- MESDAMES ET MESSIEURS LES MEMBRES DU CABINET,
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX,
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS CENTRAUX, DIRECTEURS RÉGIONAUX ET CHEFS DE SERVICE,
- MESDAMES ET MESSIEURS, CHERS AMIS DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS,
- MESDAMES ET MESSIEURS,

Je suis heureuse de vous retrouver cet après-midi, après nos rencontres des 13, 14, 15, 16 et 17 décembre 2021, à l'occasion des temps forts de la 1^{ère} Édition des Journées de la Fonction Publique.

Depuis, chacun de vous a pu communiquer sur les activités de cet important événement.

Il convient de vous dire combien j'ai été, avec mes équipes, particulièrement satisfaite de la couverture que vous en avez faite, et de l'impact que ces Journées ont eu aussi bien sur les Fonctionnaires et Agents de l'Etat que sur les populations. Soyez-en vivement remercié.

Je voudrais par la même occasion, saisir l'opportunité de cette rencontre, pour réitérer mes sincères remerciements à Monsieur le Premier Ministre, Chef du Gouvernement, à l'ensemble des membres du gouvernement, ainsi qu'à toutes les personnalités qui ont répondu favorablement à notre invitation. Cet après-midi nous sommes encore tous là, au rendez-vous, pour une conférence de presse.

Cet exercice vise à partager avec vous, les grandes lignes du bilan des Journées de la Fonction Publique ainsi que de dix mois à la tête du Ministère de la Fonction Publique.

Mon propos se construira en conséquence autour de trois points, à savoir :

- Le rappel des objectifs qui m'ont été assignés ;
- L'exposé des actions de gestion réalisées en 2021 assorties des résultats ;
- Les perspectives pour l'exercice 2022

RAPPEL DES OBJECTIFS ASSIGNÉS

En considération des attributions de mon département ministériel, et pour traduire de façon concrète l'ambition du Président de la République, Son Excellence Alassane OUATTARA, de bâtir une Administration Publique moderne, efficace et performante au service du développement social et économique de notre pays, je me suis engagée, dès ma prise de fonction, dans des actions articulées autour de trois axes :

- Le premier, portant sur le renforcement de la gouvernance du secteur, à travers la transparence imprimée à l'ensemble du processus de gestion des ressources humaines civiles de l'Etat et de l'organisation des concours administratifs ;
- Le second, visant à remobiliser les Fonctionnaires et Agents de l'Etat autour des valeurs éthiques

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

- Le troisième concernant l'amélioration des moyens et de la qualité des services pour renforcer chez les usagers-clients la confiance en l'Administration.

Bénéficiant d'un front social apaisé, et entourée d'une équipe de collaborateurs compétents et loyaux, je puis me satisfaire des résultats obtenus en huit mois, tant au niveau de la gouvernance du Ministère, de la remobilisation des personnels, que du renforcement de la qualité du service.

Je vous en donne les plus importants :

EXPOSÉ DES ACTIONS RÉALISÉES

I- En matière de gouvernance du Ministère,

Pour améliorer la gestion des personnels civils de l'Etat, leur carrière et leur formation, mon département ministériel :

1) s'est doté d'un manuel de procédure administrative avec une vingtaine de procédures validées. Ce qui a permis de déterminer les circuits de traitement des dossiers, de fixer les responsabilités et de réduire les délais de réalisation au profit de l'utilisateur ;

2) a procédé à la réforme du processus d'élaboration du Catalogue des mesures nouvelles, en trois étapes, clôturées par la conférence ministérielle. Cette réforme permettra la production d'un document-cadre qui fixera les besoins réels chiffrés, en personnels, par emploi et par grade par les institutions publiques concernées ;

3) a poursuivi le processus de généralisation du Répertoire des Emplois et des Compétences (REC) ainsi que de la Codification des Postes de travail au niveau des Ministères. A ce jour, neuf (9) départements ministériels disposent du REC. La mise en œuvre des processus ainsi déclinés permettra de répertorier tous les emplois de l'Administration Publique, d'ajuster les compétences des agents aux besoins de l'Administration, de valoriser les potentiels et d'améliorer la productivité des personnels administratifs.

4) a réformé le processus de mise à disposition en encadrant la procédure dans des délais et en impliquant les Directeurs des Ressources Humaines du Ministère d'origine du demandeur, et celui du Ministère d'accueil sollicité. Cette réforme a permis de mettre fin à la transhumance à laquelle on assistait

5) a engagé le processus de définition d'une poli-

tique nationale de la formation continue des Fonctionnaires et Agents de l'Etat. Dans ce cadre, l'analyse diagnostique est réalisée, les axes stratégiques de cette politique nationale ont été définis et le cadre juridique déterminé.

6) a procédé à la finalisation de l'avant-projet de loi portant Statut Général de la Fonction Publique pour prendre en compte les nouvelles exigences de gestion et de promotion des ressources humaines civiles de l'Etat.

Plus particulièrement, sur l'organisation des concours administratifs, j'ai procédé à la réforme de l'organisation des concours administratifs sous le triptyque TRANSPARENCE-EQUITÉ-CÉLÉ- RITÉ, avec :

- L'institution d'un Conseil de supervision intégrant les Préfets des Régions retenus pour abriter les épreuves écrites ;

- L'engagement signé des acteurs impliqués dans l'organisation des concours sur la base de la Charte d'Ethique du Ministère ;

- La suppression des cours de préparation en présentiel au profit de ceux en ligne, gratuits, pour garantir au profit des candidats l'équité dans l'accès à la formation ;

- La restriction de la visite médicale aux seuls candidats déclarés admis aux concours administratifs, ainsi qu'il est disposé par le Statut Général de la Fonction Publique

- La personnalisation et l'informatisation des feuilles de composition pour éliminer toute possibilité de substitution ou de



une vue des journalistes présents au point de presse

changement frauduleux de copies de composition ;

- L'implication et la responsabilisation de la Gendarmerie nationale dans le convoyage des épreuves et des feuilles de composition, en aller et retour, d'Abidjan au centre de composition ;

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

- La réduction à trois semaines des délais de proclamation des résultats suivant la date de composition, de sorte à éviter toute possibilité de manipulation qui alimentait la suspicion généralisée.

Ces mesures ont permis d'organiser les concours administratifs 2021 sans bruits ni suspicion. Les résultats ont intégrale-



les membres du cabinet de Madame le ministre

ment été publiés. Une rencontre avec la presse, toujours dans un esprit de transparence, présentera les résultats, le bilan et les perspectives.

II- En ce qui concerne la remobilisation des personnels,

mon Département Ministériel :

1) S'est doté d'un Comité Ethique et d'un Code d'éthique et de déontologie dont les agents sont régulièrement informés par leur hiérarchie ;

2) a procédé à la réforme du Conseil de Discipline en renforçant ses capacités à traiter avec célérité et efficacité les cas d'indiscipline et des manquements à l'éthique et à la déontologie.

Il convient sur ce point, d'indiquer que sur l'exercice 2021, ce sont 197 cas de manquements qui ont été portés devant le Conseil de Discipline dont 143 cas d'abandon de poste, 06 cas de malversations financières, 14 cas de positions et irrégulières vis-à-vis de l'Administration. Ces dossiers ont été traités : 32 mis en cause ont été révoqués, et 39 ont été sanctionnés d'une exclusion temporaire.

3) a organisé les Journées de la Fonction Publique pour mettre

en lumière le service public, sensibiliser sur son impact dans le quotidien des populations, et surtout faire prendre conscience à l'agent public de son rôle et de sa responsabilité dans l'amélioration des conditions de vie de ses concitoyens.

Les panels organisés ont enregistré une bonne mobilisation des fonctionnaires et les stands et ateliers cliniques ont accueilli environ 3 000 personnes, comprenant aussi bien les fonctionnaires (77,30%), que les usagers du service public (22,70%).

Au titre des décorations, 435 fonctionnaires et agents de l'Etat ont été décorés dans l'Ordre du Mérite de la Fonction Publique.

Au total, suivant les résultats de l'enquête d'opinion que nous avons initiée auprès de 1 053 personnes, sur la base d'un questionnaire à renseigner :

- 92,30% des personnes ayant participé aux activités se déclarent totalement satisfaites ;

- 83,9 % des personnes interrogées déclarent avoir amélioré leur perception du service public

- 98,10% des participants interrogés souhaitent l'institutionnalisation et la réédition des journées de la Fonction Publique

III- Au niveau du renforcement des moyens et de la qualité des services publics,

mes services ont réalisé :

1) La totale migration du Système Intégré de Gestion des Fonctionnaires et Agents de l'Etat (SIGFAE), véritable outil moderne de gestion et de suivi des actes des agents publics, qui a permis d'atteindre aujourd'hui un niveau de performance reconnu et apprécié, avec un taux de couverture et d'utilisation de 80% ;

2) L'amélioration du niveau de satisfaction de l'utilisateur-client, grâce à une plus grande disponibilité et une prise de conscience de leurs responsabilités professionnelles. A ce titre, l'enquête d'opinion la plus actuelle indique un taux de satisfaction de 82% ;

3) La restructuration, la redynamisation et le repositionnement des Directions Régionales de la Fonction Publique.

Dans ce cadre, il s'agit de renforcer les missions des Directions Régionales notamment dans l'information de proximité des agents, dans le traitement de leurs dossiers administratifs et dans la préparation aux concours ; de moderniser et de déconcentrer les canaux d'information des

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

usagers, notamment du SIGFAE, dans les Directions Régionales de la Fonction Publique.

PERSPECTIVES

Conformément à nos objectifs 2025, il convient d'envisager les perspectives de nos missions, conformément à l'ambition du Président de la République qui appelle de tous ses vœux à une administration publique moderne et performante.

I - En matière de gouvernance

Nous renforcerons la transformation des mécanismes et processus essentiels à une gestion efficiente des ressources humaines civiles de l'Etat et à une productivité maximale.

Nous accélérerons plus particulièrement le processus d'adoption de la loi portant Statut Général de la Fonction Publique (nouvelle version) pour conforter les bases juridiques des transformations en cours et celles à venir.

Nous améliorerons le traitement des actes administratifs dus aux fonctionnaires et agents de l'Etat en renforçant la minimisation des procédures et des délais et en adoptant la signature électronique.

Sur ce point, il convient d'indiquer qu'à ma prise de fonction, j'ai hérité d'un stock de plusieurs dizaines de milliers d'actes en attente de traitement. En 8 mois d'exercice, c'est au total 106 148 actes administratifs que j'ai signés, parmi lesquels, 72 819 arrêtés de régularisation d'avancement, 11 217 arrêtés de nomination et 5 733 arrêtés de promotion.

Le retard mis pour la prise de ces actes impacte négativement la carrière des fonctionnaires et agents de l'Etat et reste forte-

ment préjudiciable au bon fonctionnement et à la performance des services. C'est pourquoi la CELERITE constituera l'un des axes prioritaires de nos actions et le crédo des services pour l'exercice 2022.

II - En matière de remobilisation des personnels civils de l'Etat,

Nous renforcerons le réarmement moral et la confiance en soi chez l'ensemble des agents publics pour continuer de garantir la qualité des prestations fournies aux populations et l'équité dans le traitement des usagers.

Dans ce cadre, les Journées de la Fonction Publique seront institutionnalisées et organisées.

Dans cette même perspective, les échanges avec les partenaires sociaux seront poursuivis et renforcés pour consolider le dialogue et les acquis de la trêve sociale.

III - Au niveau du renforcement des moyens et de la qualité des services publics,

Des actions plus vigoureuses seront engagées en vue de renforcer les actions de communication « Grand public » et améliorer les capacités de nos services de proximité au niveau régional notamment.

Des dispositifs plus ouverts seront également mis en place pour recueillir les préoccupations des populations, les orienter et traiter leurs requêtes.

Mesdames et Messieurs, chers amis de la presse,

Tel est, dans ses principales lignes, le bilan des 8 mois d'exercice à la tête du Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration. Telles sont aussi nos ambitions pour l'exercice 2022. Nous devons tenir ces ambitions comme un challenge à relever. Félicitations et encouragements à toutes les équipes.

Notre engagement est déterminé et doit le rester. Notre confiance en nos capacités doit demeurer assurée et ferme.

Rendez-vous en 2022 pour un nouveau défi.

