

Lancement Officiel des Comités Ministériels de la Réforme Administrative (CMRA)



**RAPPORT DE LA JOURNEE DE LANCEMENT
DES COMITES MINISTERIELS
DE LA REFORME ADMINISTRATIVE
(CMRA)**

*31 janvier 2013
Salle Acajou
Karibe Convention Center*

SOMMAIRE

1. Contexte et Justification.....	3
2. Objectifs de la rencontre du 31 janvier 2013	5
3. Les Interventions.....	6
4.1- Intervention du Coordonnateur Général de l'OMRH Monsieur Uder Antoine	
4.2- Intervention du Secrétaire Général de la Primature Monsieur Lucien Francoeur	
4.3- Présentation du Coordonnateur Général Adjoint de l'OMRH Monsieur Antoine Verdier	
4. Les Institutions présentes.....	10
4.1- Ministères	
4.2- Organismes autonomes et techniquement déconcentrés	
5. Résultats Obtenus des échanges entre les membres du CMRA.....	11
6.1- Séries de Questions/ Réponses sur les interventions.....	12
6.2- Travaux en Atelier/ Méthodologie utilisée/ Formation des groupes.....	17
6. Méthodologie et Restitution des travaux des ateliers/ Panel de dix groupes.....	21
6.1- Présentation de l'Atelier 1	22
6.2- Présentation de l'Atelier 2.....	23
6.3 -Présentation de l'Atelier 3.....	24
6.4- Présentation de l'Atelier 4.....	25
6.5- Présentation de l'Atelier 5.....	26
6.6- Présentation de l'Atelier 6.....	27
6.7- Présentation de l'Atelier 7.....	28
6.8- Présentation de l'Atelier 8	29
6.9- Présentation de l'Atelier 9.....	30
6.10- Présentation de l'Atelier 10.....	31
7. Agenda de la journée du 31 janvier 2013.....	32

Une Administration publique moderne et efficace au service de la population

1. Contexte et Justification

En 2012, l'Administration Publique Haïtienne continue d'être considérée par certains comme une administration sclérosée, assez éloignée des attentes de la population, incapable d'évoluer, frappée par une série de maux qui l'empêchent d'être une administration performante, moderne, efficace, fournissant des services de proximité à la grande majorité de la population. Une étude menée en 2012 par des experts du Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD) a mis en exergue les principaux problèmes frappant le système administratif haïtien ; citons-en 3 :

a) une administration remplissant faiblement son rôle de Service Public

- les services fournis sont le plus souvent insuffisants, inadéquats et s'adressent le plus souvent à une petite minorité de la population concentrée dans la Capitale. En dehors des grandes villes du pays, il n'existe qu'un embryon d'administration dans le reste du pays ;
- l'instabilité politique qu'a connue le pays au cours des 20 dernières années a provoqué le départ d'un très grand nombre de cadres bien formés. Le séisme du 12 janvier 2010 n'a pas arrangé les choses. Les conséquences sont la disparition de toute une série de cadres5 officiant dans le public, accentuant ainsi le déficit de services offerts aux citoyens.

b) une administration incapable de promouvoir une politique de proximité

L'Administration Publique Haïtienne est hyper centralisée et les services offerts à la population se cantonnent généralement à la Capitale ce qui entraîne comme conséquences qu'une très grande partie de la population est pratiquement en dehors du champ des activités de l'Administration.

Par ailleurs, le processus de décentralisation n'est pas très avancé ; on ne connaît pas la vision d'ensemble des principaux acteurs publics. Il n'existe pas non plus un cadre législatif global en harmonie avec la Constitution. Dès lors, on peut très bien accepter l'idée avancée par certains selon laquelle la population ne sait pas où on veut l'amener au bout de ce processus et ne sait pas non plus ce que les collectivités territoriales pourraient leur amener de concret en matière d'amélioration de leurs conditions de vie.

c) une fonction publique insuffisamment tournée vers la modernité

La réforme de l'Administration Publique se heurtera d'emblée à un défi de taille : prendre des mesures adéquates pour valoriser suffisamment les ressources humaines, car ce sont elles, en définitive, qui mettront en œuvre la Réforme de l'Etat.

La Fonction Publique Haïtienne compte environ 80.000 agents dont la très grande majorité relève du cadre subalterne. La proportion de cadres supérieurs constitue une minorité et une grande partie de ceux-ci ont dû quitter le pays soit parce qu'il n'existe pas réellement de perspective de carrière, soit pour des raisons politiques. Le séisme du 12 janvier 2010 n'a fait qu'accentuer les choses. En effet, beaucoup de fonctionnaires de haut niveau ont péri suite à cette catastrophe.

A cela s'ajoute une forte concentration des structures et des agents de l'Etat dans la Capitale ; les 9 autres départements étant pratiquement laissés de côté ne disposant très souvent que l'illusion d'une administration.

Ceci a comme conséquence notamment que la très grande majorité des 10 millions de citoyens n'aient pas accès aux services de base que l'on serait en droit d'attendre d'une administration publique « normale ».

Enfin, jusqu'à aujourd'hui, le recrutement de beaucoup d'agents publics se fait sur recommandation et non sur concours. Dans beaucoup d'Administrations, il n'existe pas une Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (Pas de politique de recrutement, pas de politique de formation, pas de processus d'évaluation de la performance...).

C'est en ayant à l'esprit cet état des lieux désastreux de l'Administration Publique haïtienne que le Premier Ministre, Laurent Salvador Lamothe, a demandé au Coordonnateur Général de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), Monsieur Uder Antoine, au mois de juillet 2012, de procéder à la révision de l'ancien Plan-Cadre de Réforme de l'Etat (2007/2012) qui n'a été que très partiellement mis en œuvre.

A travers ce nouveau Plan Cadre de la Réforme de l'Etat (2013/2017) révisé, le Président de la République et le Gouvernement Haïtien entendent doter le pays d'ici 2017, *d'une Administration Publique, moderne, efficace, honnête, impartiale au service des citoyens et de l'intérêt général, capable de gagner la confiance de la population et de préserver l'Etat de droit.*

Cette réforme de l'Etat doit être *progressive et doit procéder d'une démarche participative non seulement au niveau de la planification mais aussi au niveau de la mise en œuvre des actions prévues avec les acteurs concernés.*

Afin de mettre en application ce principe fondamental de « *participation* », l'OMRH a procédé pendant le mois de novembre 2012 à une vaste campagne de consultation nationale avec l'organisation de fora départementaux afin de recueillir les remarques et propositions de tous les acteurs de la société. Cette vaste campagne a pris fin avec l'organisation d'un forum national à l'Hôtel Montana à Port-au-Prince, sous le patronage du Premier Ministre qui était venu lancer officiellement le processus de la Réforme de l'Etat.

C'est dans le but de faciliter la mise en œuvre de la Réforme de l'Etat qu'a été constitué dans chaque Ministère sous la supervision du Directeur Général un Comité Ministériel de la Réforme Administrative (CMRA) ayant pour mandat d'assurer la mise en œuvre de la réforme en son sein. Les CMRA sont un espace d'échanges, de débats et de concertations ; ils constituent donc à ce titre un mécanisme indispensable à la Réforme de l'Etat.

