



REPUBLIKANY MADAGASIKARA
Rayona - Tanindrazana - Fandrosoana



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

FANOVA

REVUE TRIMESTRIELLE EDITION N°01 - NOV 2015

www.mfptls.gov.mg

REPUBLIKANY MADAGASIKARA
MINISTERAN'NY ASAM-PANJAKANA NY
ARY NY LALAMANA NY
MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

DURCAR

HISTORIQUE

de la Fonction Publique Malagasy

DIRECTION DES ETUDES ET DE LA LÉGISLATION, MFPTLS

Avant l'accession de Madagascar à l'indépendance, l'Administration publique malagasy était soumise à la puissance coloniale française surtout sur le plan organisationnel. Durant cette période, les services publics étaient un véritable monopole institutionnel et une structure publique importée de la métropole. Cette structure était caractérisée par la centralisation administrative coloniale et l'autoritarisme politique à travers l'omniprésence des cadres colonisés.

La fonction publique malagasy a été instituée pendant la colonisation et était sous la direction de l'Administration française, ceci pour asseoir et renforcer sa domination. Le 14 octobre 1958, la République de Madagascar a été proclamée. La loi d'annexion de 1896 avait été auparavant déclarée caduque par le Haut Commissaire français André SOUCADAUX. Avec l'accession à l'indépendance, l'Administration publique malagasy a accédé à une large autonomie administrative. Toutefois, elle a hérité et utilisé le modèle français habituel axé sur la gestion réglementaire et bureaucratique.

Du point de vue fonctionnel, pendant la colonisation, les cadres malagasy ont été employés pour satisfaire l'intérêt de la puissance coloniale. En effet, la fonction publique est caractérisée par la domination des cadres métropolitains à travers leurs puissances et leurs autorités. A cet égard, la

marginalisation des cadres malagasy régnait dans l'administration publique. L'arrêté du Gouverneur Général à cette époque classifiait les cadres Malagasy sous le nom des «cadres indigènes». Cet arrêté donnait aux fonctionnaires français et aux usagers européens des avantages financiers, et fonciers dont le but était de favoriser les dominations des échanges métropolitains à Madagascar. A la fin des années 40, la suppression des termes «cadres français» et «cadres indigènes» marquait un nouveau souffle dans la gestion du personnel en entraînant ipso facto l'unification des cadres ou des fonctionnaires français et indigènes.

“
administrer ne consiste pas à faire fonctionner l'administration, mais à participer au développement, à la production.
”

Le 27 juin 1952, un nouveau Statut Général des Fonctionnaires a été publié pour unifier les cadres. Au lendemain de l'indépendance, la loi 60-003 du 15 Février 1960 portant Statut Général des Fonctionnaires fut adoptée. Les dirigeants malagasy à l'époque se sont engagés d'innover les services publics afin d'avoir la participation accrue des Agents de l'État au service de développement. Le Président Philibert TSIRANANA a mis l'accent dans son discours au parlement Malagasy du 05 octobre 1965 que : «administrer ne consiste pas à faire fonctionner l'administration, mais à participer au développement, à la production».

02

VERS UN CHANGEMENT RADICAL

03

LA VALORISATION DES COMPÉTENCES
DES AGENTS DE L'ÉTAT COMME LEVIER
DE LA REDYNAMISATION
DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

04/05

VERS LA MODERNISATION DE LA GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTAT

06

IREO ADIDY SY ANDRAIKITRY
NY MPIASAM-PANJAKANA

07

ENSEMBLE, UNISSONS NOS FORCES VERS
LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

08

MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE
NATIONALE DE LA FONCTION PUBLIQUE



MOT DU MINISTRE

MAHARANTE Jean de Dieu Benjamin
MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

Lorsqu'on travaille dans la fonction publique, on ne peut et on ne doit d'attendre aucune reconnaissance. Seul l'intérêt général compte

C'est dans cette conception que mon département ministériel s'est attelé en vue de rendre la Fonction publique efficace et productive et, priorise davantage la redevabilité publique, l'égalité du traitement et l'accessibilité au service public.

Faire de Madagascar une Nation moderne et prospère

telle est la vision du Président de la République autour de laquelle toutes les actions doivent essentiellement s'articuler. Accentué par le Plan National de Développement dans son axe n°1, l'amélioration de la Gouvernance se doit être prioritaire de sorte qu'elle constitue un gage du raffermissement de l'autorité de l'Etat et de la relance des Institutions, à travers la promotion d'une culture de performance et des résultats ainsi que l'application de la redevabilité sociale et de l'Etat de droit.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, VITRINE DE LA MODERNISATION DU SERVICE PUBLIC MALAGASY,

constitue le leitmotiv que j'ai martelé, depuis ma nomination à la tête de ce ministère en ce sens que la « Fonction publique » en soi désigne le « service public ».