Je souhaite à tous de joyeuses fêtes de fin d'année et vous dis merci de votre aimable attention.



une vue des journalistes venues couvrir le point de presse

INSTALLATION DU COMITÉ ÉTHIQUE.



les membres du comité Éthique posant avec les Ministres Anne OULOTO et ZORO BI Epiphane

ANNE OULOTO RENFORCE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

L'auditorium de la Primature a servi de cadre à l'installation du Comité Ethique du Ministère de la Fonction Publique, le jeudi 20 mai 2021, en présence de Monsieur Epiphane Zoro Bi BALLO, Ministre de la Promotion de la Bonne Gouvernance, du Renforcement des Capacités et de la Lutte contre la Corruption.

C'est un comité pilote, composé de cinq (05) membres dont deux hommes et trois (03) femmes avec pour président Monsieur SEPY YESSOH Narcisse, Conseiller Technique de Madame le Ministre.

Ce comité qui a été installé par Monsieur Zoro Bi BALLO a pris l'engagement d'assurer avec responsabilité, loyauté, probité et humilité les missions qui lui sont confiées, afin de satisfaire les attentes portées par Madame le Ministre.

Il ouvre ainsi l'institution de comités d'éthique dans toutes les administrations publiques ivoiriennes, ceux-ci seront en point de mire dans la sécurisation de l'organisation des concours administratifs et dans la sincérité des résultats comme, le souhaite la première responsable du Ministère.

Dans son allocution, Madame le Ministre a mis un accent sur l'impact de la corruption qui est une gangrène aussi bien pour la population que pour l'image de notre pays. La corruption fait mal à nos générations à venir parce qu'elle ruine leur avenir et

brise leur rêve. Elle nous rabaisse tous en même temps qu'elle nous déclasse dans l'appréciation de la morale collective.

« C'est notre seule responsabilité. A cause de notre irresponsabilité, parmi nous certains agissent à promouvoir chaque jour les anti-valeurs et leur donnent naissance, les entretiennent, les engraisent, les installent parmi nous et leur donnent des opportunités de prospérer... » a-t-elle affirmé.

Elle engage chacun à faire sien les valeurs de probité, de loyauté prônées par la constitution de la Côte d'Ivoire afin que chaque ivoirien s'engage à œuvrer pour le développement harmonieux de notre pays.

Avant elle, Mr ZORO BI BALLO Ministre de la Promotion de la Bonne Gouvernance, du Renforcement des Capacités et de la Lutte contre la Corruption s'est réjoui de la mise en place d'un Comité d'Ethique et de lutte contre la Corruption afin d'ouvrir un chemin qui portera vers une espérance nouvelle où valeur, éthique et code de bonne conduite seront les caractéristiques de l'agent public.

LES (11) PRINCIPAUX POINTS DE LA CHARTE D'ÉTHIQUE

1

Le respect des principes fondateurs de la République

La République de Côte d'Ivoire est un Etat indépendant et souverain, indivisible et laïc fondée sur l'union de ses filles et fils, la discipline et le travail. Conscients d'agir au nom et pour le compte de l'Etat, Nous nous engageons à cultiver les valeurs de l'Unité, de la Discipline et du Travail, à aimer et à honorer la République, à servir les intérêts exclusifs de la Patrie en rejetant tout particularisme régional, culturel, ethnique, religieux, politique et toute discrimination et à appliquer les principes de bonne gouvernance des affaires publiques.

2

Le respect des droits de l'homme, de la dignité humaine et de l'intérêt général

Les droits de l'homme consacrés par la Constitution de la République étant sacrés et inviolables, Nous nous engageons à les promouvoir dans tous les services du ministère, à respecter, en particulier, le droit à la vie privée des personnes, à garantir à l'usager-client le droit à l'information publique et à le satisfaire dans le respect des règles en vigueur. Nous nous obligeons également à garantir à l'usager le droit à un service public de qualité, à exercer nos activités et missions de service public dans l'intérêt général, à nous interdire en conséquence tout harcèlement moral et sexuel sur nos collaborateurs ou collègues, toute discrimination ou sanctions à l'encontre d'un agent pour ses refus d'accéder aux pressions et au harcèlement. Nous nous engageons à sensibiliser et à dénoncer les auteurs et complices de telles pratiques.

3

Le respect de la légalité institutionnelle

L'action publique étant encadrée par des lois et règlements ainsi que par des valeurs, principes et procédures, Nous nous engageons à agir, en toute circonstance, dans la stricte légalité en nous conformant aux lois et règlements en vigueur, et en assumant tous les devoirs qui y sont rattachés. Nous assurons de nous conformer au code de déontologie et à la présente Charte d'éthique et d'appliquer les règles de procédures et de fonctionnement prescrites.

4

Le sens de la Responsabilité

La responsabilité est le fondement de la stabilité, de la continuité et de l'efficacité de l'Administration publique. Nous nous engageons à observer l'obligation de ponctualité et d'assiduité pendant les jours ouvrables ainsi que le respect de la durée légale de travail; à assurer le fonctionnement permanent et régulier du service public dans le strict respect des dispositions légales, et à nous consacrer à notre activité professionnelle à titre exclusif. Nous nous obligeons également à nous acquitter de nos tâches avec professionnalisme, rigueur, soin, diligence et efficacité, à exécuter nos missions et nos tâches dans la transparence, la dignité, avec intégrité, dévouement et désintéressement, à réaliser les objectifs qui nous sont fixés, à maintenir dans un état propre et fonctionnel notre environnement de travail, à promouvoir auprès de nos collaborateurs et à appliquer systématiquement les valeurs et pratiques du professionnalisme, d'intégrité, de probité, de transparence, d'humilité et de désintéressement.

5

L'intégrité et la probité

Pour mériter de la confiance collective, l'agent public se doit quotidiennement de se montrer exemplaire et irréprochable pour son propre bien et pour celui du service. En ce sens, Nous nous engageons à éviter, dans l'exécution de notre service, de solliciter ou de recevoir des usagers-clients, en contrepartie du traitement de leurs dossiers, des dons, des cadeaux ou des avantages quelconques, à éviter, dans le cadre du service ou en dehors, tout acte ou comportement de corruption, de clientélisme, de trafic d'influence, de favoritisme, de détournement de deniers et de biens publics, de faux en écritures publiques ou privées, de concussion ou de nature à nous placer dans une position irrégulière vis-à-vis de l'Administration. Nous nous astreignons à éviter tout chantage et harcèlement sur les usagers-clients et sur nos collaborateurs ou collègues. Nous nous interdisons de pratiquer, dans notre environnement de travail, des activités extraprofessionnelles, tout conflit d'intérêt, l'utilisation des biens matériels et ressources financières du service à notre profit personnel ou à des fins extraprofessionnelles. Nous nous obligeons de dénoncer toute pratique et tout comportement susceptibles de discréditer le ministère et d'altérer la sincérité de ses prestations.

6

L'équité, la neutralité et l'impartialité

La vocation de l'Administration publique étant de promouvoir et servir l'intérêt général, l'agent public doit traduire concrètement cette vocation. Dans ce sens, Nous nous engageons à observer une attitude de loyauté républicaine, à exercer nos activités professionnelles dans le strict respect de l'intérêt général et à traiter de façon juste, équitable et objective les usagers-clients ainsi que les affaires les concernant.

7

La dignité

L'Administration publique, face visible de l'Etat auprès des citoyens, a pour mission de mobiliser les citoyens sur des valeurs, rassembler leur énergie sur des projets de développement, notamment. Elle se doit d'inspirer confiance. Tout fonctionnaire et agent de l'Etat doit porter cet idéal. C'est pourquoi, Nous nous engageons à faire preuve d'exemplarité en toute circonstance, y compris dans notre vie privée, à observer, dans l'accomplissement de nos missions, une attitude de dignité dans notre comportement et dans notre tenue vestimentaire. Nous nous interdisons tout comportement et toutes fréquentations de nature à porter atteinte à notre intégrité, à notre honorabilité, à notre respectabilité ainsi qu'à celles du service, et à agir dans le respect des exigences éthiques en vue de préserver et renforcer la confiance des usagers-clients.

8

La discipline

La discipline est le socle de toute organisation. Elle lui assure sa stabilité, sa cohérence fonctionnelle et la performance. Elle impose des valeurs auxquelles les membres de l'organisation s'astreignent. En parfaite connaissance de cette exigence, Nous nous engageons à observer l'obligation de ponctualité et d'assiduité pendant les jours ouvrables ainsi que le respect de la durée légale de travail et à observer le respect de la hiérarchie et les obligations s'y rattachant.

9

La disponibilité

Nous nous engageons à être disponible pour assurer efficacement les missions qui nous sont confiées. En conséquence, Nous nous obligeons à nous consacrer essentiellement aux tâches liées à notre mission et, en cas de nécessité de service, à assurer le service les jours non ouvrables et en dehors des horaires réglementaires de travail.

10

L'obligation de réserve

En vertu des obligations de réserve auxquelles nous sommes soumis, nous nous engageons à observer en toute circonstance la discrétion et le secret professionnels, et à nous interdire de favoriser la fuite d'informations avant leur publication officielle, à divulguer en dehors du service les informations confidentielles, des données relatives à la vie privée des usagers, reçues ou connues dans le cadre des activités professionnelles, sauf dérogations prévues par les lois et règlements en vigueur.

11

La civilité, la courtoisie et la modération

Au service de l'intérêt général, Nous nous engageons à être courtois dans nos relations avec nos collègues, nos supérieurs hiérarchiques et nos collaborateurs, à nous montrer justes et équitables à l'égard des collaborateurs et à éviter toute forme d'abus d'autorité, de harcèlement et de pressions. Nous nous obligeons également à servir l'usager-client avec la plus grande courtoisie, la politesse, la retenue et l'humilité, à accorder une attention particulière à leurs préoccupations par le traitement diligent, rapide et efficace de leurs dossiers, et à entretenir avec collègues et collaborateurs des relations de confraternité fondées sur le respect mutuel, la considération, la solidarité et l'assistance professionnelle et morale.

ENTRETIEN AVEC LE PRÉSIDENT DU COMITÉ ÉTHIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE



M. Narcisse SEPY YESSOH, Conseiller Technique de Madame le Ministre, Président du Comité Éthique du Ministère de la Fonction Publique

Conseiller Technique du Ministre, **M. Narcisse SEPY YESSOH** est le Président du Comité Éthique du Ministère de la Fonction Publique. Nous avons échangé avec lui pour comprendre les missions de ce comité et les actions qui seront mises en œuvre afin d'amener les fonctionnaires et agents de l'État à «embarquer dans le train du changement » qui a démarré.

Monsieur le Président, Un an après l'installation du Comité Éthique, vous marquez votre présence sur le terrain avec l'élaboration d'une Charte d'éthique et d'un Code d'éthique et de déontologie qui font la promotion de onze (11) valeurs. Qu'est-ce qui a motivé le choix de ces valeurs ?

Je vous remercie pour l'occasion que vous m'offrez de communiquer, au nom du Comité éthique du Ministère, sur la Charte et sur le Code d'éthique et de déontologie. Je

voudrais rappeler que c'est à l'initiative de Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO que le Comité a été mis en place et installé officiellement le jeudi 20 mai 2021 à l'Auditorium de la Primature. A l'occasion de la cérémonie de prestation de serment des membres dudit Comité, Madame le Ministre nous a instruit sur deux points essentiels, à savoir :

- Proposer, dans les meilleurs délais possibles, les valeurs à promouvoir en vue de la transformation qualitative des personnels du Ministère, tant dans leur conception du service public, dans leurs comportements et dans l'exercice de leurs activités professionnelles, que dans la fourniture des prestations au public et dans leurs relations avec les usagers-clients ;
- Engager en urgence toutes les initiatives qui devraient, à court terme, contribuer à moraliser l'environnement de l'organisation des concours administratifs et à engager effectivement tous les acteurs impliqués à la responsabilité et à la probité.

C'est tenant compte de cette feuille de route clairement prescrite que le Comité a conduit ses travaux en trois étapes :

- La collecte documentaire qui a permis de rassembler les chartes existantes dans certaines administrations publiques nationales comme la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique, des projets de charte des agents publics en cours de finalisation, notamment celui du Secrétariat National à la Gouvernance et au Renforcement des Capacités, du Ministère de la Fonction Publique ..., et les chartes d'éthique dans la Fonction Publique édictées par la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et par la Conférence Panafricaine des Ministres de la Fonction Publique;
- L'analyse de la problématique éthique à adresser au Ministère de la Fonction Publique en vue d'identifier « les valeurs déficitaires » à traiter ;
- La proposition de valeurs attachées aux «faiblesses» éthiques en vue de l'élaboration des projets de Charte et de Code d'éthique et de déontologie.