Chaque Comité Ministériel à la Réforme de l'Etat est composé de 3 personnes dont le Responsable de l'Unité d'Etudes et de Programmation (UEP) ; un Répondant en Administration et un Répondant en Ressources Humaines.

2. Objectifs de la rencontre du 31 janvier 2013

La rencontre du 31 janvier 2013 au Karibe Convention Center, Salle Acajou, a eu pour principal objectif de :

Lancer officiellement l'installation des Comités Ministériels de la Réforme Administrative (CMRA)

De façon plus spécifique, il s'est agi aussi :

-  de lancer la formation des structures de liaison entre les CMRA et l'OMRH ;
-  de préciser les objectifs à poursuivre dans le cadre des activités de ces structures de liaison ;
-  de déterminer les membres et les profils recherchés ;
-  de préciser les modes de fonctionnement et les stratégies d'action ;
-  de proposer un modèle pour l'établissement du Réseau de Répondants à l'intérieur des Ministères et Organismes visés ;
-  d'annoncer la restructuration des Directions des Ressources Humaines (DRH) quant à leur mandat.

3. Résumé des différents discours

3.1- Intervention du Coordonnateur Général de l'OMRH Monsieur Uder Antoine

Après avoir souhaité la bienvenue aux invités et après les avoir remerciés, le Coordonnateur Général de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH) a commencé par rappeler la mission confiée à l'institution qu'il préside, par le Premier Ministre Laurent Salvador Lamothe le 19 juillet 2012 : « ***l'OMRH doit assurer le pilotage de la Réforme de l'Administration Publique.*** »

Il a ensuite tenu à rappeler l'objectif principal du Programme Cadre de la Réforme de l'Etat (PCRE) qui vise à doter le pays d'une Administration et d'une Fonction Publique efficaces, honnêtes, modernes, impartiales au service du citoyen et de l'intérêt général. Il n'a pas manqué de rappeler à ses distingués invités que la Réforme de l'Etat *doit être progressive et doit procéder d'une démarche participative* tant au moment de la planification qu'au moment de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, après avoir expliqué à l'assistance l'architecture institutionnelle qui va permettre la mise en œuvre du PCRE, le Coordonnateur Général a défini de manière concise le Comité Ministériel de la Réforme Administrative (CMRA) en précisant le mandat qui lui a été confié et en mettant l'accent sur le fait qu'il s'agissait d'un espace de débat, d'échange et de concertation et donc d'un outil indispensable à la mise en œuvre de la Réforme de l'Etat.

Le Coordonnateur Général de l'OMRH en a profité pour remercier les partenaires techniques et financiers du G12 qui ont à plusieurs reprises manifesté leur volonté d'accompagner l'OMRH dans sa lourde tâche de pilotage de la Réforme de l'Etat en participant aux quatre tables thématiques des bailleurs organisés par l'OMRH.

Enfin le CG a tenu encore une fois à remercier tous les invités.



M. Uder Antoine, Coordonnateur
Général de l'OMRH



M. Lucien Francoeur, Secrétaire Général de
la Primature
M. Uder Antoine, Coordonnateur Général de
l'OMRH
M. Antoine Verdier, Coordonnateur Général
Adjoint de l'OMRH

3.2- Intervention du Secrétaire Général de la Primature Monsieur Lucien Francoeur

Après avoir prononcé le traditionnel préambule protocolaire de courtoisie, le Secrétaire Général de la Primature, Monsieur Lucien Francoeur, a fait part à l'assistance d'un train de trois mesures qu'il vient de prendre au cours de la semaine :

- la première portait sur l'appui à l'Ecole Nationale d'Administration et des Politiques Publiques (ENAPP) ;
- la deuxième portait sur l'appui à la Réforme Budgétaire ;
- la troisième portait sur la Réforme de l'Administration Publique.

Par ce rappel, le Secrétaire Général de la Primature a voulu montrer la détermination du Premier Ministre, Monsieur Laurent Salvador Lamothe, à renforcer et à moderniser l'Administration et la Fonction Publiques et la volonté sans faille de l'Exécutif de réussir cette Réforme.

Le Secrétaire Général en a profité pour demander aux fonctionnaires présents et au-delà d'eux à tous les agents de la Fonction Publique d'être actifs et même d'être proactifs en participant aux diverses actions et manifestations organisées par l'Office de Management et des Ressources Humaines en citant entre autres :

- 1) l'Arrêté d'application sur la nouvelle Politique de Recrutement qui est déjà finalisé ;
- 2) l'Arrêté relatif au Code de Déontologie et de discipline des fonctionnaires qui est prêt ;
- 3) le Plan de redynamisation des Unités d'Etudes et de Programmation (UEP) qui est prêt ;
- 4) le Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique qui sera très bientôt réactivé ;
- 5) les travaux visant à la mise en place du fichier central, l'élaboration d'un manuel standard de Gestion des Ressources Humaines, la réalisation du recensement des agents de la Fonction Publique ainsi qu'un document sur la restructuration des Directions des Ressources Humaines qui sont en cours de finalisation ;
- 6) Le recrutement des cadres de l'OMRH qui se poursuit de manière active ;
- 7) l'OMRH qui sera présente à la sous-commission des salaires proposera l'adoption d'une nouvelle grille salariale d'ici mi 2013. Il en profitera pour inventorier les différents avantages sociaux en vue de leur standardisation. Une nouvelle politique de *Per Diem* sera proposée.



**M. Lucien Francoeur, Secrétaire
Général de la Primature**

« Selon Mr Francoeur, toutes ces actions entreprises par l'OMRH démontrent à suffisance que la Réforme de l'Etat est véritablement lancée. »

Selon Mr Francoeur, toutes ces actions entreprises par l'OMRH démontrent à suffisance que la ***Réforme de l'Etat est véritablement lancée.***

A côté de la Réforme de l'Etat, le Secrétaire Général a fait remarquer avec justesse qu'au sein même des Ministères, il y a des réformes spécifiques qui sont ou vont être engagées comme par exemple la Réforme de la Justice, de l'Education, de la Santé, de l'Environnement... ***et qu'il faudrait donc aborder ces types de Réformes de concert et en harmonie afin de créer un mouvement de réforme fécond.***

Enfin, à la fin de son discours, le Secrétaire Général de la Primature a rappelé aux agents présents que la rencontre du 31 janvier 2013 avait un but assez précis : ***installer officiellement les Comités Ministériels de la Réforme Administrative (CMRA) qui constituent selon lui un outil indispensable de coordination qui pourra faciliter la mise en œuvre de la Réforme de l'Etat.***

Il a terminé son discours en remerciant les invités et en leur souhaitant « Bon travail ».