Cette initiative d'éditer des revues trimestrielles rentre dans le cadre de la promotion de la visibilité des actions de modernisation et de réformes de la Fonction publique et de l'accessibilité aux informations.

Fier et heureux de cette mobilisation et engagement de tous à atteindre les objectifs fixés, j'adresse mes félicitations à l'ensemble du personnel du Ministère; plus particulièrement à la Direction Générale de la Fonction Publique.

C'est une grande avancée vers le changement souhaité, ainsi j'encourage à ce que ces actions productives et perceptibles soient continues et pérennes.



VERS UN CHANGEMENT RADICAL

RAZAFIMAMONJY Laza Rabary,
Directeur Général de la Fonction Publique

«Changement radical» c'est l'objectif principal de la Direction Générale de la Fonction Publique. Le changement touchera le domaine organisationnel et structurel ainsi que la mentalité des agents de l'Etat. Avec les efforts déjà déployés, et à entreprendre dans les nouveaux défis du Ministère dans le cadre de l'Initiative de Résultats Rapides, connu sous le sigle IRR 2, la Direction Générale insiste sur un changement visible, tangible et perceptible tant pour les usagers, les contribuables et les partenaires techniques et financiers que pour les agents de l'Etat. Il en est ainsi de l'amélioration de l'infrastructure d'accueil des usagers et de l'accessibilité des usagers à l'information, de la mise à jour et de l'uniformisation du standard de service au sein du ministère et, de l'accélération du traitement des dossiers des agents de l'Etat par l'entremise du guichet unique.

Ceux-ci déboucheront inéluctablement, d'une part, au changement dans les rapports de l'Administration avec les usagers, notamment, les citoyens-administrés et au regain de confiance à notre département ministériel et, d'autre part, à rehausser la dignité de la Fonction publique et des agents de l'Etat.

Désormais, la satisfaction des attentes des usagers est au centre de ce changement, qu'il s'agit des « usager-particuliers » ou des « usager-agents ». La raison d'être de la Fonction publique et des agents de l'Etat est de servir au maximum les usagers et de satisfaire leurs attentes d'un service moderne, efficace et efficient. La rénovation de l'infrastructure d'accueil facilite l'accès des usagers à tous les services rendus par le Ministère en charge de la Fonction publique.

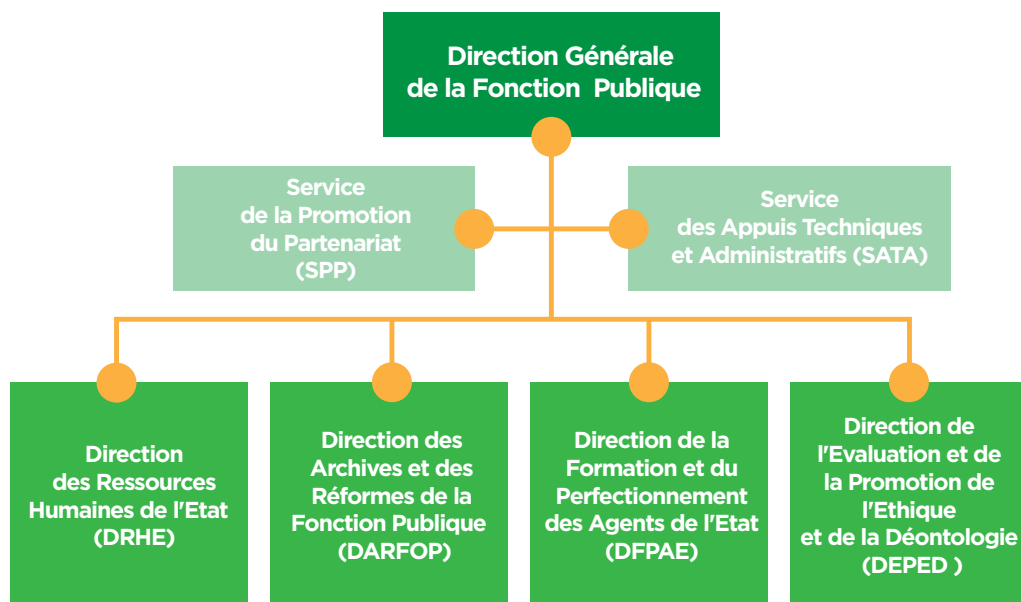
“ La satisfaction des attentes des usagers est au centre de ce changement radical ”

Pour aller vers un changement radical, la Direction Générale met en œuvre une forte capacité de leadership et de mobilisation, une volonté ferme de mener un changement avec le peu de moyens à sa disposition, l'implication des tous les acteurs et un travail en équipe.