A l'issue de ces trois étapes, sur la base de l'analyse des obliga-

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

tions constitutionnelles fixées à l'Etat et aux citoyens investis d'une charge publique [cf. articles 2, 4, 5, 15, 18, 28, 41, 42, 45 ..., de la volonté de moderniser l'Administration pour la rendre plus efficace et plus performante aux fins de catalyser le développement économique et social de la Côte d'Ivoire et de la nécessité pour les fonctionnaires et agents de l'Etat en activité au Ministère de la Fonction Publique de porter cette volonté ainsi que les missions qui s'y rattachent et de construire une relation de meilleure confiance avec les usagers. Le Comité a formulé onze [11] valeurs qui ont été prévalidées par le Conseil de Cabinet élargi puis validées par Madame le Ministre. Ces valeurs ainsi codifiées sont réparties autour des obligations constitutionnelles, de l'éthique attachée à la bonne gestion des affaires publiques et de la déontologie de la Fonction Publique.

Quelles sont les actions que vous comptez mener, au quotidien, pour vulgariser ces valeurs auprès des agents du Ministère ?

Le plan de communication proposé et validé par le Cabinet entend réaliser :

- L'affichage de la Charte sous forme d'acrostiches dans les halls des bâtiments abritant les services du Ministère et dans les bureaux des Chefs d'unité administrative ;
- L'affichage par voie de kakemono de la valeur du mois ;
- La publication du Code d'éthique et de déontologie sous le format de livret de poche ;
- Des fora mensuels d'échanges avec les personnels du Ministère sur des valeurs spécifiques ;
- L'organisation de conférences et de panels sur les principes et règles de la bonne gouvernance, sur la lutte contre la corruption, sur le concept du fonctionnaire nouveau, etc.

Ces activités de promotion seront déployées avec le concours des Directeurs et Chefs de service et le soutien du Cabinet, de l'Inspection Générale et du Conseil de Discipline. Il convient d'ajouter qu'une cérémonie officielle sera organisée, sous la présidence effective de Madame le Ministre, à l'occasion de laquelle l'ensemble des cadres du Ministère s'engageront par la signature du Code d'éthique et de déontologie. Cet engagement se poursuivra dans les directions avec les personnels, sous la direction de leur supérieur hiérarchique.

terme, va induire un changement de comportement des acteurs et animateurs du service public ?

Le principe d'évaluation que nous nous proposons de déployer portera principalement sur le « comportement personnel et professionnel » des agents et reposera sur le contrôle de l'assiduité et de la présence active au poste de travail, sur la réalisation d'enquête d'opinion auprès des usagers-clients et des supérieurs hiérarchiques, sur la mesure mensuelle de la mise en œuvre des lettres de missions et sur le niveau de l'intérêt et de la participation des agents aux activités du Comité Ethique.

Quel est votre message à l'endroit de toutes les cibles ?

Toute organisation humaine se fonde, vit et se promeut sur la base de valeurs, de principes et de règles de vie sans lesquels s'installent toutes formes de dérives et s'opère le délitement progressif de l'organisation. A contrario, la communauté consolide son vivre-ensemble harmonieux, se développe et renforce la confiance et le progrès collectif interne et impose confiance et respect à l'extérieur.

L'institution du Code d'éthique et de déontologie au Ministère de la Fonction Publique répond à l'ambition d'améliorer, par notre adhésion et par nos pratiques professionnelles au quotidien, nos relations avec les populations que nous servons, notre image et celle de notre Département ministériel aux yeux des populations.

Notre adhésion et nos pratiques vertueuses nous améliorent en tant que citoyens et nous offrent de servir notre pays avec honneur, responsabilité et fierté, de contribuer, par notre efficacité et notre performance, à son développement et à son rayonnement. Elles nous offrent de mériter de notre pays que nous servons avec conscience, dévouement, professionnalisme, patriotisme et loyauté.

Il nous faut cultiver l'ambition d'être toujours meilleurs, intègres, efficaces et performants pour être au service de nos concitoyens, au service du bonheur de la collectivité, source ineffable de notre réussite ! C'est à cette ultime étape (notre réussite) que l'institution du Code d'éthique et de déontologie entend nous conduire.

Dans la confiance, engageons-nous !

Quel est le mécanisme que vous mettrez en place pour le suivi et l'évaluation de cette campagne qui, à

NOUVEAUX FONCTIONNAIRES

ANNE DÉSIRÉE OULOTO RÉDUIT LE DÉLAI DE PERCEPTION DU PREMIER MANDATEMENT À SIX MOIS.

Le Ministre de la Fonction Publique, Madame Anne Désirée OULOTO, a procédé, le jeudi 10 février 2022 au palais de la culture de Treichville, à la remise des attestations de fin de formation aux 8.259 auditeurs admis aux concours direct, de recrutement et de recrutement exceptionnel de la session 2020. Au cours de cette cérémonie, Madame le Ministre a informé les auditeurs de sa décision de réduire le délai de perception du premier mandatement.



Madame le Ministre en compagnie d'auditeurs

«Je sais que votre hantise c'est la problématique du premier mandatement. Je voudrais préciser, que la Fonction Publique se donne un délai maximum de six (06) mois, pour que le premier mandatement soit effectif pour chacun de vous, et ce, à compter bien entendu de la date de prise de service.», a précisé Madame le Ministre, avant de demander à ces futurs fonctionnaires de se présenter à leurs différents Directeurs des Ressources Humaines dès la publication des affectations, pour prendre effectivement service, car leur intérêt doit être de se trouver exclusivement dans les actions et décisions qui concourent au bien de la collectivité tout en ayant à l'esprit les valeurs telles que la responsabilité, l'intégrité et l'efficacité.

Cette information relative à la célérité dans le traitement des dossiers de perception du premier salaire a été un soulagement pour tous les nouveaux fonctionnaires de Côte d'Ivoire.

Elle a par ailleurs précisé que ses collaborateurs auront cette possibilité car désormais, le certificat de première prise de

ser vice sera automatiquement généré via le SIGFAE (Système Intégré de Gestion des Fonctionnaires et Agents de l'Etat), sans attendre sa transmission physique par les Directeurs des Ressources Humaines.

Ainsi, pour bien démarrer le processus, Madame le Ministre a instruit le Directeur Général de la Fonction Publique, Monsieur SORO Gninagafol, et ses

équipes à « prendre avec diligence les mesures appropriées pour procéder à l'ouverture des affectations qui devraient être achevées au plus tard fin mars 2022 ».

Monsieur KONE VAMORY, prenant la parole au nom de ses condisciples, a traduit sa gratitude et son admiration à Madame le Ministre pour son leadership et son engagement pour la promotion d'une Administration Publique ivoirienne de qualité. La cérémonie a pris fin par la remise symbolique des attestations et du Statut Général de la Fonction Publique aux différents délégués représentant les différents groupes de formation.

ATELIER D'ÉLABORATION DES PROCÉDURES DU MINISTÈRE



Madame le Ministre entourée de son Directeur de Cabinet et de son Chef de Cabinet

LES PREMIERES PROCEDURES ORGANISATIONNELLES DU MFP

Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO, a présidé, le lundi 06 décembre 2021, à l'Hôtel Novotel (Plateau), l'atelier de validation des premières procédures organisationnelles du Ministère de la Fonction Publique. Cette importante séance de travail vise à assurer l'uniformisation des modalités de traitement des opérations en les formalisant, et surtout de capitaliser les savoir-faire individuels et collectifs des Fonctionnaires et Agents de l'Etat de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration.

Dans son adresse d'ouverture, Madame le Ministre a indiqué que la démarche qualité qui sera implémentée au sein du Ministère, est une démarche d'amélioration continue visant à améliorer l'organisation, le fonctionnement et les prestations de son département ministériel.

Elle induit une amélioration du fonctionnement général de l'Administration Publique. Car cela va être bénéfique aux fonction-

naires et agents de l'Etat, en leur offrant de meilleures conditions ainsi qu'un meilleur environnement de travail.

Cet atelier qui a vu la participation des membres du cabinet ministériel et des directeurs centraux s'est fait en collaboration avec Côte d'Ivoire Normalisation (CODINORM) qui est l'organisme national de normalisation et de certification.

L'ensemble de ces procédures aboutiront à la mise en place de processus qui permettront à l'Administration Publique d'être encore plus performante et efficace pour le bien être des usagers-clients.



une vue des participants à l'atelier

INSTALLATION DE LA COMMISSION DE GESTION DES AFFECTATIONS ET DE MISE À DISPOSITION

Madame le Ministre de la Fonction Publique a procédé, le vendredi 27 mai 2022, à l'installation d'une Commission de Gestion des Affectations et des Mises à Disposition des Fonctionnaires et Agents de l'État dans les Ministères. La mise en place de cet organe qui se veut un outil d'aide à la décision vise à assurer une gestion efficiente et optimale des ressources humaines civiles de l'État.

Comment organiser une meilleure planification des affectations et des mises à dispositions des fonctionnaires dans les Ministères ?

La réponse à cette problématique a abouti à la création et à l'installation de la Commission d'Affectation et de Mise à Disposition des Fonctionnaires. Ils sont donc 10 membres composant cette commission qui auront la responsabilité de veiller à une affectation efficiente des nouveaux fonctionnaires et à organiser une bonne régulation des déplacements des fonctionnaires en poste d'un Ministère à un autre.

La création et l'installation de cette commission sont nées de la volonté du Ministre de la Fonction Publique, Anne Désirée OULOTO, d'assurer une gestion des ressources humaines civiles de l'État, du recrutement à l'affectation, et d'avoir une parfaite maîtrise des mouvements de fonctionnaires dans les Ministères.

Selon une présentation faite par Monsieur LOA Adoh Daniel Junior, Directeur de la Programmation et du Contrôle des Effectifs, au titre de l'année 2019, sur 16.127 nouveaux fonctionnaires affectés dans les Ministères, 15.140 ont pris effectivement service et 974 sont en attente. Il en est de même pour la population des admis de 2020. Sur 13.029 admis, 12.222 ont été affectés.

Cependant 6.435 ont pris service quand 5.636 sont encore en attente dans les bases de données des Directeurs des Ressources Humaines des Ministères. Des situations qui font répandre des allégations de clientélisme, de favoritisme et d'opacité dans la conduite des opérations d'affectation et de mise à disposition.

Face à toutes ces récriminations qui pourraient entacher la dynamique nouvelle qui est en cours à la Fonction Publique, cette

commission est mise en place pour rassurer les Ivoiriens, les Fonctionnaires et Agents de l'État sur la ferme détermination de Madame le Ministre à créer un cadre de gestion transparente et optimale des ressources humaines civiles de l'État. C'est pourquoi Madame Anne Désirée OULOTO a invité les membres de cette commission à travailler en toute responsabilité, dans l'équité et la célérité afin de faire taire toutes les récriminations faites à la Fonction Publique par les usagers sur la question des affectations : « Le fonctionnaire ne doit pas imposer à son employeur son choix de Ministère.

L'une de vos missions premières est de veiller au déploiement équitable et rationnel des fonctionnaires dans tous les services administratifs, selon les besoins exprimés », a indiqué Madame le Ministre à l'endroit des membres de la commission. Elle va donc s'employer à résoudre l'épineuse question



La commission de Gestion des affectations et des Mises à Disposition des Fonctionnaires et Agents de l'État avec Madame le Ministre

des déséquilibres de répartition des fonctionnaires dans les services de l'Administration Publique sur toute l'étendue du territoire national, conformément au catalogue des mesures nouvelles. Désormais tout fonctionnaire est tenu de prendre service dans son poste d'affectation. Fini donc les désidératas, les parrainages et autres interventions dans les affectations.

Pour terminer, Madame le Ministre a instruit les membres de cette commission de répertorier et de lui faire des propositions de redéploiement des fonctionnaires et des cadres de l'Administration sans poste d'affectation dû aux différents changements institutionnels.

PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ

CELEBRATION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE LA FEMME : RELEVER LE DÉFI DE LA COMPÉTITIVITÉ ET DE LA RESPONSABILITÉ

La Journée Internationale des droits des femmes, officialisée par les Nations Unies en 1977 et célébrée dans de nombreux pays à travers le monde, le 8 mars, est une journée d'actions, de sensibilisation et mobilisation en faveur des droits des femmes pour l'égalité et la justice



Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO entourée de ses collaboratrices

La Côte d'Ivoire ayant adhéré à la plupart des Conventions internationales et régionales en faveur de la promotion du genre a opéré de nombreuses réformes au niveau interne. Cela a permis d'assurer la pleine capacité juridique des populations, y compris les femmes à l'égalité de rémunération en matière de droit du travail.