Vue de l'Assistance

3.3- Présentation du Coordonateur Général Adjoint de l'OMRH

Monsieur Antoine Verdier
Nature et Mission des CMRA

Au début de sa présentation, Monsieur Antoine Verdier, dans une explication assez bien documentée, a présenté à l'assistance la configuration de l'architecture institutionnelle et opérationnelle de la Réforme Administrative, et a défini l'objectif poursuivi en mettant en place le Comité Ministériel de la Réforme Administrative (CMRA).

Selon lui, le CMRA est le relais de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), et il a pour mandat de *favoriser, d'améliorer, de promouvoir l'efficacité et l'efficience de la gestion administrative, de la gestion publique et la Gestion des Ressources Humaines dans l'Administration Publique haïtienne*. En d'autres termes, le CMRA vise à la modernisation de l'Administration Publique et la rénovation de la Fonction Publique.



**Antoine Verdier, Coordonateur
Général Adjoint de l'OMRH**

Pour réussir la Réforme, selon **Monsieur Verdier**, il faut un changement de paradigme qui entraîne un changement de comportement de nos fonctionnaires qui devront de toute façon dans l'exercice de leur fonction, se montrer

- + Compétents
- + Responsables
- + Engagés par leur sens du travail bien fait dans le cadre du travail en équipe
- + Motivés pour « *se réaliser* » dans le cadre d'objectifs organisationnels
- + Efficaces

Il a aussi présenté certaines idées forces indispensables à la réussite de la Réforme comme par exemple :

- ✓ l'obligation de gérer pour réussir
- ✓ l'obligation pour chaque fonctionnaire de participer à l'atteinte de résultats
- ✓ l'obligation de travailler en équipe
- ✓ il n'y a de ressources qu'humaines

Enfin, comme les autres intervenants, **Monsieur Verdier** a insisté sur le fait que la Réforme devait être menée selon une approche participative et de manière progressive.

4. Les Institutions présentes

ACDI
Administration Générale des Douanes
Archives Nationales
Autorité Portuaire Nationale
Bibliothèque Nationale d'Haïti
BACOF
Banque Nationale de Crédit
Banque Populaire Haïtienne
BID
Bureau de Monétisation de l'Aide pour le Développement
Bureau des Mines et de l'Energie
CEFOPAFOP
Centre National d'Information Géo spatial
Commission Nationale des Marchés Publics
Conseil National des Coopératives
CONATEL
Direction Générale du Budget
Direction Nationale d'Eau Potable
Direction Nationale du Livre
Ecole Nationale des Arts
Ecole Nationale d'Administration Financière
Electricité d'Haïti
Entreprise Publique de Promotion de Logements Sociaux
FASCH
Fonds d'Entretien Routier
Institut du Bien-être Social et de la Recherche
Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
IICA
Institut National de la Réforme Agraire
Institut de Sauvegarde du Patrimoine National
Laboratoire National du Bâtiment et des Travaux Publics
Ministère des Affaires Etrangères
Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes
Ministère de l'Agriculture des Ressources Naturelles et du Développement Rural
Union Européenne

Ministère de l'Economie et des Finances
Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
Ministère de l'Environnement
Ministère de la Communication
Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales
Ministère de la Culture
Ministère de la Défense Nationale
Ministère de la Justice et de la Sécurité Publique
Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Action Civique
Ministère de la Planification et de la Coopération Externe
Ministère de la Santé Publique et Population
Ministère des Travaux Publics, Transports et Communication
Ministère des Haïtiens Vivants à l'Etranger
Ministère du Commerce et Industrie
Ministère du Tourisme
Musée du Panthéon National Haïtien
Office d'Assurance Véhicules Contre-Tiers
Office d'Assurance Accident de Travail et Maternité
Office National d'Assurance Vieillesse
Office National du Cadastre
Office National d'Identification
Projet PARGEP
Police Nationale d'Haïti
Presses Nationales d'Haïti
Primature
PNUD
Service Maritime et de Navigation d'Haïti
SMCRS
Société Nationale des Parcs Industriels
UCREF
Unité de Construction de Logements et de Bâtiments Publics
Unité de Lutte Contre la Corruption
USAID

5. Résultats Obtenus des échanges entre les membres des CMRA

Après l'intervention du Coordonateur Général Adjoint Monsieur Antoine Verdier, Monsieur Uder Antoine le Coordonateur Général de l'OMRH faisant office d'animateur a proposé de prendre une série de questions/débats avant la pause café planifiée à cet effet. Une série de cinq questions a été élaborée par les participants pour souligner leurs préoccupations face aux différentes interventions. Monsieur Jean Pierre Berube, coordonateur de la composante 3 du Projet d'Appui au Renforcement de la Gestion Publique PARGEP a été désigné par le Coordonateur Général pour accompagner Monsieur Verdier dans les réponses à donner aux participants. Les réponses seront données après un groupe de trois questions.



Echange de points de vue entre les membres des CMRA et les différents intervenants.

Séries de Questions/ Réponses sur les interventions

- 5.1 La première série de questions a débuté par un représentant du Ministère de la Justice Monsieur Eddy Laguerre qui salue l'effort de l'OMRH à travers cette initiative d'impliquer et de responsabiliser les fonctionnaires publics, qui sont souvent mis en marge des décisions administratives. Il a parlé de deux préoccupations : la première concerne le choix des répondants pour former le comité ministériel de la réforme administrative (CMRA), connaissant la manière dont certains directeurs administratifs choisissent leurs collaborateurs et aussi l'absence de Direction de Ressources Humaines dans presque tous les ministères.

Comment l'OMRH va-t-il gérer cet état de fait ?

Selon lui, sans les agents, il ne peut y avoir de réforme. La deuxième préoccupation concerne l'absence de l'université dans le processus de réforme. Aucune réforme ne pourrait réussir sans passer par la base, l'éducation. Il faut une implication directe des centres universitaires et écoles de formations spécialisées dans le processus de réforme.

- 5.2 Docteur Fritz Nau, représentant du Ministère de l'Environnement, après les félicitations aux intervenants en leurs titres et qualités respectifs, a tout de suite parlé de ses deux préoccupations ; la première concerne le terme de « CREME » pour l'administration utilisé par Monsieur Verdier dans sa présentation pour parler de la responsabilité des agents. Sans vouloir proposer ses propres critères dans la façon de définir le sigle, ce terme pourrait être remplacé par le terme de « *responsabilisation* » que l'intervenant juge plus concret. Selon lui, les agents à quelque niveau qu'ils se trouvent *sont responsables mais ne sont pas responsabilisés* (carence de délégation). Il en a profité pour mettre en exergue la préparation des outils de gestions, cités et annoncés dans le discours du Secrétaire Général Monsieur Lucien Francoeur, qui sont en phase d'élaboration, mais non encore diffusés aux agents. Selon lui, ces outils seront considérés comme des « *garde-fou* » pour restreindre les dérives de l'administration publique. Car sans un système de délégation réelle, le cadre peut ne pas être responsabilisé, il a une certaine responsabilité qui donne un aspect nominal, mais en terme effectif, cela peut ne pas se concrétiser. L'autre préoccupation concerne les termes de « *Gestion et Administration* » utilisés, quand l'OMRH parle de Réforme Administrative, il fait un pont sur la gestion. Selon lui, c'est un système calqué sur la gestion militaire hautement hiérarchisée. Si on s'en tient à cette rigidité il faudrait concilier les objectifs d'une administration centralisée avec une approche de gestion participative et/ou gestion par objectifs ce qui va être pris en compte dans les outils en préparation. Autrefois on parlait des OM, Organisation et Méthode pour accompagner l'administration dans sa gestion proactive qui s'apparentait à un système de gestion plus souple, pour éviter le risque d'avoir la théorie à la place de la pratique.