ORGANIGRAMME

La Direction Générale de la fonction publique (DGFOP) est chargée de la mise en oeuvre du programme de réformes de la fonction publique pour la rendre plus efficace ainsi que la coordination et le suivi des axes de réformes en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat.

Pour mener à bien cette mission, elle dispose de deux services et quatre directions techniques.





LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

des Agents de l'Etat comme levier de la redynamisation de l'Administration Publique

DIRECTION DE LA FORMATION ET DU PERFECTIONNEMENT DES AGENTS DE L'ETAT

C'est autour de cette vision que la DFPAE focalise ses efforts d'autant plus qu'elle est le « manager » en matière de renforcement de compétences techniques et managériales des agents de l'Etat.

La promotion du droit à la formation des Agents de l'Etat constitue l'une des priorités de la Direction du fait que l'épanouissement des agents fait appel à une harmonie permanente entre les exigences du travail et les capacités des individus. C'est dans cette optique que la mise en place de la Politique Nationale de Formation est de mise; Elle sert de document de référence permettant de définir et d'orienter les stratégies et les programmes de formation des agents de l'Etat.

En outre, la délivrance des arrêtés d'équivalences administratives des titres constitue l'une des pièces essentielles conditionnant l'accès à la fonction publique et, qu'elle obéit à certaines procédures, et, requiert également au préalable la consultation et l'approbation de deux commissions :

- D'une part, la Commission Nationale des Equivalences Administratives des Titres ou CNEAT composée des représentants du MFB, MFPTLS, MEN, MEnSupReS, MEETFP, MAE, MID est chargée d'étudier les demandes d'équivalences des diplômes, des certificats, des attestations ou des titres quelconques délivrés par des établissements de formations publics ou privés habilités ou agréés à Madagascar ou dans des pays étrangers.
- D'autre part, la Commission d'Appréciation des Stages ou CAS composée des représentants du MAE, MEN, MFPTLS, DGCF ou CDE apprécie les stages ou spécialisations effectués à Madagascar ou à l'étranger en vue de les valoriser par l'octroi d'une bonification d'ancienneté.

En partenariat avec les entités organisatrices des concours et le BIANCO, matérialisé par une convention, la DFPAE s'efforce de mettre en place un système plus transparent au niveau de toutes les étapes des concours administratifs. Par ailleurs, dans le dessein d'éradiquer les risques de corruption et de promouvoir la méritocratie dans les concours administratifs, la DFPAE entend uniformiser les procédures applicables à l'organisation des concours ainsi que l'utilisation des supports et des outils techniques comme les logiciels adéquats et les manuels de procédure.



Signature de convention de partenariat du concours d'entrée à l'IMATEP



Concours de la police Nationale, Descente en salle des responsables



VERS LA MODERNISATION de la gestion des ressources humaines de l'Etat

DIRECTION DES ARCHIVES ET DES REFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Ministère en charge de la Fonction Publique s'est engagé dans la modernisation de la gestion des ressources humaines de l'Etat. Un des aspects de cette modernisation a conduit à différentes études sur les actions visant à améliorer la gestion des ressources humaines de l'Etat et à introduire de nouveaux outils de gestion.

Cette modernisation attribuée au Ministère en charge de la Fonction Publique une autorité suffisante dans le pilotage de toutes les actions de gestion des ressources humaines de l'Etat; et les moyens adéquats permettant d'assurer convenablement ses nobles missions de bien gérer, de développer et de planifier les Ressources humaines. Le Ministère en charge de la Fonction Publique entend mettre en œuvre la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) outil incontournable pour la maîtrise des emplois et afin d'optimiser l'utilisation des ressources humaines en prévoyant le développement et en traçant l'évolution du capital humain aussi bien en termes qualitatif que quantitatif.

« à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines existantes. »

La GPEEC est une conception, une mise en œuvre et un suivi de politiques et d'actions qui visent à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines existantes.

L'idée d'une GPEEC prend véritablement sa place dans la Fonction Publique Malagasy car il faut porter un jugement sur les besoins à long terme et, surtout pour être en mesure de savoir «à quoi l'Administration Publique emploie ses agents, combien lui en faut-il et à quel moment?»

Les fondements de ce chantier sont d'une grande envergure à savoir : anticiper les besoins de recrutement, proposer aux agents des perspectives enrichies d'évolution professionnelle et offrir des opportunités aux Agents.