Le Gouvernement Ivoirien, à l'occasion de la 45ème édition de ces journées, a décidé de promouvoir le genre à travers le thème « Egalité des chances pour un avenir durable ».

Le Ministère de la Fonction Publique n'est pas resté en marge de cette célébration.

La journée internationale des droits de la femme a été l'occasion pour Madame le Ministre de réaffirmer son engagement à faire la promotion du leadership féminin dans l'Administration Publique.

Cet engagement s'est traduit par des postes de responsabilité qu'elle a bien voulu attribuer aux femmes au sein de son département ministériel. Au niveau du Cabinet, trois (03) femmes occupent les postes de Directeur de Cabinet, Chef de Cabinet et Conseiller Technique.

Dans les Directions Centrales, l'on dénombre cinq (05) femmes, nommées et huit (08) femmes dans les Directions Régionales.

Ces postes de responsabilités s'étendent également aux Sous-directions et aux services. Tout cela donne un pourcentage de plus de 30% de femmes qui occupent des postes de responsabilité à divers niveaux dans le Ministère. Preuve que Madame le Ministre Anne OULOTO accorde une place de choix à la promotion du genre. Au cours de cette journée d'échanges et de réflexions, madame le Ministre s'est attardée sur l'importance de l'engagement au service de l'excellence. Des propos renforcés par un panel avec pour thème : **“Egalité Homme-Femme facteur de performance dans la fonction publique”**.

Les trois panélistes, Messieurs SORO Gninagafol, Directeur Général de la Fonction Publique, Charles YAO KOUASSI, Directeur de Cabinet de l'Inspecteur Général d'Etat et Madame Elyse IRA epse OUATTARA, Chef de Cabinet du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des Droits de l'Homme, se sont prononcés sur la promotion du genre tout en mettant l'accent sur la nécessité de l'égalité des sexes dans l'Administration Publique et insisté que l'équité soit instaurée dans la gestion des ressources humaines. Les panélistes ont, par ailleurs, instruit les femmes à prendre conscience de leurs compétences et à développer l'estime de soi en s'appuyant sur le respect des droits, l'égalité des chances et des situations.

Pour Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO, les femmes ont les mêmes potentialités intellectuelles et morales que les hommes. Elles ont le devoir d'affirmer leur leadership dans tous les domaines d'activités.

Elle a terminé en exhortant les femmes à s'affirmer et à ne pas douter de leurs capacités et aptitudes à occuper des postes de responsabilités.

LE REPOSITIONNEMENT DES SERVICES EXTERIEURS

Madame le Ministre de la Fonction Publique, Anne Désirée OULOTO, a présidé, le mercredi 24 novembre 2021, une importante séance de travail sur le repositionnement des Directions Régionales de son Département. Cette rencontre qui vise à faire des Directions Régionales des vitrines du Ministère de la Fonction Publique dans toutes les régions de notre pays, a enregistré les participations, outre des Directeurs Régionaux, des membres de son cabinet et des Directeurs Centraux.

Dans son adresse d'ouverture, Madame le Ministre, au regard

inadaptés, pas fonctionnels et manquant de commodités essentielles. A cela s'ajoutent l'insuffisance de l'allocation budgétaire, les problèmes liés aux ressources humaines, et d'habilitation pour le traitement de certaines préoccupations des usagers en Région. Autant de difficultés qui ne permettent pas aux DR d'assurer avec efficacité leurs missions. En réponse à ces préoccupations Madame le Ministre a décidé de la mise en place d'un comité de réflexion incluant les représentants de Directeurs Régionaux en vue de proposer des perspectives de repositionnement des Directeurs Régionaux de la Fonction Publique.

Les Directeurs Régionaux, par la voix de leur porte-parole, par ailleurs président du réseau des DRFP, Monsieur N'GORAN Ohué Kouassi Olivier, Directeur Régional du Gôh, ont traduit toutes



La photo de famille avec Madame Anne Désirée OULOTO à la fin de la rencontre

de l'état des lieux des Directions Régionales, a insisté sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail des directeurs régionaux, de revisiter leurs missions et ressortir le portrait du bon Directeur Régional de la Fonction Publique en considération de la particularité de ce département ministériel qui a en charge, la gestion des ressources humaines civiles de l'Etat.

En effet, au plan structurel, organisationnel et fonctionnel, le constat fait par Madame KOUAME née KETE Bah Edith Blanche, Directrice de la Coordination et du Suivi des Services Extérieurs n'est pas reluisant. Ce sont des locaux parfois vétustes,

leurs reconnaissances à Madame le Ministre pour cette initiative qui leur permettra de se repositionner dans leur région respective et d'accomplir pleinement leur mission auprès des Fonctionnaires et Agents de l'Etat. Un message d'espoir apprécié par le Directeur Général de la Fonction Publique qui a rappelé l'urgence et la nécessité pour tous les agents de s'inscrire et de partager la vision et l'engagement de Madame le Ministre de redonner à la Fonction Publique ivoirienne ses lettres de noblesses.

**MADAME NASSERE KABA,
DIRECTEUR DE CABINET DU MINISTÈRE
DE LA FONCTION PUBLIQUE**



Madame le Directeur de Cabinet ; Présentez-vous à nos lecteurs

Bonjour, à toute l'équipe de rédaction du magazine « le Fonctionnaire » ! Je vous remercie de l'opportunité que vous offrez aux cadres du ministère de mieux se faire connaître des lecteurs et des usagers de la Fonction Publique.

Cela dit, je me nomme KABA Nasséré et je suis chimiste et environnementaliste de formation. Je suis titulaire d'une Licence et d'une Maîtrise en Chimie que j'ai obtenues à l'Université Félix Houphouët Boigny de Cocody. Après ces deux diplômes, je me suis envolée pour les États-Unis où j'ai décroché un Master en Sciences de l'Environnement.

J'ai intégré la Fonction Publique ivoirienne en tant que Chercheur au Centre de Recherches Océanologiques où j'ai travaillé jusqu'en 1994. J'ai rejoint ensuite le Ministère de l'Environnement qui était rattaché, à l'époque, au Ministère des Eaux et Forêts. J'y ai travaillé sur une convention dénommée la Convention d'Abidjan qui s'occupait de la Protection et la mise en valeur du milieu marin et côtier de l'Afrique de l'Ouest, du Centre

et du Sud. J'ai assuré l'intérim de ces programmes en tant que Coordonnateur auprès du Programme des Nations-Unies pour l'Environnement (PNUE). En plus de ces responsabilités, j'ai occupé un poste de sous-directeur Chargé des milieux aquatiques et Côtiers. Toujours dans le même ministère, j'ai été Chef de service - Responsable des Projets, des Affaires Juridiques et de la Coopération. Ces différentes responsabilités m'ont permis de gravir les échelons en occupant le poste de Directrice, chargée de toutes les Conventions ratifiées par la Côte d'Ivoire et de tous les projets environnementaux.

Il faut reconnaître que, pendant tout ce temps, j'ai continué à travailler avec les Nations-Unies dans le domaine de l'Environnement au niveau de la Côte d'Ivoire. Je peux dire que durant cette période, j'étais à cheval entre mon pays la Côte d'Ivoire et l'Etranger. Cela m'a permis d'avoir beaucoup d'expériences au plan international.

Voici, en gros, ce que je peux dire sur mon parcours !

Hier, Directeur de Cabinet au Ministère de l'Environnement, puis au Ministère de la Salubrité et aujourd'hui au Ministère de la Fonction Publique ! Cela fait un sacré parcours C'est un grand Challenge !

Oui, on va dire comme ça que c'est un grand challenge. En effet, depuis l'arrivée du Président Alassane OUATTARA aux affaires en 2011, j'ai été nommée Directeur de Cabinet Adjoint et je suis passée successivement Directeur de Cabinet au Ministère de l'Environnement, au Ministère de la salubrité et de l'assainissement et, aujourd'hui, à la Fonction Publique. C'est vrai, on vient à la Fonction Publique avec une expertise, une technicité mais on continue toujours d'apprendre dans l'administration, surtout en matière de gestion des affaires publiques.

Notre expérience acquise au niveau international est énormément un atout qui nous permet d'accompagner et d'assister notre Ministre dans la conduite des affaires du ministère. J'ai effectué de nombreux voyages d'études et de travail dans plusieurs pays et je me suis frottée à des personnalités et non des moindres.

Et justement, les observateurs du milieu administratif en Côte d'Ivoire sont unanimes à reconnaître votre sens très élevé du travail. Est-ce une qualité qu'il faut avoir pour prétendre travailler si longtemps aux côtés de votre patronne, Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO ?

Effectivement, comme tous les ivoiriens le savent, Madame Anne Désirée OULOTO est une femme battante, travailleuse qui, dans tous les ministères où elle est passée, travaille avec acharnement. Pour faire du chemin avec elle, il faut aussi aimer le travail, il faut être à la tâche. Il faut savoir également où on va et évidemment apporter parfois des innovations pour résoudre les problèmes de nos populations dans les différents domaines où elles se trouvent. Je pense que pour pouvoir travailler avec Madame Anne Désirée OULOTO, il faut aimer le travail tout simplement.

Vous formez avec Madame le Ministre un tandem qui fait booster toutes les administrations qui vous ont accueillies. Quelle est le secret de cette grande complicité ?

Madame Anne Désirée OULOTO fait confiance aux femmes et elle le dit souvent. Ce n'est pas qu'elle ne fait pas confiance aux hommes, mais elle nous dit souvent qu'une femme qui est acquise à la cause de ce qu'elle fait, donnera le meilleur d'elle-même. Quand on travaille auprès de Madame Anne Désirée OULOTO, il faut être très alerte, travailler au-delà des heures de travail normales, être imaginative, être vraiment auprès des populations, des usagers parce que c'est par là qu'on juge le travail qui est fait.

Ce que nous faisons, ce n'est pas pour nous-mêmes mais c'est pour l'État ; qui dit l'État dit les populations. Je pense que c'est ce qui nous anime. En tant que femmes, nous sommes soucieuses du devenir de nos familles. Cela nous emmène à être soucieuses de l'accomplissement des missions qu'on nous confie. Je crois que la touche féminine joue un grand rôle.

Justement, parlez-nous un peu de votre première rencontre avec Madame Anne Désirée OULOTO .

Ma première rencontre avec Madame Anne Désirée OULOTO remonte à la période où j'étais Directeur de Cabinet du Ministre de l'Environnement, le Docteur ALLA Kouadio Rémy. Après le remaniement, quand Madame Anne Désirée OULOTO a hérité de ce Département de l'Environnement, je me suis toute de suite mise à son service. C'était un ministère nouveau pour elle et son équipe.

Elle était prête à relever les défis au niveau de l'Environnement. Je n'ai pas tergiversé en cherchant à savoir si je devais travailler ou pas avec elle. Je me

suis, toute de suite, mise à son service avec dévouement et sans hésitation, surtout qu'elle était venue avec son Directeur de Cabinet qui travaillait avec elle dans les différents ministères où elle a exercé. Moi, en tant que Directeur de Cabinet, j'ai accepté d'être le Directeur de Cabinet Adjoint de Madame Anne Désirée OULOTO, pour l'aider dans sa mission.

Une autre personne à ma place aurait refusé de descendre à un niveau inférieur. Mais moi, j'ai accepté de rester avec elle. Elle m'a dit : « j'ai déjà mon Directeur de Cabinet, mais je veux bien travailler avec vous ». La seule possibilité qui se présentait était de faire de moi son Directeur de Cabinet Adjoint et j'ai accepté l'offre. J'ai ainsi été confirmée au poste Directeur de cabinet Adjoint et nous avons travaillé, en très grande complicité avec son Directeur de Cabinet. Ils avaient déjà travaillé ensemble à la Salubrité et l'Environnement était nouveau pour eux. J'ai donc piloté ce volet en tant que Directrice de Cabinet adjointe. Je profite de l'occasion pour saluer le Directeur de Cabinet de l'époque, Monsieur FOFANA Brahim qui m'a vraiment facilité la tâche. Je gérais tout ce qui concernait l'Environnement. Nous avons travaillé sous la houlette de Mme le Ministre en bonne intelligence. Je crois aussi que ça été une collaboration très fructueuse.

Quand le Département de l'Environnement lui a été retiré, suite à un nouveau remaniement ministériel, j'ai demandé à rester au



Ministère de l'Environnement et j'ai continué à travailler avec le nouveau Ministre, le Professeur SEKA SEKA. Entre temps, le Directeur de Cabinet de madame le Ministre, Monsieur FOFANA Brahima a été nommé Secrétaire Général de la Commission Électorale Indépendante (CEI). Mme le Ministre m'a alors rappelée à ses côtés pour être son nouveau Directeur de Cabinet. Sans hésitation aucune, j'ai acceptée avec joie parce que j'ai vraiment aimé travailler avec elle. Et c'est un plaisir pour moi de travailler avec elle jusqu'aujourd'hui.