Selon cet intervenant, l'OMRH doit aussi avoir une vue globale sur la gestion des institutions publiques, pour concilier la pratique des institutions publiques avec la manière de voir de l'OMRH.

- 5.3 Rosemond Royal, représentant du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle MENFP, a aussi félicité l'initiative prise par l'OMRH de coordonner ce forum sur la réforme pour permettre aux fonctionnaires d'exprimer leurs préoccupations. Sa question concerne l'article 16 du décret de 2005 portant révisions du statut général de la Fonction Publique qui stipule que *l'accès des agents public se fait par voie de concours alors que la réalité est tout autre*. Comment l'OMRH va s'y prendre pour résoudre ce problème ?

Première Série de Réponses aux questions et préoccupations des participants

Le Coordonnateur Général, avant de laisser la place aux intervenants pour les réponses salue la participation active des fonctionnaires publics qui sont pour la plupart membres des comités. Il en a profité pour féliciter certains Ministres et Directeurs Généraux qui soutiennent la réforme par leur présence dans toutes les activités de l'OMRH ; il a aussi déploré l'absence de certains Directeurs Généraux qui sont les superviseurs immédiats du CMRA, et qui auront avec la Coordination Générale de l'OMRH un lien étroit d'interaction et de communication. Il a profité pour préciser que L'OMRH n'aura pas à prendre des décisions seul, il utilisera ce mécanisme au fur et à mesure qu'il avance pour avoir les feedback nécessaires des ministères et s'assurer qu'il y ait une synergie à travers les différentes interventions.

C'est ainsi que l'OMRH pourrait mettre un frein à l'affluence de programmes de renforcement institutionnel sans coordination effective qui s'exécutent dans les Ministères. L'OMRH va essayer de canaliser ces programmes vers un seul objectif, un bassin regroupant une seule structure de réforme. Sans mettre de côté les demandes spécifiques des ministères.

Monsieur Verdier dans ses réponses a souligné que la journée est organisée pour écouter les participants dans leurs préoccupations et leurs suggestions, de son côté, il va essayer d'apporter des éclaircissements. La première réponse concerne la préoccupation du premier intervenant qui a parlé de l'absence de politique de formation impliquant les universités. Selon lui, il n'avait pas à intervenir spécifiquement sur ce terme mais il a parlé de changements de paradigmes qui nécessitent des changements de comportements. La formation n'implique pas seulement la formation universitaire mais toute forme d'activités qui se feront avec les centres universitaires et aussi avec les institutions de formation. Selon lui, il existe au sein même de la fonction publique des écoles de formation comme CEFOPAFOP, ENAF etc. Le rôle de l'OMRH sera de coordonner les curricula et de faire en sorte que tout le monde puisse en bénéficier. Il a ajouté qu'il y avait une politique de formation en phase d'élaboration qui va accompagner le processus de réforme.



M. Uder Antoine, Coordonnateur Général de l'OMRH
M. Antoine Verdier, Coordonnateur Général Adjoint de l'OMRH
M. Jean Pierre Berube, Coordonnateur, Composant 3 du PARGEP-Volet OMRH

La deuxième préoccupation concerne le profil des choix des répondants pour former le CMRA qui ne correspond pas aux attentes des fonctionnaires.

- + Proposer au Premier Ministre des politiques publiques et des mesures législatives et réglementaires visant à améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'Administration et de la Fonction Publique ;
- + Assurer leur suivi et veiller à leur application et à leur respect;
- + Proposer au Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique des actions de modernisation de l'Administration et de la Fonction Publique et veiller à leur articulation, en vue d'accroître la qualité du service public ainsi que l'efficacité de l'organisation et du personnel des ministères, des services techniquement déconcentrés et organismes autonomes à caractère administratif, culturel et scientifique ;
- + Définir la politique nationale de formation et en assurer le suivi afin que les axes d'action de l'École Nationale d'Administration et de Politiques Publiques et d'autres écoles de formation d'agents de la Fonction Publique et leur curricula répondent aux besoins de la Fonction publique;
- + Assurer le secrétariat technique du Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique ;
- + Coordonner les programmes de coopération technique mis en œuvre dans les Ministères, les Services Techniquement Déconcentrés, et les Organismes Autonomes à Caractère Administratif, Culturel et Scientifique dans les domaines du renforcement institutionnel et de la gestion de la Fonction Publique ;
- + Exercer toutes autres attributions découlant de la Constitution et des lois de la République, notamment celles reliées à :
- + l'Accès à la Fonction publique et au Recrutement, à la Promotion et à la Mobilité des Agents de la Fonction Publique ;
- + la classification des emplois et à la rémunération des titulaires d'emploi dans la Fonction Publique ;
- + la gestion globale des effectifs impliquant la tenue d'un fichier central sur le personnel de la Fonction Publique;
- + la mise en place de cadres de gestion concernant, entre autres, la planification des ressources humaines, la gestion des contractuels et l'évaluation du rendement dans la Fonction Publique.

Monsieur Berube a d'abord épousé l'idée de monsieur Antoine qui a souligné que le processus de réforme n'est plus possible sans la participation effective de tous les acteurs, puis a fait un parallèle entre le changement culturel et le changement organisationnel et/ou institutionnel. Selon lui, pour changer de paradigmes, il faudrait changer de cultures, de pratiques. Parler de réforme administrative revient à parler de changement de structure, de cultures organisationnelles et aussi changement de pratiques.

Et là, on pourrait dire que les défis sont énormes. Ce qui doit se traduire par des éléments concrets, par exemple le besoin de formation. Si les principaux concernés (fonctionnaires) ne sentent pas la nécessité de formation comme une source de motivation, comme un but à atteindre pour passer d'un niveau plus bas à un niveau plus haut, le résultat recherché par l'organisation sera biaisé. Il faudrait tenir compte de cette situation dans le cadre de résultat final en termes de piste de solution.

Deuxième série de trois questions

Le CG a proposé de prendre encore trois autres questions avant la pause de quinze 15 minutes et avant de passer aux questions, a apporté un éclaircissement sur un verbe assez important utilisé par l'assistance qu'il trouve de trop, le verbe « *imposer* ».