A cet égard, le service de la GPEEC a déjà entrepris des démarches pour la réalisation de ce projet :



Logiciel du recensement des agents de l'Etat

- Etudes comparatives;
- Mise en place du logiciel GPEEC avec le cabinet OBS (Osmis Business Solutions Océan Indien);
- Adoption du texte réglementaire régissant le système de GPEEC: Décret n°2014-143 du 25 mars 2014 modifiant et complétant certaines dispositions du décret n°2011-175 du 26 avril 2011 instituant le Système de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences dans la Fonction Publique;
- Collecte et saisie des canevas de Description normative des Postes auprès des Ministères et Institutions en vue de la conception et la validation des Descriptions Normatives de Postes de la Fonction Publique;
- Projet de mise en place du fichier unique en collaboration avec le Ministère des Finances et du Budget;
- Elaboration et finalisation du logiciel d'outils de GPEEC en vue de la mise à jour des données des Agents de l'Etat et comprenant les modules suivants avec le cabinet : les fiches personnelles des Agents de l'Etat; les Descriptions Normatives de Postes; le Tableau des emplois et les statistiques diverses;
- Recensement physique des Agents de l'Etat au niveau du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales en vue de l'adoption d'une méthodologie commune pour les autres Ministères et Institutions.

La Gestion Administrative de Carrière des Agents de l'Etat. FACE AU DÉFI DE LA MODERNISATION

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ETAT

Dans le cadre du processus de mise en œuvre de la réforme de la fonction publique, l'un des principales préoccupations actuelles de la DRHE consiste à la modernisation de la gestion administrative de carrière des Agents de l'Etat. Les efforts sont déployés principalement sur la mise en place et opérationnalisation d'un nouveau système de gestion intégré et automatisé dénommé « SIGRHE » que nous espérons être effectif vers la fin du troisième trimestre de l'année 2016. La mise en œuvre de ce nouveau système constitue la meilleure façon d'assurer la bonne gouvernance en matière de gestion des Ressources Humaines dans le secteur Public. Malgré les différentes contraintes notamment d'ordre matériels qu'on rencontre actuellement, l'équipe de la direction est plus que jamais déterminé à relever le grand défi.

“ pour une meilleure satisfaction ainsi que de contribuer à la lutte contre la corruption. ”

Pour matérialiser cette volonté d'agir en faveur de la modernisation, la DRHE s'attelle dans le cadre de la mise en œuvre de l'approche IRR pour sa deuxième phase, volet gouvernance, à la mise en place d'un standard de service en matière de traitement des dossiers administratifs des Agents de l'Etat au niveau des services centraux du ministère. Les objectifs de cette initiative consistent dans le court terme à améliorer la qualité de service rendu aux usagers pour une meilleure satisfaction ainsi que de contribuer à la lutte contre la corruption. Pour atteindre ces objectifs,

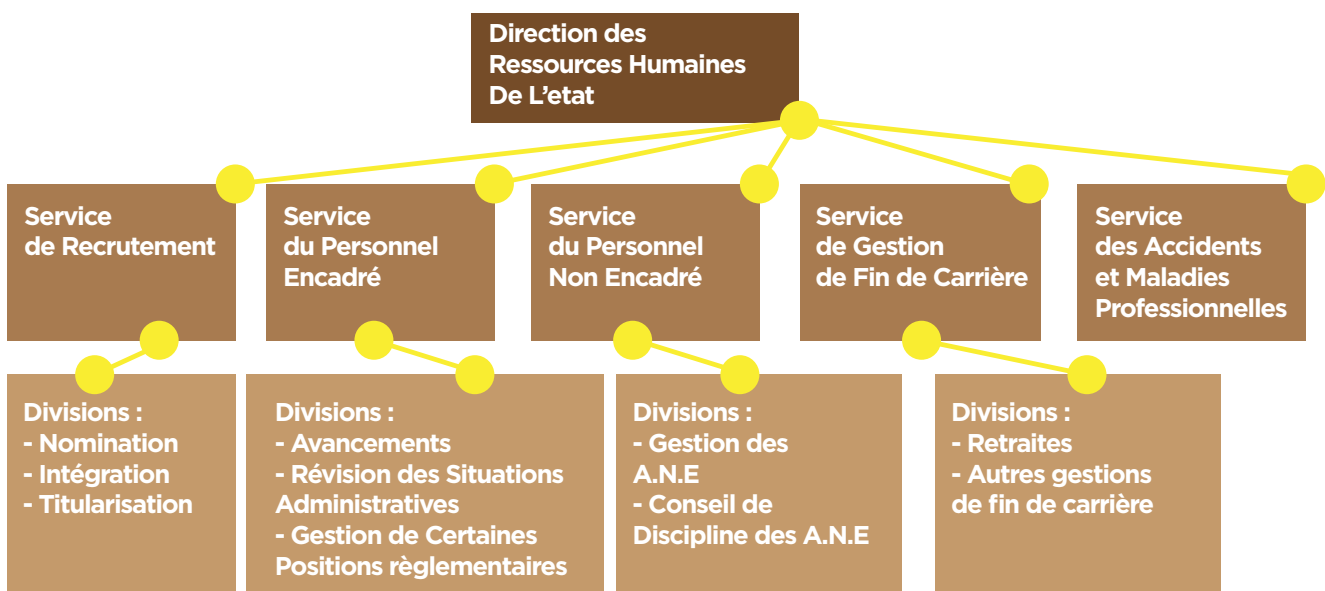
nos efforts dans les prochains 100 jours vont se concentrer sur :