Si vous devriez parler de Madame le Ministre, votre patronne ; quel qualificatif utiliseriez-vous ?

Je dirais que Madame le Ministre, Anne Désirée OULOTO, a un cœur d'or et est une femme pragmatique, battante qui a réellement la tête sur les épaules. Quand on lui confie un Département ministériel, elle cerne très rapidement les problèmes de ce ministère et elle s'évertue à trouver des solutions pour le bien-être des populations. Elle est très structurée dans la tête. Je le dis parce que quand vous travaillez avec elle, c'est vrai nous sommes ses collaborateurs et on a nos idées ; mais quand elle développe une problématique avec ses arguments, elle vous convainc. Je dirai qu'elle sait où elle va et elle met toujours les moyens techniques, humains et financiers, pour arriver à ses fins. Je dirai qu'elle est convaincue de ce qu'elle fait et elle est persévérante quand elle veut quelque chose. Travailler avec elle, c'est un plaisir pour moi. Au moins vous savez où vous allez.

La charge à la Fonction Publique est-elle plus élevée et plus contraignante que celle des précédents ministères où vous avez servi ?

Je dirais oui, puisqu'en termes de gestion humaine, à la Fonction Publique on gère tous les fonctionnaires. Également, par le nombre de courriers que nous recevons et que nous traitons, tous les jours, je puis dire que la charge est énorme. Les audiences que nous avons, les problèmes que nous sommes amenés à gérer et à résoudre, au quotidien, sont vraiment énormes. Mais la tâche est exaltante.

La Fonction Publique est bien organisée et régie par un texte (NDLR : le Statut Général de la Fonction Publique) qui nous permet de bien aborder les problèmes qui sont posés. Ce texte constitue la boussole de ce que nous faisons. C'est vrai que gérer deux cent cinquante mille fonctionnaires n'est pas chose facile. Mais c'est un Ministère assez bien structuré , avec du personnel outillé qui nous permet vraiment

d'avancer. Cependant, il n'en demeure pas moins que la charge est plus grande que dans les autres Ministères où nous avons déjà servi.

Comment se sont déroulées vos premières semaines au Ministère de la Fonction Publique ?

Comme tout nouveau lieu, quand vous arrivez, c'est un peu difficile de retrouver vos marques, de vous accoutumer aux dossiers et de faire connaissance avec les nouvelles personnes que vous trouvez en place. Sinon, au point de vue administratif, ce sont les mêmes train-train que dans tous les Ministères. Les dossiers qu'on traite, les réunions de Cabinet qu'on tient... Mais le contenu des dossiers , les réunions de Cabinet et autres, ce sont ces éléments qui changent. En tant que fonctionnaire, ce sont des préoccupations que nous connaissons, que nous avons vécues à notre humble niveau. La première semaine, on apprend à avoir ses marques, à s'habituer aux termes techniques parce que chaque Ministère a ses termes. Aussi, nous avons trouvé en place des collaborateurs disponibles qui nous ont encadrés, qui nous ont facilité la tâche. Je pense qu'au bout d'un an, c'est du chemin parcouru.

Moraliser l'Administration Publique Ivoirienne, promouvoir une transparence dans la gestion des dossiers et, enfin, simplifier les relations avec les usagers afin de renforcer la confiance des populations envers leur Fonction Publique, telles sont les ambitions de Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO, dès sa prise de fonction. Vous qui êtes chargée de veiller à la réalisation de cette ambition, comment appréhendez-vous cette tâche qui, apparemment pourrait apparaître immense ?

Comme je l'ai dit tantôt, la tâche est immense. Mais elle est très exaltante parce que quand vous avez un Ministre qui sait où elle va, qui connaît ses ambitions et qui met les moyens en place, moyens techniques, financiers et humains pour mettre en œuvre ses missions, je pense que cela facilite beaucoup le travail. Travailler auprès de Madame Anne Désirée OULOTO est une manière si vous voulez d'accompagner le chef de l'Etat, à satisfaire les besoins de nos populations, notamment les fonctionnaires et agents de l'Etat en ce qui concerne le Ministère de la Fonction Publique. Donc, l'accompagner dans cette mission ne peut que nous réjouir d'autant plus qu'elle-même est au four et au moulin ; elle vous suit pas à pas et elle est très attentive aux résultats. Je pense que le travail avec Madame le Ministre est un travail formidable.

Justement, être Directeur de Cabinet d'un Ministère qui fait le recrutement, chaque année, des futurs cadres de notre administration ne doit pas être chose aisée. Les sollicitations d'intégration aux concours, les demandes de facilitations pour des dossiers ou actes administratifs sont monnaies courantes. Quelles attitudes observeriez-vous face à cela ?

Merci bien pour cette question ! Quand je suis sollicitée, par exemple, pour des actes administratifs, je cherche toujours à comprendre la nature de la sollicitation. Je n'hésite pas à recourir à l'analyse de tous nos collaborateurs de la « maison », les Directeurs qui sont quand même des sachants. Je vais vous donner un exemple : tout à l'heure [NDLR : au moment où cet entretien se tenait], je recevais une dame qui a été reçue à un concours professionnel. Elle a eu son arrêté d'admission et est en attente de son arrêté de promotion qui, selon elle, tardait à être disponible. Elle m'a donné son dossier et mon premier réflexe

avec laquelle elle a été informée du niveau de traitement de son dossier.

On ne peut pas recevoir tout le monde ni tous ceux qui demandent des audiences. Mais quand on peut, on essaie d'apporter des réponses aux préoccupations qui nous sont soumises.

On ne fait pas de fausses promesses aux gens. Moi, en tout cas, je n'ai pas une langue de bois en face des usagers. Il faut leur dire exactement ce qui est. Il ne faut pas les faire espérer sur des choses qui ne sont pas réalistes. Pour certains, rencontrer Madame le Directeur de Cabinet est le passage idéal pour voir son problème résolu. Non, il y a des règles établies. C'est vrai qu'on est sollicité, mais on ne peut pas déroger aux règles, en favorisant la facilité dans le traitement des dossiers. Je pense que nous qui sommes les proches collaborateurs de Madame le Ministre ce n'est pas à nous de fouler du pied ces règles-là.



Dès sa prise de fonction, madame le Ministre a initié d'importantes réformes qui ont eu le mérite de booster la gouvernance de l'Administration de la Fonction Publique. Il y a une grande dynamique qui s'est installée dans la gestion des dossiers, dans l'organisation des concours, dans la gestion de la discipline, de la formation et dans bien d'autres domaines relevant des missions et attributions du Ministère de la Fonction Publique.

a été d'appeler le Directeur de la Gestion Administrative des Personnels Civils de l'État (DGAPCE) pour en savoir davantage et ainsi pouvoir donner une réponse adéquate à la dame. Cinq minutes après, le DGAPCE m'a rappelé pour me dire que, compte tenu de la situation qui prévaut en ce moment concernant la dissolution du Gouvernement, la production des actes était suspendue. Mais, concernant l'acte de la dame, il n'y avait vraiment pas de problème car le traitement était en cours. J'ai donné l'information à la dame qui était toute émue de la célérité

Comme vous pouvez le constater, la Fonction Publique bouge et les chantiers ouverts ont le mérite de réconcilier les populations avec leur Administration Publique. Donc nous ne nous engageons pas dans le traitement des sollicitations qui ne s'inscrivent pas dans cette nouvelle dynamique de célérité, d'équité, de transparence et d'efficacité impulsée par madame le Ministre. Nous luttons, chaque jour, contre ces pratiques qui ont ternie l'image et la notoriété de cette Institution.

Notre crédo aujourd'hui est la satisfaction des usagers. Il n'y a aucun favoritisme de notre part qui privilégie un proche ou un parent. Chacun doit se soumettre strictement aux règles établies pour avoir un concours, pour disposer d'un acte, pour bénéficier d'une formation ou d'un renforcement de capacité.

Aujourd'hui, sous l'impulsion de Madame le Ministre, la Fonction Publique retrouve ses couleurs et sa notoriété. Quel est le message que vous seriez tentée de diffuser auprès des fonctionnaires et agents de l'Etat et surtout les usagers qui fondent beaucoup d'espoirs en ce renouveau ?

Le message que je voudrais donner aux usagers, surtout aux Fonctionnaires et Agents de l'État, c'est de continuer à faire confiance à leur Fonction Publique. C'est vrai que tout ne peut pas être reluisant, mais le processus est engagé. C'est l'ensemble des efforts conjugués qui permettra de construire cette Fonction Publique renouvelée aux normes et qui puisse satisfaire leurs désirs. Je les exhorte à accorder du crédit à leur Fonction Publique, à Madame le Ministre et à nous aider à aller de l'avant. Nous ne serons satisfaits que lorsqu'eux ils le seront et nous allons nous employer dans ce sens.

Madame le Directeur de Cabinet, vous êtes également une mère et femme au foyer. Votre fonction et vos charges ont-elles un impact sur votre vie de famille ?

[Rires !] Je suis mère de trois enfants : deux sont aux Etats-Unis et c'est le dernier qui est avec moi. Il est ingénieur en informatique déjà en fonction. C'est vrai qu'à un moment donné de ma carrière, c'était un peu difficile de concilier les deux rôles mais j'ai quand même réussi. Je n'ai pas d'enfant à bas âge. Aussi mon époux, étant un homme d'affaires, n'est souvent pas là et quand il rentre, on essaie de coordonner le tout.

Comme je l'ai dit tantôt, j'ai beaucoup voyagé et ma carrière n'a pas été du tout tranquille. J'étais toujours à cheval entre mon pays et l'étranger. Ma famille est habituée à ne pas me voir très souvent. Pendant ce mois de carême, je vois les gens courir pour aller rompre le jeûne à la maison. Chez moi, ce n'est pas le cas puisque je romps mon jeûne au bureau sauf les samedis et dimanches où je le fais à la maison. Sinon toute la semaine, je romps mon jeûne au bureau. Je ne quitte pas le bureau avant dix-neuf heures, en temps normal. Il m'arrive même, des fois, de rester au bureau jusqu'au-delà de vingt et une heures. Cela pour dire que ma famille est habituée à ces charges de travail. Et il n'y a pas de problème à ce niveau-là.

Est-ce que vous trouvez le temps de faire la cuisine à la maison ? Quels sont vos mets et loisirs préférés ?

Je fais la cuisine. Et même ce weekend (NDLR : le week-end qui a précédé l'interview), je l'ai fait parce que chez nous, ce mois de ramadan, c'est vrai qu'il y a des personnes à qui on donne des paniers, mais il y a des personnes aussi à qui on donne des mets cuisinés. Cela fait donc deux week-ends que je fais la cuisine.

Sur la question de mes préférences culinaires, je dois dire que je mange tout. Mais dans mon menu, il faut qu'il y ait de l'attiéké. Je suis une adepte du riz et de l'attiéké. En tout cas, quotidiennement, je suis plus pour l'attiéké et ses accompagnements divers.

Côté loisir, j'aime beaucoup la lecture et, en tant que mère, mes week-ends sont dédiés à faire les courses de la maison et à faire du social. Pendant la semaine, on n'a pas le temps de participer à quelques activités de charité compte tenu du travail mais, les week-ends, le social prend une part importante dans ma vie.

Madame le Directeur de Cabinet nous en avons terminés, si vous devez résumer cet entretien, que doit-on retenir de vous ?

On doit retenir de moi que je prends plaisir vraiment à travailler avec Madame le Ministre Anne Désirée OULOTO. J'épouse entièrement sa façon de travailler. Avec elle, on apporte toujours un plus dans la vie de nos populations. Je voudrais, sur ce plan, la remercier d'avoir placé sa confiance en ma modeste personne et de m'avoir permis de travailler à ses côtés. Je peux le dire : avec elle, j'apprends chaque jour un peu plus. Même dans ton domaine d'expertise, elle peut t'apprendre des choses. Elle ne néglige pas le côté social ; elle n'hésite pas à apporter ou à manifester sa solidarité envers ses collaborateurs et son prochain de manière générale.