Selon le Coordonnateur Général, l'OMRH n'est pas là pour imposer, il travaille sous la haute autorité du Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique qui regroupe 7 grands ministères stratégiques et 7 représentants de la société civile, présidé par le Premier Ministre. L'OMRH est là pour opérationnaliser la réforme et la société civile a son mot à dire. Selon lui, il existe 3 structures importantes qui faciliteront la mise en œuvre de la Réforme : Il s'agit du Conseil Supérieur de l'Administration et la Fonction Publique qui constitue l'un des mécanismes qui doit accompagner l'OMRH et qui a le mandat formel de piloter la réforme. Le CMRA est aussi un outil important qui va faciliter la mise en œuvre de la Réforme. Enfin, il existe une autre structure, la Table Thématique des Bailleurs qui est un autre mécanisme qui permet d'anticiper les duplications des activités dans le domaine du renforcement institutionnel.

L'OMRH, aura pour mission de coordonner la coopération technique avec une participation active des institutions. Plusieurs bailleurs organisent des activités avec les institutions sans aucune concertation avec les autres structures et on se retrouve avec une multitude d'activités avec peu d'indicateurs de performance et d'efficacité. Selon le Coordonnateur Général, « *Nous sommes tous concernés par les méandres de l'Administration Publique haïtienne, voilà ce qui explique notre présence ici ; nous sommes ouverts à toutes vos préoccupations et pour de plus amples informations sur les responsabilités de l'OMRH, je vous invite à visiter le site www.omrh.gouv.ht »*



**M. Jean Pierre Berube, Coordonnateur,
Composant 3 du PARGEP-Volet OMRH**



4.- Mr Daguy Sylvestre, représentant du MICT, s'est préoccupé entre autres du problème de la Gestion des Ressources Humaines et a cité comme exemple le cas des contractuels de la fonction publique qui n'ont aucun statut. En outre selon lui, la capacité de rétention dans la fonction publique est très faible, il y a une forte compétition entre l'administration et les autres secteurs de l'économie haïtienne. L'agent est toujours à la recherche de nouvelles opportunités venant des ONG et d'autres institutions car le salaire offert et les conditions de travail ne sont pas motivants. Il faudrait envisager une nouvelle réglementation sur la grille salariale ce qui pourrait être une bonne chose pour la rétention des cadres de la fonction publique. Ce qui aura un effet considérable sur la qualité de services offertes aux clients.



5.-Mr Roosevelt Jean Luc, représentant du MAST a porté son attention sur les effets désastreux qu'engendre le clientélisme dans l'Administration Publique haïtienne. Selon lui, certaines autorités du pays imposent le recrutement d'agents sans passer par la voie normale, il se demande comment l'OMRH va pouvoir mettre fin à ce système.

6.- Mr Desormeaux Julio du MSPP s'est préoccupé du délai que l'OMRH se donne pour terminer cette réforme de l'Etat, car s'il a bien compris le fait qu'il s'agissait d'un combat de longue haleine, il ne faudrait pas que cela dure indéfiniment et surtout ne pas laisser à une autre administration le soin d'appliquer cette réforme. Il s'est aussi demandé si l'OMRH dans sa volonté de redynamiser les structures de gestion de ressources humaines va trouver en Haïti les ressources disponibles nécessaires à l'application de ce projet.

Deuxième série de réponses/ débats

Suite aux questions qui ont été posées lors de cette deuxième série de questions/réponses, le Coordonnateur Général de l'OMRH a apporté des réponses notamment à la question de savoir combien de temps prendrait la réforme pour aboutir. En termes de délai, selon lui, les recherches ont montré qu'une vraie réforme prend à peu près 15 ans pour aboutir. Cependant, on doit prendre des mesures significatives qui permettent d'avoir des résultats tangibles dans quelques années. On peut avancer aujourd'hui de sorte que dans dix ans on puisse voir les avancées effectuées. Et selon lui, on doit commencer aujourd'hui par changer l'image de cette administration trop longtemps galvaudée.

A propos d'une question concernant la formation, le Coordonnateur Général a expliqué qu'il revenait à l'OMRH de définir la politique nationale de formation et d'en assurer le suivi. Il a ajouté que l'OMRH était en train de renforcer son équipe pour répondre positivement à cette responsabilité. Selon lui, des formations se donnent dans presque toutes les administrations sans aucune norme, sans contrôle, sans voir si la formation répond aux besoins de l'institution, sans aucun suivi et sans évaluer afin de savoir si la formation a changé la performance de l'institution.

7.- Un autre intervenant a posé la question de l'harmonisation des titres au niveau des responsabilités. Dans le cadre de l'administration, selon lui, il y a plusieurs types et plusieurs niveaux de responsabilités qui sont définis par la loi. Il y a les autorités administratives qui évoluent au niveau stratégique et les cadres qui évoluent au niveau technique. Bien que la loi ait fait une séparation assez nette entre ces 2 situations, dans les faits la réalité est toute autre. Il a cité comme exemple le politique qui prend des décisions sans se soucier des conséquences sur le plan technique. Comment l'OMRH va concilier ces niveaux de responsabilités politiques et techniques pour agencer les résultats attendus et trouver la performance recherchée ? Comment est ce qu'on va concilier tout cela dans la stratégie de réforme ?

8. Guy Delce Delva de l'Office National d'Identification (ONI) a posé une question concernant les contractuels dans l'administration publique. Il aimerait savoir en cas de conflit entre un agent et l'administration, si c'est le décret de 2005 portant le statut général de la fonction publique ou bien le code du travail qui s'applique ? Cet intervenant s'est aussi intéressé sur le fait de savoir quel est le réel niveau d'autonomie de l'OMRH ainsi que le CMRA sur les décisions administratives ?

9.- Rodrigue Dieudonné du MAVHE s'est demandé quelle stratégie il fallait mettre en place pour motiver les fonctionnaires qui sont en transit dans l'administration publique par rapport aux salaires exorbitants des secteurs privé/ ONG ?



**Selon M. Jean Pierre Berube,
la réforme est culturelle avant
d'être institutionnelle...**



10.- Andy Durosier du Ministère du Tourisme s'est demandé comment l'OMRH va s'accorder pour gérer la problématique du fonctionnement des CMRA avec des responsables administratifs/ politiques comme les directeurs généraux qui le plus souvent n'ont pas les mêmes références techniques que les cadres techniques, situation qui va créer un véritable conflit au sein de la fonction publique et empêcher l'efficacité des décisions administratives que l'OMRH recherche.

Il a aussi posé la question à savoir que la réforme parle de services déconcentrés et non des services décentralisés. Il voulait connaître les mesures à prendre pour encourager la décentralisation.

Enfin, il voulait savoir comment l'OMRH va-il procéder pour résoudre le problème des cadres qui sont mis en quarantaine par les autorités sans justification ?

11.- Gabriel Fontaine de l'Autorité Portuaire Nationale (APN) s'est demandé comment l'OMRH va s'appliquer pour réguler le système éducatif haïtien face à ce type d'éducation à deux vitesses qui existe dans le pays. Il préconise la mise en place d'un service civique effectif pour que la réforme soit culturelle avant d'être institutionnelle comme l'a si bien dit monsieur Berube ou mis à pieds.