- L'assurance d'une meilleure traçabilité des dossiers;
- L'uniformisation les actes administratives produits au niveau des services centraux;
- L'assurance des transparences des procédures et de respect des délais de traitement;
- L'amélioration de l'accueil physique des usagers et une bonne accessibilité aux informations utiles;

Nous avons aussi inscrit dans le cadre du RRI le déclenchement du processus de mise en place et opérationnalisation du SIGRHE. Pour le délai de 100 jours, notre objectif serait de réaliser la phase d'étude, d'analyse et de la GRHE en vue d'identifier et de mettre au point les outils nécessaires à la mise en place du système.

A part les outils techniques (textes, manuel) et technologique (logiciels de traitement et de gestion des dossiers) qu'il faut mettre au point, le renforcement de capacité des responsables, la rénovation des équipements matériels au niveau de tous les services opérationnels est une impérative pour que la Direction des Ressources Humaines de l'Etat puisse assurer sa mission, d'assurer l'application systématique dans le temps et dans l'espace les droits et obligations des fonctionnaires tels qu'il est prévu dans les Statuts

Les cinq (05) services opérationnels de la DRHE





LA DEPED

Direction de l'Evaluation et de la Promotion de l'Ethique et de la Déontologie

Le Ministère en charge de la Fonction Publique, à travers la Direction de l'Evaluation et de la Promotion de l'Ethique et de la Déontologie, est chargé de promouvoir, de veiller au respect et de sanctionner les violations des règles déontologiques et de bonnes conduites des agents de l'Etat.

“ **promouvoir une Administration performante et redevable,** ”

Dans le but de promouvoir une Administration performante et redevable, la vision de la Direction de l'Evaluation et de la Promotion de l'Ethique et de la Déontologie est de sensibiliser et d'informer les agents de l'Etat sur leurs devoirs et obligations. Le mot d'ordre c'est avant tout « de prévenir et non de sanctionner ». Puisque le fait de sanctionner est une perspective et non une finalité.

Pour mettre en œuvre cette vision, l'équipe de la Direction de l'Evaluation et de la Promotion de l'Ethique et de la Déontologie s'efforce d'être déontologiquement irréprochable et de revêtir les bonnes valeurs éthiques.

“ **Inculquer aux agents de l'Etat les bonnes valeurs éthiques et de faire respecter les règles déontologiques.** ”

Nous sommes sans savoir que la Fonction Publique retrace tous les parcours administratifs de la carrière d'un agent. Pour sa part, notre Direction se charge tout d'abord d'inculquer aux agents de l'Etat les bonnes valeurs éthiques et de faire respecter les règles déontologiques. L'accomplissement de cette tâche incombe à la brillante équipe du Service de l'Ethique et de la Déontologie (SED). De surcroît, la performance des agents de l'Etat demeure parmi les préoccupations de la DEPED, c'est la raison pour laquelle la Direction, par l'intermédiaire du Service de l'Evaluation de la Performance des Agents de l'Etat (SEPAE), s'est fixé l'objectif de mettre en place le nouveau système d'évaluation des agents de l'Etat pour l'objectivité des notations.

En dernier ressort, la dynamique équipe du Service des Affaires Disciplinaires et des Contentieux (SADC) est chargée de sanctionner le non respect des obligations et des devoirs des agents de l'Etat stipulés dans la Loi n°2003-011 du 03 septambra 2003 portant Statut Général des Fonctionnaires et le Décret 2003-1158 Portant Code de Déontologie de l'Administration et de Bonne Conduite des Agents de l'Etat.

En somme, la DIRECTION DE L'EVALUATION ET DE LA PROMOTION DE L'ETHIQUE ET DE LA DEONTOLOGIE a pour vocation essentielle la sensibilisation des agents de l'Etat.

Ireo Adidy sy Andraikitra ny mpiasam-panjakana

Mizara roa mazava ny mpiasam-panjakana, ao ireo mpiasam-panjakana raikitra na «fonctionnaires» ary ao ireo mpiasam-panjakana tsy raikitra na «agents non encadré de l'Etat».