Interview réalisée par :

Julien BOLATI
NOBALA Diomandé
Mme AKA Odjé
TRAORE Stéphane

LA POLITIQUE DE FORMATION DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ETAT

UNE NOUVELLE POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ÉTAT BIENTÔT EN VIGUEUR

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de



une vue des participants à l'atelier

l'Administration a organisé, du jeudi 11 au samedi 13 novembre 2021 à l'Hôtel Président de Yamoussoukro, un atelier de validation des documents de cadrage de la formation continue des Fonctionnaires et Agents de l'Etat.

Doter la Côte d'Ivoire d'outils nécessaires pour la réforme de la formation continue des Fonctionnaires et Agents de l'Etat, tel est l'objectif global visé par cet atelier qui a réuni des représentants des institutions, les gestionnaires des ressources humaines des départements ministériels et des structures rattachées et les partenaires sociaux de l'Administration Publique. Après une présentation des résultats du diagnostic de la politique de la formation continue en Côte d'Ivoire, faite par monsieur COULIBALY Azaria expert consultant, les travaux se sont poursuivis dans quatre commissions qui ont planché, entre autres, sur le rapport diagnostic du système de formation continue, le document de politique nationale de la formation continue, le document de stratégie nationale de formation continue et sur le manuel de procédures de gestion de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Madame le Ministre de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration, Anne Désirée OULOTO, ouvrant les travaux, a indiqué aux participants les attentes du Gouverne-

ment qui ambitionne d'impulser une nouvelle dynamique à la formation continue afin d'accroître les compétences des fonctionnaires et agents de l'Etat pour une Administration Publique plus performante : « C'est grâce à qualité et à la pertinence de la formation continue que s'améliorera la capacité des agents publics à intégrer les nouveaux paradigmes de gestion et à utiliser la technique et les technologies nouvelles. » a-t-elle indiqué avant d'ajouter que : « c'est la voie à suivre pour aboutir à la modernisation souhaitée de l'Administration Publique ivoirienne en vue d'insuffler la dynamique du développement économique et social de la Côte d'Ivoire. »

Au terme de ces trois jours de travaux, trois importantes recommandations ont été faites par les participants qui portent sur l'élargissement des missions de la Direction de la Formation et du Renforcement des Capacités à la coordination des activités de formation continue de l'ensemble des Fonctionnaires et Agents de l'Etat, du renforcement des capacités des Directeurs des Ressources Humaines dans les domaines de l'ingénierie de la formation, la mise en conformité des documents avec le manuel d'élaboration des procédures des politiques sectorielles du ministère du Plan lors de la finalisation du document de cadrage de la formation continue.

LE RENFORCEMENT DU CADRE JURIDIQUE DE LA FORMATION CONTINUE DES FONCTIONNAIRES

Cet atelier, qui enregistre la participation des représentants des départements ministériels et des partenaires sociaux de l'Administration Publique, vise à offrir aux acteurs de l'Administration en charge de la question de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat, un cadre de réflexion visant à repenser le régime de la formation professionnelle et définir les mécanismes de sa mise en œuvre.

C'est pour traduire en acte les recommandations de l'atelier de Yamoussoukro qui s'est tenu du 11 au 13 novembre 2021 sur les documents de cadrage de la formation continue des fonctionnaires qu'à lieu la rencontre de ce jour.

Elle devra permettre de donner une assise juridique plus adaptée à la stratégie de renforcement des capacités et de perfectionnement des agents publics.

Madame le Ministre a décliné ses attentes à l'ouverture de cet atelier : « le fruit de vos travaux devra être en adéquation avec notre ambition de bâtir une Administration Publique de qualité. La formation continue va en effet dessiner le prototype du fonctionnaire nouveau. » En effet, il s'agira de construire le prototype du fonctionnaire nouveau, professionnel, compétent et efficace pour la nouvelle Administration Publique, plus performante et plus engagée au service du secteur privé, des collectivités territoriales et du citoyen.

Durant trois jours les participants, gestionnaires des ressources humaines des Ministères, ainsi que les représentants des organisations syndicales répartis dans quatre commissions ont eu la lourde mission de proposer un texte consensuel dont l'adoption permettra de redynamiser la formation professionnelle aux fonctionnaires et des possibilités multiples d'acquérir, de maintenir et d'améliorer leur compétence pour un service public de qualité.

LES DOCUMENTS DE CADRAGE DE LA FORMATION CONTINUE DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ÉTAT VALIDÉS

Le samedi 13 novembre 2021, à l'Hôtel Président de Yamoussoukro, Monsieur SEPI Yessoh Narcisse, Conseiller Technique représentant Madame Anne Désirée OULOTO, Ministre de la Fonction Publique, a présidé la cérémonie de clôture de l'atelier de validation des documents de cadrage de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Au terme de trois (03) jours de travaux, en commission et en plénière, les représentants de chaque commission ont présenté leurs résultats et fait des recommandations.

Dans son allocution, Monsieur SEPI Yessoh Narcisse a félicité les participants pour la qualité des travaux qui ont permis la validation des documents de cadrage de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat.

« Je voudrais vous assurer que les conclusions de vos travaux ainsi que les recommandations qui en ressortiront, feront l'objet d'un traitement rigoureux qui permette, dans les meilleurs délais possibles, de doter notre Administration, d'une politique nationale de formation continue, boussole indispensable à la bonne conduite à des ac-



un atelier sur la formation continue

tions visant la performance et l'efficacité des fonctionnaires et agents de l'Etat, et la modernisation effective du service public » a-t-il rassuré.

Retenons que cet atelier a débuté le 11 novembre dernier et a vu la participation de 118 participants issus des institutions, les gestionnaires des ressources humaines des départements ministériels et des structures rattachées, des partenaires sociaux de l'Administration Publique.

REFORME DU CADRE DE LA FORMATION CONTINUE AVEC LES DRH DES MINISTÈRES À GRAND-BASSAM

La Ministre de la Fonction Publique, Anne Désirée Ouloto, a procédé à l'ouverture officielle de l'atelier de validation de l'avant-projet de décret portant révision du décret N 95-52 du 1er février 1995 portant formation professionnelle des candidats fonctionnaires, des fonctionnaires et des agents relevant des Ministères, des Établissements Publics Nationaux et collectivités locales. C'était le lundi 29 novembre 2021, dans un complexe hôtelier sis à Grand-Bassam. Cet atelier a réuni, du 28 novembre au 1er Décembre 2021, soit trois jours durant, tous les Directeurs des Ressources Humaines des départements ministériels ainsi que les acteurs et partenaires de l'Administration Publique. Et cela, autour de la problématique de la formation professionnelle et des mécanismes de mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités des Fonctionnaires et agents de l'État. Présidant cette cérémonie, la Ministre Anne Ouloto a situé l'importance de cette réforme pour l'administration publique mais aussi pour son portefeuille ministériel. « Mon département ministériel attache du prix à cette réforme essentielle, pour donner une assise juridique plus adaptée à notre stratégie de renforcement des capacités et de perfectionnement des agents publics », a indiqué, d'en-

trée, le Ministre Anne OULOTO. Qui n'a pas manqué d'exprimer sa satisfaction avec les acteurs de ce séminaire. « Je suis heureuse de partager avec vous ces moments déterminants, qui contribuent à la transformation d'un rêve commun, d'une vision partagée en une réalité qui se construit : celle du fonctionnaire nouveau, professionnel, compétent et efficace », a notifié Madame le Ministre. Et de poursuivre en situant l'objectif de cette démarche : « Cette réforme du décret de 1995 vise, à terme, à redynamiser la formation professionnelle en offrant à tous les Fonctionnaires et Agents de l'État, des possibilités multiples d'acquérir, de maintenir et d'améliorer leurs compétences pour un service public de qualité », a-t-elle fait savoir. Auparavant, le Directeur Général de la Fonction Publique, SORO Gninagafol, a présenté lesdits travaux ainsi que les quatre différentes commissions qui procéderont à l'examen de toutes les dispositions de l'avant-projet de décret.

ÉLABORATION DU PLAN NATIONAL DE LA FORMATION CONTINUE

Amorcé depuis 2021, les outils de collecte du processus d'élaboration du plan national de la formation continue ont été validés au cours d'un atelier qui s'est tenu du 23 février au 02 mars 2022.

Sous la supervision de Monsieur SORO Gninagafol, Directeur Général de la Fonction Publique, la première assise pour cette validation s'est déroulée à la salle de conférence du Ministère de la Fonction Publique, le mercredi 23 février 2022.

L'objectif de cette séance de travail était d'offrir aux principaux acteurs de la chaîne de gestion, en charge de la formation continue des agents publics, un cadre d'échange permettant d'examiner et de donner des orientations relatives à l'organisation de la mission.

Ce moment d'échanges et de partage d'expériences a vu la participation des deux organes de gestion du projet du Plan National de Formation (PNF) que sont le Comité de pilotage et le Secrétariat Technique National (STN).

Ces deux structures étaient constituées de quarante-cinq (45) membres répartis comme suit : (11) membres du Comité de pilotage ; (17) membres du Secrétariat Technique National ; (05) Consultants ; (07) Directeurs Centraux de la Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP) et (05) agents de la Direction de la Formation et du Renforcement des Capacités (DFRC).

Suite à cette première étape, le Ministère de la Fonction Publique et les principaux acteurs de la formation continue se

sont retrouvés à nouveau à la salle « JERUSALEM » du complexe hôtelier GRAND-ROI de Jacqueville. C'était du lundi 28 février au mercredi 02 mars 2022, pour le renforcement des capacités des membres du Secrétariat Technique National et la validation des outils de collecte en vue de l'élaboration du Plan National de Formation des Fonctionnaires et Agents de l'Etat.

Madame OULOBOTE Bobi Grâce, Directrice de la Formation et du Renforcement des Capacités au Ministère de la Fonction Publique a pour sa part invité chaque participant à être un ambassadeur du projet en gardant la même disponibilité et le même engagement.

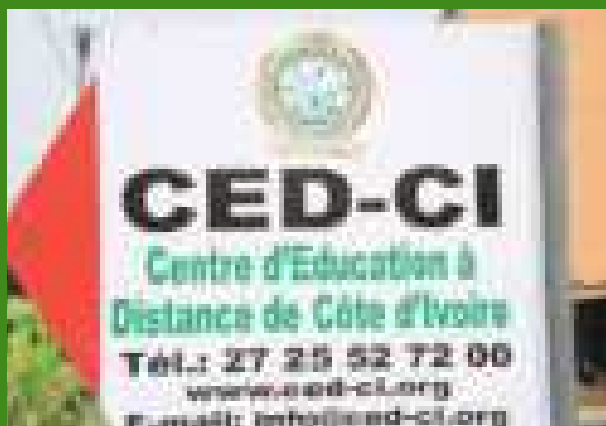
Les travaux de validation qui ont consisté à l'examen de trois outils de collecte proposés par le Consultant – Expert Sié Azaria



Madame le Ministre lors de son discours d'ouverture

COULIBALY, que sont, la matrice de collecte des besoins organisationnels destinée aux directeurs généraux et aux directeurs centraux ; le guide d'entretien des DRH et des directeurs de la planification ainsi que le questionnaire d'évaluation des besoins de formation des Fonctionnaires et Agents de l'Etat, ont permis de faire une analyse des observations et des propositions des commissions pour en retenir les plus pertinentes. Notons que cette séance a abouti à la validation des questionnaires sous réserve de la prise en compte des observations. A cet effet, le Ministère de la Fonction Publique a invité les Fonctionnaires et Agents de l'Etat à exprimer leurs besoins en formation via leurs espaces fonctionnaires et cela du 07 au 18 mars 2022.

Cette politique de redynamisation s'inscrit dans la vision du Gouvernement selon le plan National de Développement (PND) en vue d'améliorer et de moderniser les services publics.



Structure placée sous tutelle technique et administrative du Ministère de la Fonction Publique, le Centre d'Éducation à Distance de Côte d'Ivoire, en abrégé CEDCI, est resté longtemps méconnu des ivoiriens.

Et pourtant, chaque année, ce sont des dizaines de cadres qui bénéficient de l'encadrement de cette structure. Récemment, ce centre a fait l'objet de renouvellement de sa Direction qui a été confiée à un des professionnels de l'Administration Publique, cadre chevronné qui s'est toujours distingué par sa parfaite maîtrise des dossiers. Nous lui avons tendu notre micro pour permettre à nos lecteurs de se faire une idée des missions, de l'organisation et du fonctionnement de cette structure de formation des cadres de l'Administration.

Monsieur le Directeur Général ! Qu'est-ce que le Centre D'Éducation à Distance de Côte d'Ivoire, et quelles sont ses principales missions ?