13.- Mimose Pierre SONAPI s'est demandée

comment l'OMRH va procéder pour résoudre la carence de communication entre les Directeurs Généraux et les fonctionnaires membres du CMRA qui ne reçoivent pas à temps les informations envoyées par l'OMRH ; il recommande la mise à disposition de manuels de procédures administratives dans les institutions pour permettre aux agents de connaître leurs tâches et responsabilités ;

Troisième série de réponses/ débats

A la demande du Coordonnateur Général Monsieur Uder Antoine, la troisième série de réponses est donnée par Monsieur Verdier et Maître Charleston, consultant du PNUD attaché à l'OMRH.

Monsieur Verdier considère que les questions sont à la fois simples et difficiles dans la mesure où elles pointent du doigt les fondements mêmes de la réforme. Pour répondre à un intervenant qui avait parlé de clientélisme et qui a proposé une certification pour résoudre le problème de fonctionnaires sans qualification en surnombre dans la fonction publique, Mr Verdier a expliqué que le diplôme ne résoudrait pas le problème de la qualification, il y a aussi l'expérience qui peut être considérée comme l'équivalent du diplôme. On peut toujours avoir une certification pour remplacer le diplôme pour certains types d'activités, selon lui.

La réforme propose de faire l'évaluation pour connaître l'existant, partir de zéro pour pouvoir corriger et améliorer ceux qui peuvent selon les apports qu'ils peuvent donner pour trouver la performance nécessaire. Il s'agira de doter les fonctionnaires des compétences dans les domaines qu'ils évoluent pour atteindre les résultats escomptés, il s'agit pas de faire la chasse aux sorcières, mais plutôt d'indiquer où ils pourraient être performants dans la gestion de proximité.

En ce concerne la question de titre et responsabilité pour expliquer la prolifération des types de fonction dans les ministères, l'OMRH se penche déjà sur la classification des emplois, d'autant plus qu'il y a un ministère qui a fait un travail préalable sur son corps de métiers, l'OMRH va en profiter pour rectifier le tir et faire en sorte qu'il y ait un seul outil de classification pour toute la fonction publique. Alors les fonctions ou titres seront attribués en relation avec la charge d'activités à entreprendre. Quand au niveau d'implication des administrés,

selon Mr Verdier, l'OMRH privilégie l'approche participative, le travail de proximité. Le niveau d'implication exige que chacun y met du sien depuis les cadres de niveau stratégique jusqu'aux employés de dernière ligne en fonction d'une planification stratégique des ressources disponibles.



Me. Charles Charleston,
Expert en Droit Public en
appui à l'OMRH

Me. Charles Charleston, avocat et juriste avec une grande expérience dans la fonction publique a apporté des éléments de réponse à la question relative à la gestion de conflits des contractuels dans la fonction publique. Selon lui, cette question est souvent posée en rapport avec le cadre juridique pour tous ceux qui travaillent pour l'Etat d'une manière générale, sont considérés comme des agents publics, mais ils ne sont pas tous des fonctionnaires de la fonction publique.

Les contractuels des ministères sont des agents publics, d'une certaine façon ils sont régis par le statut général de la fonction publique. La loi précise les conditions de travail des contractuels dans le contrat et c'est le code civil haïtien qui régit les contrats, les contrats sont du domaine du droit privé. Donc si vous êtes sur contrat avec un ministère votre loi c'est le contrat qui donne les modalités. Le problème se pose, quand il y a un contentieux administratif, quel est le tribunal compétent pour élucider l'affaire, est-ce le tribunal du travail ou la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif ou le Tribunal ordinaire, le Tribunal civil ?

Pour les fonctionnaires les conflits sont gérés à l'amiable à la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif tandis que pour les contractuels il n'y a pas de recours.



Vue de la Table des Ministres.



Madame Régine Godefroy
Ministre de la Communication

6. Méthodologie de travail et Restitution des travaux des ateliers/ Panel de dix groupes

6.1 Méthodologie

Il a été demandé aux membres des CMRA réunis de se constituer en groupe de 10 à 15 personnes afin de débattre sur une proposition d'actions en référence au Programme Cadre de la Réforme de l'Etat (PCRE). Dix groupes ont ainsi été constitués.

Les membres des groupes avaient pour mission, après avoir débattu entre eux, d'identifier 4 types d'actions (2 en Gestion des Ressources Humaines, 2 en Modernisation Administrative) qu'ils aimeraient voir appliquer dans leur administration. Les types d'actions choisis devant être motivés.

A la fin des discussions, chaque groupe devait mandater un(e) représentant(e) pour aller présenter et expliquer ses choix devant l'ensemble des membres des CMRA.

ATELIER 1

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Réaliser l'inventaire des Ressources Humaines de la Fonction Publique	A-1 Cela permettra de faire : -L'évaluation des besoins en termes d'effectifs et de formation -D'établir le fichier central de l'Etat -De faire l'état des lieux des compétences -De faire la prévision des besoins en ressources humaines dans le futur
Priorités 2 Appliquer les dispositions de loi sur le statut général de la fonction publique relative au recrutement sur concours	A-2 -Recrutement du personnel qualifié en vue de la fourniture des services publics de qualité -Limiter le clientélisme
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Amélioration de la gestion du patrimoine de l'Etat	B-1 Gestion efficace et efficiente des ressources matérielles et financières.
Priorités 2 Généraliser et maximiser l'utilisation des nouvelles technologies, de l'information et des communications dans toute l'administration publique	B-2 -Amélioration de la performance et de la productivité -Accès à l'information -Facilitation des échanges et promotion de la transparence -Réduction des délais

Membres du Groupe :

Anne Leslie PROU	(Unité de Lutte Contre la Corruption)
Ednar ANTOINE	(Unité de Lutte Contre la Corruption)
Charles CHARLESTON	(Programme des Nations Unies pour le Développement)
Harold Mompont Jeune	OMRH
Jacques Nels ANTOINE	(Ministère des Travaux Publics, Transports et Communication)
Oscar FLEURANTIN	(Fonds d'Entretien Routier)
Marie Wiselène ULYSSE Jn BAPTISTE	(Ministère des Cultes)
Eddy LAGUERRE	(Ministère de la Justice)
Andromaque LEBLANC	(Télévision Nationale d'Haïti)
Darlyne LOISEAU	(Unité de Lutte Contre la Corruption)
Max Joseph Jean Michel	(Direction Nationale du Livre)
Nathalie Marson MICHEL	(Direction Nationale du Livre)
Carlyne DENIS	(Office National d'Assurance Vieillesse)
Herntz MOMPOINT	(Office National d'Assurance Vieillesse)
Dario CELESTIN	(Office National d'Assurance Vieillesse)

ATELIER 2

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Identification et Recrutement : -Classification des postes préalablement en fonction des besoins -Recrutement sur concours	A-1 Trop d'agents sans fonction
Priorités 2 Plan de carrière : Salaire, formation, avantages sociaux, retraite	A-2 Valorisation des fonctionnaires : -Les retenir en Haïti, les rendre plus efficace dans l'administration haïtienne
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Améliorer le cadre physique pour les fonctionnaires et pour le public	B-1 Travailler dans des meilleures conditions et améliorer le service
Priorités 2 Une bonne déconcentration suivie d'une décentralisation progressive	B-2