Tahaka ny mpiasa rehetra anefa ny mpiasam-panjakana ka misy fitsipika mifehy azy amin'ny fomba fanatanterahany ny asany. Anisan'izany ny:

- Lalàna laharana faha 94-025 tamin'ny 17 novambra 1994 anaovana ny sata ankapobeny ny mpiasa tsy raikitra amin'ny fanjakana,
- Lalàna laharana faha 2003-011 tamin'ny 03 septambra 2003 anaovana ny sata mifehy ny mpiasam-panjakana,
- Didim-panjakana laharana faha 2003-1158 tamin'ny 17 desambra 2003 mifehy ny fitsipi-piainana ao amin'ny fitondran-draharaham-panjakana sy ny fitondran-tena tsara ny mpiasam-panjakana,
- Didim-panjakana laharana faha 2009-969 tamin'ny 14 jolay 2009 momba ny ora fiasana eo amin'ny asam-panjakana.



Ny tsy fanajana ireo adidy sy andraikitra ireo tokoa dia ahazoana sazy. miatomboka amin'ny fampitandremana ka mihafara amin'ny fandroahana mihintsy aza izany.

Inona avy ary izany adidy sy andraikitra izany?

Adidy sy andraikitra ny Fanjakana amin'ny ankapobeny	Egalité des citoyens (Fitovian' ny olom-pirenena) Neutralité (tsy fombana amin' ny atsy na ny aroa) Légalité (Fanarahan-dalàna) Continuité de l'Etat (Fitohizan' ny raharaham-panjakana) Transparence (Mangaraha)
Adidy sy andraikitra ny mpiasam-panjakana amin'ny ankapobeny	Professionnalisme (Fahaiza-manao arak'asa) Compétence (Fahaizana) Assiduité au travail Dignité et probité (Fahamendrehana sy fahintsim-po) Esprit d'équipe (fiaraha-miasa)
Adidy sy andraikitra ny mpiasam-panjakana manoloana ny olona mila azy	Respect des usagers (Fanajana olona) Impartialité: objectivité et neutralité - Pas de discriminations et traitements de faveur Intégrité (Fahamarinana) Diligence et célérité (Faharishina sy fahafainganana) Secret professionnel (Tsiambaratelon' ny asa) Information du public (Fampahalalana ny vahoaka)
Adidy sy andraikitra ny mpiasam-panjakana manoloana ny andrim-panjakana	Respect des Institutions de l'Etat (Fanajana ny Andrim-panjakana) Loyauté à l'autorité constituée : pas de dénigrement de l'Administration ou de ses décisions, pas de désobéissance hiérarchique, pas d'insubordination

ENSEMBLE, UNISSONS NOS FORCES VERS LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE



CELLULE DE COMMUNICATION DU PROJET « NFD » AU MFPTLS

Dans sa politique générale, le gouvernement malagasy s'est fixé les défis de renforcer la Gouvernance et l'Etat de droit, et le retrace dans le Plan National de Développement axe stratégique n°01. Cet axe vise l'amélioration de la gestion, de l'efficacité administrative, de la disponibilité et de l'accessibilité des services publics et concentre les efforts pour atteindre trois objectifs: à savoir la réhabilitation de l'administration et la restauration de l'autorité de l'Etat; le respect de l'Etat de droit et de l'ordre public et, enfin, le renforcement de la gouvernance. L'amélioration de la gouvernance touche directement le Ministère de la Fonction, du Travail et des Lois Sociales, qui dans sa mission première voit une gestion des ressources humaines performante et professionnelle, pour l'ensemble des Institutions et Ministères. Force est de constater que, la gestion actuelle des ressources humaines de l'Etat est loin d'être efficace, et cette situation ternit l'image de l'Administration.

“ Ny Fanjakana ho an'ny Daholobe ”

C'est dans cette optique, que l'Union Européenne, à travers le Projet « Ny Fanjakana ho an'ny Daholobe » (NFD), et sous la coordination du PREA (Programme de Réforme pour l'Efficacité de l'Administration), décide d'apporter leur appui technique et financier dans le but de contribuer à la stabilité et à la croissance inclusive de l'Administration Publique, à travers la redynamisation des services publics.

Le projet NFD est un projet financé par l'Union Européenne, couvrant la période de 2015 à 2021. Celui-ci vise à l'amélioration de l'efficacité et de l'intégrité de l'Administration malagasy par une intervention sur la gestion des trois ressources principales de l'Etat: ses ressources financières, humaines et matérielles.

L'assainissement de la gestion des ressources humaines de la fonction publique et de la solde constitue le résultat n°02 du Projet, lequel doit se faire à travers trois activités principales comprenant la mise en place et le fonctionnement effectif du Système Intégré de la Gestion des Ressources Humaines de l'Etat (SIGRHE) et

de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC); l'appui technique et logistique au processus de réforme complète du système de rémunération des agents de l'Etat et enfin l'appui à la réalisation d'un audit organisationnel et pédagogique des principales structures en charge de la formation initiale et continue des ordonnateurs, comptables et magistrats de l'Etat et des collectivités décentralisées.