Je voudrais à l'entame de mon propos, vous remercier pour cette lucarne, que vous m'offrez pour parler du Centre d'Éducation à Distance de Côte d'Ivoire, en abrégé CED-CI. Mais avant, il est bon de savoir que je suis Monsieur Moussa DIABATE, Directeur Général du CED-CI, depuis le mercredi 8 décembre 2021, date de ma nomination en Conseil des Ministres.

Je saisis à nouveau cette opportunité, pour renouveler mes remerciements et ma gratitude à Madame le Ministre de la Fonction Publique, pour la confiance

placée en ma modeste personne, pour diriger ce Centre.

Pour en revenir au CED-CI, il faut dire que c'est un Etablissement Public National (EPN), qui est classé dans la catégorie des Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC). Il a été créé par le Décret n°2000-186 du 17 mars 2000, tel que modifié par le Décret n°2002-328 du 13 juin 2002.

C'est une institution publique spécialisée dans la formation professionnelle continue et le renforcement des capacités des personnels du secteur public, du secteur privé et de la société civile, en leur proposant des formations de haute qualité, par le biais des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), avec un bon rapport qualité/coût. Ce Centre, mis en place par le Gouvernement ivoirien, avec l'appui technique et financier de la Banque Mondiale, est placé sous la tutelle technique et administrative du Ministère en charge de la Fonction Publique. Il a pour mission de concevoir, développer et coordonner des programmes de formations continues et spécialisées de haut niveau, en vue de répondre aux besoins des secteurs public, privé et de la société civile.

Dans le cadre de cette mission, le CED-CI est chargé de :

- Développer des partenariats d'échanges de bons procédés et d'expériences avec des institutions d'enseignement et de formation à travers le monde ;
- Renforcer les capacités entrepreneuriales et managériales des décideurs des secteurs public et privé, ainsi que des acteurs de la société civile ;
- Donner aux agents et aux cadres la possibilité de se former dans leur environnement sans frais de voyage onéreux, ni interruption de leur présence à leur poste de travail ;
- Participer aux études prospectives et d'analyses des besoins de formation spécialisée ;
- Coordonner les projets de formation continue et spécialisée, dont il a la charge.

Le Centre propose des séminaires, des ateliers et des conférences aux auditeurs, en leur offrant un cadre d'échanges et de partages d'expériences sur des thématiques de développement. Il met, également, en location ses infrastructures et son dispositif technologique. En effet, l'État de Côte d'Ivoire qui fait de la formation continue un des piliers de sa politique de valorisation du capital humain, a doté le Centre d'un nouveau siège avec des infrastructures modernes de grandes capacités et des équipements techniques de

pointe. Initialement logé au sein de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), le Centre est désormais situé à Cocody Akouédo-Est Abatta, route de Bingerville.

Par ailleurs, il convient d'indiquer que le CED-CI est membre du Réseau Mondial de la Formation pour le Développement (RMFD) et de l'Association Africaine des Centres d'Enseignement à Distance (AACED). En outre, il a des partenariats avec des institutions internationales spécialisées dans la formation. Il s'agit, notamment, de l'École Nationale d'Administration Publique (ENAP) du Québec, de l'Institut National du Service Public (INSP) ex ENA de Paris, de l'Institut FORHOM, de GAPSET, etc..., et bien entendu, le Centre dispose d'un vivier d'experts formateurs locaux.

Quelles sont les catégories de fonctionnaires concernées par les formations que vous dispensez ?

Le Centre a la capacité de répondre aux besoins exprimés en matière de formation, tant par le secteur public que par le secteur privé, ainsi que par la société civile.

Concernant spécifiquement les fonctionnaires, le Centre développe des formations pour toutes les catégories. Cela va des hauts cadres dirigeants aux agents d'exécution,

en passant par les cadres moyens. Vous retrouvez parmi nos auditeurs, des membres de Cabinets ministériels (Directeurs de Cabinet, Chefs de Cabinet, Conseillers techniques), des Directeurs Généraux, des Directeurs centraux, des Chefs de services, des secrétaires et chauffeurs.

J'insiste donc pour dire que le Centre est ouvert à tous les Fonctionnaires et Agents de l'État, quelque soit leur grade, sans aucune forme de discrimination, sans restriction. J'exhorte, à ce

titre, l'ensemble des fonctionnaires et agents de l'État de Côte d'Ivoire à s'adresser au CED-CI pour leurs besoins de formation et de renforcement de capacités.

Quels sont les modules de formation pratiqués au Centre et comment sont organisées les séances de formation ?

Les offres de formation du CED-CI sont fonction des besoins exprimés par nos cibles, qui proviennent des secteurs évoqués plus haut, à savoir les secteur public et privé, ainsi que la société civile. Nos thèmes de formation couvrent plusieurs domaines, notamment, le développement personnel, le management, le leadership, la gouvernance, le développement local, les finances et l'économie, la gestion des ressources humaines, la gestion de projets, la planification et le suivi-évaluation, les BTP, la communication, l'informatique, la diplomatie et la coopération internationale, la bureautique, la transformation digitale, l'intelligence artificielle et économique, le E-Commerce, la formation des formateurs en E. Learning, les certifications Microsoft et Cisco.

En somme, nous avons une solution pour une large gamme de formations, grâce à la diversité des compétences de nos formateurs et de nos partenariats. Concernant les modes de diffusions de nos formations, il faut retenir que nos sessions sont organisées en fonction des thématiques évoquées plus haut. Les formations se font, soit par

visioconférence, ou en présentiel,

soit en E-learning. Les formations par visioconférence sont organisées en plusieurs sessions de demi-journée, permettant ainsi aux auditeurs de continuer à répondre à leurs charges professionnelles tout en se formant.

Les sessions en présentiel sont des séances organisées sur mesure avec les experts-métiers du Centre. La durée de ces sessions varie en fonction des objectifs visés par la structure qui sollicite la formation pour ses cadres et ses agents.



Monsieur Moussa DIABATE, Directeur Général du CED-CI

Il convient de rappeler, comme cela a été dit plus haut, que le CED-CI dispose d'infrastructures modernes favorisant la mise en œuvre d'actions de formations diversifiées.

En effet, le nouveau siège du Centre abrite trois (3) salles techniques, dont deux (2) de 100 et 80 places, dédiées aux formations par visioconférence et une (1) salle multimédia de 70 places. Ces salles sont équipées de matériels de traduction simultanée.

4. Quels sont les coûts de ces formations pratiqués au CED-CI ?

Le CED-CI étant un EPN, il exerce une mission de service public. Cependant, il convient de noter qu'il a le statut juridique d'un EPIC. A ce titre, outre les subventions qu'il reçoit de l'État, il doit produire des ressources propres. Fort de ce statut, le centre propose des tarifs défiant toute concurrence. Ainsi, les coûts de nos prestations varient entre 150 000 FCFA et 500 000 FCFA, en fonction de la spécificité des modules.

Quel est le message que vous adressez aux fonctionnaires et agents de l'Etat ?

Aux Fonctionnaires et Agents de l'État, je voudrais leur dire que le CED-CI est une alternative crédible pour eux. C'est leur outil dédié à leur formation et au renforcement de leurs capacités

professionnelles. Il convient de rappeler que Madame le Ministre de la Fonction Publique, fait de la formation un pilier important de sa politique de gestion des ressources humaines civiles de l'État. C'est pourquoi, depuis sa nomination à la tête du Ministère en charge de la Fonction Publique, elle a entrepris des réformes majeures, notamment, celles portant sur la valorisation et la capitalisation des acquis de formation dans la carrière du fonctionnaire et sur le régime de l'organisation de la formation professionnelle continue des Fonctionnaires et Agents de l'État. Les enjeux et les réformes engagées, visent à offrir à tous les fonctionnaires et agents de l'État, des possibilités multiples d'acquérir et d'améliorer leurs compétences pour un service public de qualité. S'inscrivant dans cette vision de madame le Ministre, la redynamisation du CED-CI, sonne comme un écho à ces réformes, pour contribuer à amplifier la performance de l'Administration publique, par la mise en œuvre de programmes de qualité, pour des ressources humaines bien formées et compétentes. A ce titre, le CED-CI est le partenaire idéal pour accompagner les fonctionnaires dans leur projet individuel ou collectif de formation et de renforcement de capacités.

J'invite donc les Fonctionnaires à s'adresser au CED-CI, qui par la diversité et la qualité de ses offres, répondra à leurs besoins de formation. Je voudrais avant de terminer, remercier les institutions de la République, les départements ministériels

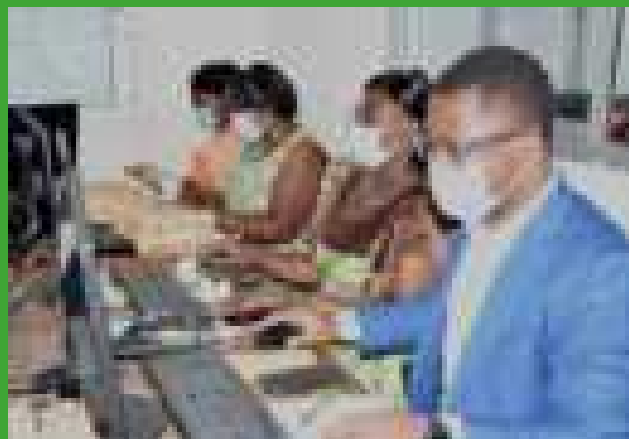
et les organisations, tant privées que de la société civile, qui nous font l'honneur, de nous confier le perfectionnement de leur personnel.

Le CED-CI nouveau, est engagé aux côtés du Gouvernement, pour la formation de femmes et d'hommes, qualifiés et compétents, capables d'accompagner le vaste chantier de transformation socio-économique en cours dans notre pays, la Côte d'Ivoire.



le DG du CED-CI présentant ses nouveaux locaux à Madame le Ministre

LES PIÈCES À FOURNIR POUR CERTAINS ACTES ADMINISTRATIFS



A) LA PROMOTION

La procédure de promotion est déclenchée par la validation de l'affectation dans le nouvel emploi du fonctionnaire admis à un concours professionnel. Le dossier est transmis depuis la DPCE. Dans le traitement, des pièces supplémentaires ou manquantes peuvent être demandées. L'intéressé est alors sollicité à travers sa DRH pour fournir :

- > -Dossiers concours ou de Fin de Formation ;
- > -Certificat de Prise de Service.

B) LES AVANCEMENTS

Les avancements des fonctionnaires sont effectués électroniquement de façon automatique. Cependant, certains fonctionnaires peuvent manquer au procédé automatique. Dans ce cas, il leur est demandé d'élaborer un courrier avec les pièces ci-dessous :

- > -L'attestation de présence au poste ;
- > -Le dernier bulletin de solde (Original) ;
- > -L'arrêté de Nomination ou l'arrêté de promotion le plus récent ;
- > -Le Certificat de première prise de service.

C) LES CONGÉS DE MALADIE ET FIN DE CONGÉS DE MALADIE

- > -Demande de congé de maladie ;
- > -Arrêté de nomination ;
- > -Bulletin du conseil de santé ;
- > -Extrait de naissance ;
- > -Photocopie CNI ;
- > -Arrêté de nomination ou de promotion ;
- > -Certificat de prise de service de l'intéressé(e).

D) CONGÉ EXCEPTIONNEL DE SANTÉ

- > -Bulletin du Conseil de Santé ;
- > -Extrait de naissance ;
- > -Photocopie CNI ;
- > -Arrêté de nomination ou de promotion ;
- > -Certificat de prise de service ;
- > -Rapport circonstanciel d'accident ;

E) ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

- > -Demande manuscrite d'invalidité temporaire ;
- > -Rapport circonstancié ;
- > -Procès-verbal de la Commission de Réforme ;
- > -Rapport médical fourni par le conseil de santé ;
- > -Extrait d'acte de naissance de l'intéressé ;
- > -Photocopie de la pièce d'identité ;
- > -Arrêté portant attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- > -Copie du dernier acte de nomination ou état signalétique de services
- > -Certificat médical initial de constatation ;
- > -Certificat médical de guérison (ou de prolongation) ou de consolidation.

Dans le traitement de tous ces actes, des erreurs peuvent se produire.

Que faire pour la régularisation de certaines de ces erreurs ?