Membres du Groupe :

Carlo E.S CEROME

Germaine JULIEN

Jacques Emmanuel MEXIL

Raphael HYPPOLITE

Berthony NOEL

Ismaille LATRY

Annie Melissa ETIENNE

Thierry LE LAY

Auril LOUISSAINT

(Service Maritime et de Navigation d'Haïti)

(Service Maritime et de Navigation d'Haïti)

(Office d'Assurance Véhicules Contre-Tiers)

(Office d'Assurance Véhicules Contre-Tiers)

(Ministères de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales)

(Office de Management et des Ressources Humaines)

(Office de Management et des Ressources Humaines)

(Office de Management et des Ressources Humaines)

(Office d'Assurance Véhicules Contre-Tiers)

ATELIER 3

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Planification des Ressources Humaines	A-1 -Identifier nos besoins (financiers, humains) -Utiliser rationnellement ces ressources -Eviter le clientélisme -Rationaliser les ressources financières de l'Etat -Créer une banque de données -Améliorer la qualité des services
Priorités 2 Développement des compétences	A-2 -Identifier les besoins -Gérer les carrières -Former le personnel
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Elaboration et utilisation de Manuels de procédures uniformisés.	B-1 -Mettre en place un système de communication inter-ministériel -Définir les responsabilités -Créer un système de réseau de communication pour le partage des informations
Priorités 2 Harmonisation des actions des institutions étatiques	B-2 -Eviter les duplications -Coordonner les actions de l'Etat -Rendre efficace l'action de l'Etat -Assurer la continuité et la célérité des actions -Redéfinir les missions et les attributions des institutions étatiques

Membres du Groupe :

Marjorie WOOLLEY	(Institut Haïtiens de Statistique et d'Informatique)
Joseph THIBERT	(Institut Haïtiens de Statistique et d'Informatique)
Frantz MATHURIN	(Musée du Panthéon National)
André THOMAS	(Musée du Panthéon National)
Carolle JOSEPH	(Direction National d'Eau Potable)
Marie Ange PIERRE ROY	(Ministères de l'Economie et des Finances)
Ronique Limage JEAN BAPTISTE	(Direction Générale du Budget)
Fritzbert POMPRUCE	(Ministère de l'Economie et des Finances)
Marie Erolle Rodney STERLIN	(Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Action Civique)
Nancy OTARICE	(Office de Management et des Ressources Humaines)
Marie Sheila BELANCE	(Office de Management et des Ressources Humaines)
Ary THEODORE	(Institut de Sauvegarde du Patrimoine National)

ATELIER 4

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Evaluation de la compétence et la révision du mode de recrutement	A-1 Cette évaluation de la compétence des Ressources Humaines permettrait d'identifier les Ressources Humaines internes disponibles. Le mode de recrutement en vigueur ne respecte pas les procédures exigées par le décret du 17 mai 2005 en la matière.
Priorités 2 Formation continue	A-2 La formation continue permettrait d'augmenter le rendement de RH les rendant plus efficaces et efficaces
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Accessibilité aux services publics	B-1 Eviter les tracasseries et lenteurs (cartographie et vulgarisation) administratives pour une meilleure satisfaction des bénéficiaires.
Priorités 2 Amélioration de la qualité du service public	B-2 Diminution du temps d'attente

Membres du Groupe :

Jean Dieufort FLORUS	(Institut du Bien-être Social)
Roosevelt JEAN-LOUIS	(Institut du Bien-être Social)
Eribert JEAN-FRANCOIS	(Institut du Bien-être Social)
Martine PRINSTON	(Institut National de la Réforme Agraire)
Jean Faustin ALCIDE	(Ministère du Commerce et de l'Industrie)
Jean Moise MAINDRON	(Bureau des Mines et de l'Energie)
Jovena SAINT-CYR	(Conseil National des Marchés Publics)
Belius JOSEPH	(Ministère du Commerce et de l'Industrie)
Yanick RABEL	(Office d'Assurance Accident de Travail et Maternité)
Naromie AZAR	(Office d'Assurance Accident de Travail et Maternité)
Pierre Enel NEPTUNE	(Electricité d'Haïti)
Ulrick CADET	(Electricité d'Haïti)

ATELIER 5

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Planification stratégique des Ressources Humaines et sa mise en œuvre	A-1 Doter l'institution des Ressources Humaines qualifiées
Priorités 2 Mise en place d'une politique de formation continue et de perfectionnement des agents de la fonction publique	A-2 Offrir des services de qualité à la population haïtienne
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Amélioration de la Gestion Financière	B-1 Alléger les mécanismes et les procédures de décaissement
Priorités 2 Décentralisation et déconcentration des services	B-2 Offrir des services de proximité à la population

Membres du Groupe :

Martherie DESGRANGES	(Archives Nationales d'Haïti)
Volvick NOEL	(Archives Nationales d'Haïti)
Rozanie Joseph JEAN BRICE	(Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme)
Michelmie PIERRE	(Ministère à la Condition Féminine et aux Droits de la Femme)
Sherley SALADIN	(Office National du Cadastre)
Jean Patrick ALFRED	(Ministère de la Santé Publique et de la Population)
Jonel DORVIL	(Ministère de l'Education National et de la Formation Professionnelle)
Jose JOSEPH	(Ministère de l'Education National et de la Formation Professionnelle)
Rosemond ROYAL	(Ministère de l'Education National et de la Formation Professionnelle)
Erika LAFOREST	(Ministère de la Santé Publique et de la Population)

ATELIER 6

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Renforcement des capacités des Ressources Humaines, développement du personnel par la formation continue	A-1 Cela devrait permettre une amélioration dans l'efficacité et l'efficience au sein de l'administration publique haïtienne
Priorités 2 Révision de la loi sur la pension civile	A-2 Elément de motivation pour la carrière au sein de l'Administration Publique parce que le niveau de salaire au niveau de l'Administration est très bas et en fin de carrière, ceux qui n'ont pas eu l'honneur d'être Ministre ou Directeur se retrouve avec une pension de misère
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Promulguer la loi relative a la réforme de manière à améliorer la qualité du service fourni aux administrés	B-1 Service de proximité vers le citoyen c'est-à-dire une bonne déconcentration pour fournir effectivement les services à la population
Priorités 2 Utilisation des NTIC Nécessité d'une loi d'application sur les nouvelles technologies (email)	B-2 Amélioration, efficacité et efficience au sein de l'Administration Publique

Membres du Groupe :

Jean Robert JEAN NOEL	(MARNDR)
Lyonel VALBRUN	(MARNDR)
Rosita SYLVAIN	(MARNDR)
Renel JEAN CHARLES	(Institut National de la Réforme Agraire)
Bernard ETHEART	(Institut National de la Réforme Agraire)
Wesner MARC	(Office National du Cadastre)
Marie Ange ESTIME	(Office National du Cadastre)
Bony LAURENT	(Banque Populaire Haïtienne)
Jean Carrel DELPE	(Autorité Portuaire National)
Clervoix ELIZE	(Office National d'Identification)
Imelda ESTIVERNE	(Office National d'Identification)