Afin de réaliser ces activités et d'atteindre ces résultats, plusieurs sous-projets de réforme sont prévus pour la première année au Ministère chargé de la Fonction Publique à savoir:

1. *Le développement de la Politique Nationale de la Fonction Publique*
2. *Le diagnostic de la gestion des ressources humaines de l'Etat*
3. *L'analyse fonctionnelle, la schématisation et la révision des processus de gestion des ressources humaines dans le but de leur informatisation*
4. *La codification et la standardisation de la nomenclature des emplois et les descriptions de postes*
5. *Un état des lieux technologiques des systèmes de gestion des ressources humaines et équipements pour identifier les capacités et les besoins dans le but de l'informatisation.*
6. *Un audit organisationnel et pédagogique des principales structures en charge de la formation initiale et continue des ordonnateurs, comptables et magistrats de l'Etat et des collectivités décentralisées*
7. *Une analyse de la faisabilité technique et juridique de la publication des diplômes délivrés par les établissements de formation à Madagascar pour combattre la fraude sur les diplômes dans la Fonction Publique*
8. *La révision, la mise à jour, la numérisation et la diffusion de la réglementation relative à la gestion des ressources humaines de l'Etat*
9. *L'Élaboration du cadre de dépenses à*

moyen terme du MFPTLS

10. L'Élaboration de la Politique Nationale de la Formation et du perfectionnement des agents de l'Etat

11. L'élaboration d'un plan de communication en soutien à la mise en œuvre des changements organisationnels de la Fonction Publique.

Pour un souci de communication et de fluidité des informations, une cellule de communication du projet NFD au sein du MFPTLS a été instituée afin de mettre en avant chaque sous-projet et leur processus de réalisation.

Dans le cadre de la réalisation de ces sous-projets, des ateliers de validation des termes de référence pour le recrutement des consultants sont des préalables à ne pas négliger. Pour ce qui est du deuxième, troisième et quatrième sous projet, l'atelier de validation s'est tenu à l'Hôtel IBIS Ankorondrano, le 21 Aout 2015 avec toutes les parties prenantes.

La validation des termes de référence pour le recrutement des consultants pour les sous-projets 6 et 7 s'est tenu 02 Octobre 2015 à l'Hôtel Colbert.

Cependant, beaucoup de tâches attendent les équipes de travail du Ministère. Tout le personnel sera sollicité à participer aux différents travaux d'amélioration de la gestion des ressources humaines dans la Fonction Publique. La contribution de tous est essentielle à la mise en œuvre des changements profonds qui nous attendent. La cellule de communication vous informera régulièrement de l'évolution des projets. Nous comptons sur vous et nous devons réunir nos forces pour mener à bien les réformes de la Fonction Publique.

UN NOUVEAU SOUFFLE de la Fonction Publique Malagasy

MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE NATIONALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

CELLULE TECHNIQUE DE LA « PNFOP »

La cérémonie de lancement officiel de la mise en place de la Politique Nationale de la Fonction Publique s'est tenue le Jeudi 23 Avril 2015 à l'hôtel Colbert Antananarivina. Ce projet financé par l'Union Européenne dans le cadre du programme « Ny Fanjakana ho an'ny Daholobe » (NFD) constitue l'une de leurs premières interventions au niveau du Ministère de la Fonction publique, du Travail et des Lois Sociales.

“ apporter un nouveau souffle
à l'Administration malagasy ”

Lors de son discours de lancement, Monsieur le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, MAHARANTE Jean de Dieu, a fait remarquer la ferme volonté de son Département d'apporter un nouveau souffle à l'Administration malagasy lequel ne peut se réaliser qu'à travers la refondation de la Fonction publique malagasy et de sa gestion efficace et efficiente.

Par ailleurs, le Ministre a retracé les grandes orientations sur lesquelles vont être axées la future Politique Nationale sur la Fonction Publique à savoir:

- Revalorisation des Ressources humaines de l'Etat;
- Dépolitisation de l'Administration;
- Restructuration de la Fonction Publique;
- Transversalité du Ministère chargé de la Fonction publique;
- Modernisation de l'Administration.

Cette Politique nationale de la Fonction publique constitue le jalon de base dans un projet d'envergure qui est la mise en place du Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat et de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences, sur lequel l'Union Européenne s'est déclarée prête à appuyer.

Afin d'intégrer tous les agents de l'Etat et à susciter leur participation active, un processus de consultations régionales, à travers des Assises est de mise. Le dessein final étant l'adhésion de tous aux nouvelles visions instaurées par le futur cadre national de référence sur la gestion à long terme des Ressources humaines publiques.