NATURE	PIECES À FOURNIR
Erreur de matricule portée sur l'arrêté de nomination ou la décision d'attente dans la base de données SIGFAE	Arrêté de nomination ou décision d'attente certificat de première prise de service
Erreur sur le nom	Arrêté de nomination Photocopie de l'extrait d'acte de naissance Photocopie de la carte nationale d'identité Arrêté portant changement de nom
Erreur sur l'Emploi, le Grade, la Classe, l'Echelon	Arrêté de nomination ou de promotion Photocopie de l'extrait de naissance Photocopie de la carte nationale d'identité
Erreur sur la Structure de rattachement	Arrêté de nomination Photocopie de l'extrait d'acte de naissance ou de la carte nationale d'identité Attestation de présence la plus récente
Erreur sur le Nombre d'Enfants	Arrêté de nomination Extrait d'acte de naissance des enfants (original) Certificat de vie et Entretien établi à la mairie Photocopie de la carte nationale d'identité Extrait de naissance de la mère ou du père
Erreur sur la Situation Matrimoniale	Arrêté de nomination Photocopie de la carte nationale d'identité Arrêté portant changement de nom pour les femmes Acte de Mariage (copie originale) pour les hommes

LES 9 VERTUS DE L'AIL

Prisé des cuisiniers du monde entier et souvent incontournable pour relever un plat, l'ail est aussi un allié efficace pour entretenir sa santé. Voici quelques-unes de ses vertus prisées depuis l'Antiquité.

COMBAT MICROBES, VIRUS ET INFECTIONS

L'ail est un véritable médicament, grâce à ses propriétés antimicrobiennes, antiseptiques, anti-inflammatoires, antibactériennes, antifongiques et même antivirales. Il est conseillé d'en consommer pour lutter contre les maux et maladies infectieuses comme le rhume, le mal de gorge ou encore l'angine de poitrine.

PROTÈGE LA PEAU

Les vertus antiseptiques de l'ail en font également un allié pour entretenir la santé de la peau. Il est efficace contre l'acné et les verrues, mais aussi le psoriasis (il contient des composés sulfurés qui calment les inflammations).

AIDE À LA DIGESTION

L'ail contient des acides phénoliques, qui ont la capacité de nettoyer et épurer le système digestif de l'intérieur. Et il est également chargé en inuline, un prébiotique et en fructanes, une fibre qui contribuent à lutter contre l'inconfort digestif et à restaurer la flore intestinale.

L'ail est également un remède en cas d'intoxication alimentaire, notamment celles dues à la salmonellose.

AIDE À GARDER LA LIGNE

Riche en protéines et en glucides, tout en possédant très peu de lipides, l'ail est un super aliment sur le plan nutritionnel. Il contribue à stimuler le métabolisme, et donc à brûler davantage de calories et à éliminer plus rapidement les excès via les urines. De plus, il envoie au cerveau des signaux de satiété, ce qui peut éviter d'avoir les yeux plus gros que le ventre.

COMBAT L'HYPERTENSION

L'adénosine que contiennent les gousses d'ail possède un effet vasodilatateur, permettant une meilleure circulation sanguine et contribuant ainsi à lutter contre l'hypertension.

LUTTE CONTRE LE CHOLESTÉROL



L'alicine que contient l'ail contribue à aider à faire baisser les taux de cholestérol dans le sang.

PRÉVIENT LES MALADIES CARDIO-VASCULAIRES

Les composés de l'ail aident également à faire diminuer les plaques d'athérosclérose, composées notamment de cholestérol et qui s'accumulent sur les parois des artères, aggravant le risque d'accident cardio-vasculaire. L'ail protégerait ainsi l'aorte, l'artère centrale de notre organisme.

Des études ont ainsi montré que l'athérosclérose progresse trois fois moins vite chez les personnes à risque consommant de l'ail que chez les personnes à risque n'en consommant pas.

AIDE À PRÉVENIR LE CANCER

Grâce aux composés soufrés de l'alicine, l'ail aide à freiner la prolifération des cellules cancéreuses et protège l'organisme de certains agents cancérigènes ainsi que de l'action des radicaux libres, notamment ceux impliqués dans les cancers de l'estomac et de l'intestin.

COMBAT LES MALADIES NEUROGÉNÉRATIVES

L'ail contribue à renouveler le microbiote intestinal, flore directement reliée au cerveau via le nerf vague et agit ainsi directement sur lui, aidant à prévenir les maladies neurodégénératives.



MINISTÈRE DE LA
FONCTION PUBLIQUE



- **COMPÉTENCE**
- **ADMINISTRATION**
- **PERFORMANCE**

PROGRAMME DE FORMATION TRIENNAL (2022, 2023, 2024)

**en management des
Administrations
Publiques**

**La formation, un outil de développement des
compétences pour un service public de qualité.**



Boulevard Angoulvant, Abidjan-Plateau



27 20 25 90 00



BPV 93 Abidjan



www.fonctionpublique.gouv.ci



[fonctionpublique.ci](https://www.facebook.com/fonctionpublique.ci)



[fonctionpublique.ci](https://twitter.com/fonctionpublique.ci)

**DIRECTEUR DE PUBLICATION**

Madame Anne Désirée OULOTO

REDACTEUR EN CHEF

Julien BOLATI

SECRETAIRE DE REDACTION

Dominique QUANDJE

COMITE DE REDACTION

DIOMANDE Habibata

DIOMANDE Maboudou

COULIBALY Yaya

Mme AKA Edwige

HOUSSOU Elvire,

TRAORE Mamadou

CISSE Ibrahim

Mme KOUAKOU Natacha

PHOTOS

Patricia ESSE

KANGBE Rachel

KAKOU Nadège

MISE EN PAGE

OUATTARA Famaria

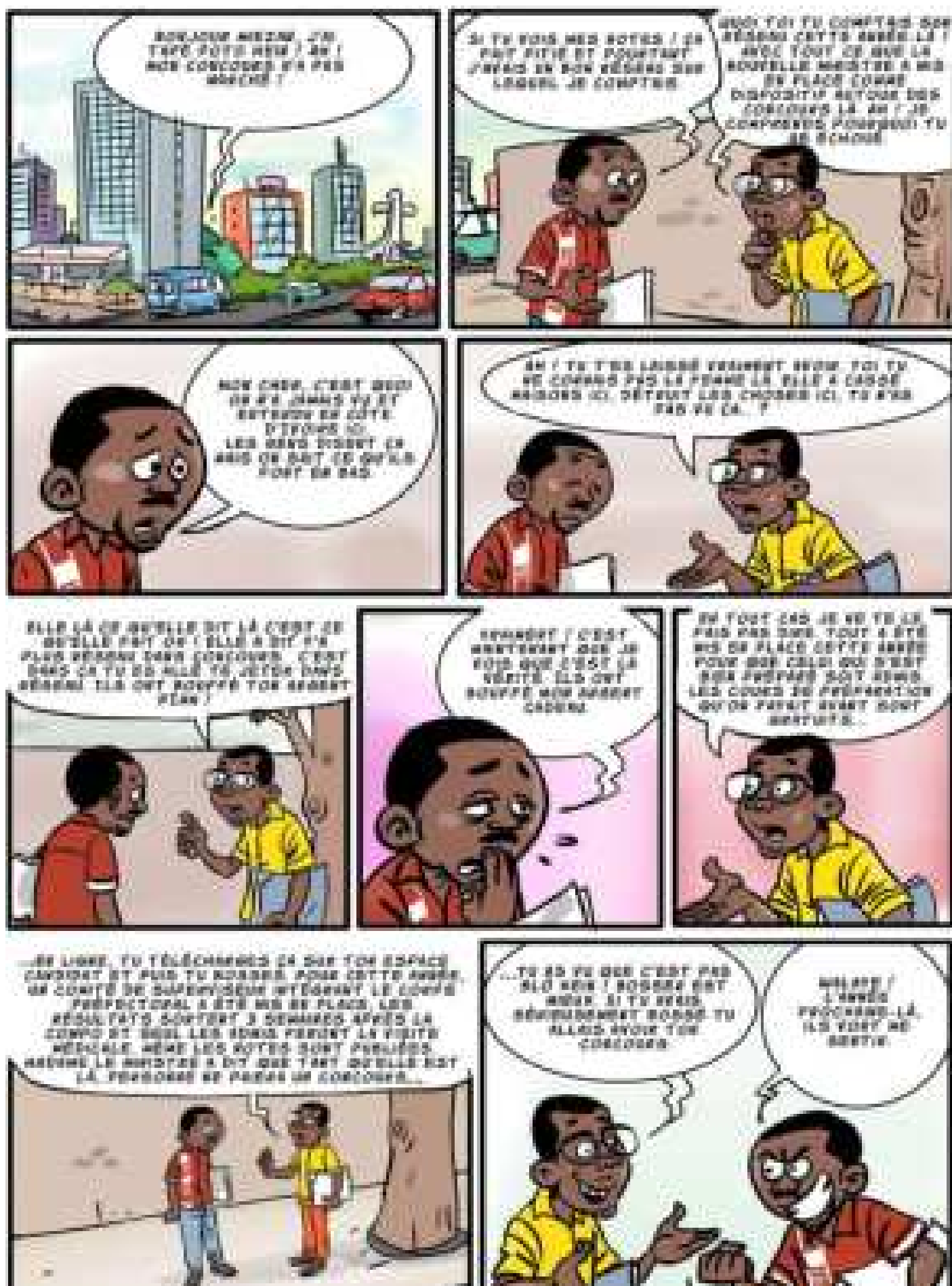
DIFFUSION

Direction de la Communication et des Relations Publiques

TIRAGE

5.000 EXEMPLAIRES







MINISTÈRE DE LA
FONCTION PUBLIQUE

PRESENTATION DU SIGFAE 1.0

SYSTÈME INTÉGRÉ DE GESTION DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ETAT



1 VISION

Construire un système informatisé, sécurisé qui gère de bout en bout la carrière des fonctionnaires et agents de l'Etat depuis le recrutement jusqu'à la sortie de carrière.

2 OBJECTIFS

- 1 - Assurer la crédibilité du recrutement et l'adéquation entre l'offre et la demande;
- 2 - Assurer une gestion de proximité;
- 3 - Maîtriser les effectifs et la masse salariale; (Produire le fichier de paye mensuel : FUR);
- 4 - Evaluer périodiquement les agents;
- 5 - Assurer la célérité dans le traitement des dossiers;
- 6 - Réaliser l'objectif « dernier salaire, première pension »;
- 7 - Communiquer à travers le site internet.

3 FONCTIONALITES

1-RECRUTEMENT

Toutes les étapes pratiques d'organisation des concours d'accès à la Fonction Publique, y compris les concours d'entrée dans les écoles de formation (sont prises en compte dans le SIGFAE)

2-EVALUATION

L'évaluation du fonctionnaire est effectuée grâce à un système de notation électronique dans le SIGFAE

3-GESTION DE LA CARRIERE

Les actes administratifs des fonctionnaires et agents de l'Etat sont traités et générés dans le Système

4-SORTIE DE CARRIERE

La liquidation de la pension est effectuée avec célérité grâce aux informations disponibles dans le SIGFAE et accessibles par l'IPS-CGRAE.

5- STATISTIQUES

Les statistiques disponibles permettent la planification, la prise de décision et l'utilisation efficiente des compétences.

4 ACTEURS

- 1 - Cabinet et Directions du Ministère en charge de la Fonction Publique
- 2 - Directeurs des Ressources Humaines des Institutions et Ministères
- 3 - Direction du Contrôle Financier et Direction de la Solde du Ministère en Charge du Budget
- 4 - Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
- 5 - Responsables des Services de l'Administration Publique

5 IMPACTS

Au niveau :

DU GOUVERNEMENT

- Permet d'assurer une bonne gouvernance en matière de gestion des ressources humaines (effectif et masse salariale connus)
- Plus de 10 milliards d'économie réalisée par an

DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

- Accroît la performance de l'Administration (nombre de dossiers traités, transparence dans les recrutements, célérité dans la mise à disposition du fichier des retraités)
- Une réduction de plus de 75% du délai moyen de traitement des actes administratifs

DES FONCTIONNAIRES

- Accès à la situation administrative et aux actes relatifs à leur carrière via internet
- Une réduction de plus de 70% du déplacement des fonctionnaires dans le cadre du suivi de leurs actes administratifs
- 80% des acteurs satisfaits du SIGFAE et des réformes en général selon le sondage sur le site du Ministère.

DES CITOYENS

Accès aux informations relatives à la Fonction Publique

6 PERSPECTIVE

Extension du SIGFAE à tous les corps de métiers (Police, Magistrature, Diplomatie, etc) dans le traitement des actes administratifs.



- Disponible
- Engagé
- Impliqué

Pour satisfaire les usagers

📍 Boulevard Angoulvant, Abidjan-Plateau BPV 93 Abidjan 27 20 25 90 00

🌐 www.fonctionpublique.gouv.ci

📘 fonctionpublique.ci

🐦 fonctionpublique.ci