ATELIER 7

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Inventaire, identification et évaluation du personnel en fonction	A-1 Pour avoir une base de données
Priorités 2 Encourager les employés performants à faire carrière	A-2 Ce qui donnerait une entière stabilité à l'Etat et donnerait à ces employés une sécurité d'emploi
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Elaboration et mise à jour des lois organiques des Ministères et Organes déconcentrés et autonomes	B-1 Pour doter les institutions de structures organisationnelles modernes
Priorités 2 Prévoir un cadre physique adapté	B-2 Cela permettrait aux employés de travailler dans un cadre décent pour de meilleurs résultats

Membres du Groupe :

Yanique CASIMIR	(Ministère de la Communication)
Yollette JEROME	(Ministère de la Communication)
Farell DUVERT	(Ecole Nationale d'Administration Financière)
Guylène S. HONORAT	(Ecole Nationale d'Administration Financière)
Daniel DEGLACE	(Entreprise Publique de Promotion de Logements Sociaux)
Gracien JEAN	(Ministère de la Défense)
Nedgie JEAN-BAPTISTE	(Conseil National des Coopératives)
Julio DESORMEAUX	(Ministère de la Santé Publique et de la Population)
Wilner DESTIN	(Presses Nationales d'Haïti)
Niosie DOSSOUS	(Presses Nationales d'Haïti)

ATELIER 8

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Transformation des SP en DRH	A-1 Dotation/Politique de dotation en personnel Audit et Evaluation du personnel Définition des besoins en outil de GRH Révision des descriptions de tâche Harmonisation de la loi organique avec le décret loi Encadrement du personnel
Priorités 2 Elaboration d'un plan de carrière	A-2 Motivation du personnel Réduire/Éliminer les disparités salariales Éliminer le plafonnement de carrière Rétention du personnel Réduction de la corruption Éliminer les foyers de frustrations diverses
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Dotation ou actualisation de la loi organique des Ministères (Harmonisation du décret)	B-1 Définition de la Mission de l'Administration Définition de la structure organisationnelle (Organigramme) Éliminer au maximum l'emprise politique sur la structure organisationnelle du Ministère
Priorités 2 Définition des Normes de service	B-2 Satisfaction de la clientèle Possibilité de mesure de la Performance Amélioration de l'image de l'Administration

Membres du Groupe :

Fritz ALCINDOR	(Administration Générale des Douanes)
Rose Marie JEAN LOUIS	(Administration Générale des Douanes)
Thony ACHILLE	(Ministère de l'Economie des Finances)
Gesner Junior FERDINAND	(Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales)
Roland GUERRIER	(Ministère des Haïtiens vivant à l'Etranger)
Rodrigue DELONE	(Ministère des Haïtiens vivant à l'Etranger)
Andy MUNOSIEN	(Ministère du Tourisme)
Michaëlle PIERRE	(Ministère du Tourisme)

ATELIER 9

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Standardisation des titres, fonctions, responsabilités et privilèges à l'intérieur des diverses structures	A-1 Mettre les gens en confiance Eliminer les disparités Egaliser les chances
Priorités 2 Description des taches et instauration d'un système de formation continue	A-2 Faciliter l'évaluation de l'employé Améliorer le rendement
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVE	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Une administration standardisée et dotée de matériels et équipements nécessaires pour le travail.	B-1 Même service partout ailleurs Avoir une même structure à l'intérieur d'une Direction ou d'un service Réalisation des tâches avec économie de temps
Priorités 2 Vulgarisation des nouvelles technologies de l'information dans l'administration publique	B-2 Aider l'employé à être plus performant dans son travail Etre à jour

Membres du Groupe :

Maggy BELIN	(Office de Management et des Ressources Humaines)
Rémy JEAN BAPTISTE	(Police Nationale d'Haïti)
Jn Colbert CHARLES	(Police Nationale d'Haïti)
Sherley Martine A.	(Société Nationale des Parcs Industriels)
Mimose PIERRE	(Société Nationale des Parcs Industriels)
Ginlov HOLLANT	(Société Nationale des Parcs Industriels)
Micheline RAMPY	(Unité de Construction de Logements et Bâtiments Publics)
Carlyne DENIS	(Office National d'Assurance Vieillesse)

ATELIER 10

A-RESSOURCES HUMAINES	JUSTIFICATIONS A
Priorités 1 Etat des lieux des RH au regard de la nouvelle vision de l'Administration	A-1 Apprécier les ressources disponibles en vue de leur meilleure utilisation
Priorités 2 Programme de formation continue	A-2 Rendre plus apte le maximum de fonctionnaires Aiguiser la qualification des fonctionnaires en vue d'un meilleur service à la communauté
B-MODERNISATION ADMINISTRATIVES	JUSTIFICATIONS B
Priorités 1 Budget par Direction et par objectifs	B-1 Autonomie administrative réelle des Directions, capacité effective de planifier et d'exécuter
Priorités 2 Délégation de Pouvoir	B-2 Favorise l'esprit d'initiative Laisse la latitude aux haut cadres d'agir et d'être proactifs

Membres du Groupe :

Musette THOMAS	(Ministère de l'Environnement)
Fritz NAU	(Ministère de l'Environnement)
Nerline POULARD NOEL	(Centre National d'Information Géo-Spatial)
Gladys NOEL	(Ministère de la Justice et de la Sécurité Publique)
Gabriel BELIZAIRE	(Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Action Civique)
Louis Gabriel FONTAINE	(Autorité Portuaire Nationale)
Jodel LESSAGE	(Ministère de la Justice et de la Sécurité Publique)
Israël ABDON	(Ministère de la Défense Nationale)
Eddy JOSEPH	(Ministère de la Culture)

ANNEXE

Agenda de la journée du 31 janvier 2013

- 9:00 – 9 :30 hres** : Arrivée des invités et des Officiels du Gouvernement
- 9:30 – 9 :50 hres** : Ouverture de la session de travail
- Discours du Coordonnateur Général de l'OMRH, **M. Uder Antoine**
- Discours du Secrétaire Général de la Primature, **M. Lucien Francoeur**
- 9:50 – 10:30 hres** : Intervention sur les attributions des CMRA dans le cadre de la Réforme de l'État
- : Interventions sur le mode de fonctionnement et la stratégie d'actions
- 10:30 – 10:45 hres** : Pause café
- 10:45 – 12 :00 hres** : Discussion sur les propositions faites sur le mode de fonctionnement et la stratégie d'action
- 12:00 – 12 :30 hres** : Présentation Générale du document de restructuration des DRH
- 13:30 – 13 :30 hres** : Déjeuner
- 13:30 – 14 :30** : Reprise en ateliers de travail : Proposition à faire sur les priorités d'action des CMRA en référence au Programme-Cadre de la Réforme de l'État
- 14:30 – 16 :00hres** : Retour en Assemblée plénière pour restitution (rapport sur les deux thèmes discutés en ateliers)
- 16 :00 hres** : Clôture de la session de travail (M. Uder Antoine)