Treize Assises régionales et interrégionales sont inscrites au calendrier lesquelles vont être couronnées par les Assises nationales qui seront



Assises Régionales SAVA



Assises Interrégionales
Matsiatra Ambony



Assises Régionales Alaotra-Mangoro



Assises Interrégionales Itasy



Cellule Technique PNFOP



Travaux de commission

prévues pour le mois de Décembre 2015 et qui réuniront les représentants des participants de toutes les Régions et des 119 Districts. A l'heure actuelle, onze Assises ont été déjà réalisées à travers toute l'île. Les premières Assises interrégionales ont été organisées à Fianarantsoa et parmi les Régions déjà visitées, on décompte:

- Matsiatra ambony, Amoron'i Mania, Ihorombe
- Alaotra-Mangoro (AMBATONDRAZAKA)
- Diana (ANTSIRANANA)
- SAVA (SAMBAVA)
- Sofia (ANTSOHIHY)
- Boeny, Betsiboka (MAJUNGA)
- Anosy, Androy (FORT DAUPHIN)
- Antsimo andrefana (TULEAR)
- Itasy, Bongolava, Analamanga (MIARINARIVO)
- Menabe (Morondava)
- Vakinankaratra (Antsirabe)

LES DIFFERENTS PARTENAIRES ACTIFS

DU MINISTRE CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Union Européenne

L'Union Européenne accorde un appui budgétaire de 78 millions d'Euros à l'État malagasy, il met en place un appui institutionnel de 17 millions d'Euros pour le projet NFD et de 2 millions d'Euros pour un projet d'appui à l'Ordonnateur National.

L'objectif général du projet NFD «NyFanjakàna Ho an'nyDaholobe» est de contribuer à la stabilité et à la croissance inclusive à travers la redynamisation de l'administration publiques et des services publics.



L'objectif particulier est de renforcer l'efficacité et l'intégrité de l'administration publique pour améliorer la délivrance et la qualité des services publics.

L'objectif particulier est de renforcer l'efficacité et l'intégrité de l'administration publique pour améliorer la délivrance et la qualité des services publics. Le Projet NFD comporte 4 grands résultats touchant les ressources humaines, financières et matérielles.

Le résultat 2 s'adresse particulièrement le Ministère chargé de la Fonction Publique. Il s'agit de: La gestion des ressources humaines de la fonction publique et de la solde est assainie. Une somme de 2,910 millions d'euros est actuellement réservée pour réaliser les activités permettant l'atteinte des objectifs d'amélioration concernant la gestion des agents de l'État.

Le projet, d'une durée de 6 années a débuté le 8 avril 2015 et se poursuivra jusqu'en 2021. Le Ministère chargé de la Fonction Publique bénéficie d'une assistance technique permanente pour toute la durée du projet.



Organisation de la Fonction Publique Africaine

Créé en 1991, l'OFPA regroupe 27 Etats membres dont Madagascar

Missions de l'OFPA :

Collecter les informations sur l'état des fonctions publiques africaines;

Identifier les programmes ou projets régionaux tendant à une meilleure intégration des fonctions publiques (formation, harmonisation des statuts, échanges périodiques de fonctionnaires);

Produire des rapports / revue périodique permettant un meilleur échange de l'information.

Quel intérêt représente l'adhésion au statut de l'OFPA?:

Madagascar fait partie des 19 pays francophones membres de l'OFPA;

Opportunités d'échanges de bonnes pratiques en matière de fonction publique (consultance, étude, conférence panafricaine,...)

Renforcement des capacités des fonctionnaires : formations sur site, en ligne ou à l'extérieur, stages pratiques, voyages d'études;

Identification, analyse et appui des requêtes de financement /programmes/ projets auprès des PTF en vue d'une éligibilité.

Madagascar, a assuré la 2ème vice-présidence en 2013.



Le Centre Africain de Formation et de Recherche Administratives pour le Développement (CAFRAD), est une organisation intergouvernementale panafricaine, créée en 1964 pour l'amélioration des systèmes de l'administration publique et de gouvernance en Afrique. Son siège est situé à Tanger (Maroc). Le CAFRAD compte actuellement 38 Etats membres.

Mission:

Servir de centre d'excellence et de soutien aux actions des gouvernements et des organismes connexes dans le renforcement des capacités, l'innovation dans l'administration publique pour une amélioration des services aux citoyens.

Organisation:

Le Conseil d'Administration du CAFRAD est l'autorité suprême, ayant le pouvoir d'assurer le contrôle, la supervision et l'orientation générale du centre. Il se compose de ministres de la fonction publique des Etats Membres.

Le Conseil d'Administration se réunit en session ordinaire une fois par an, et en session extraordinaire si nécessaire

DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE