



# La lettre de la Réforme Administrative

PRIMATURE/OMRH

Volume II, No 12

Mai 2015

## Bulletin Mensuel de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH)

par [L'Unité de Communication et des Relations Publiques]

### TOUS MOBILISES POUR LA 2<sup>E</sup> EDITION DE LA JOURNEE INTERNATIONALE DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Cette année encore, à l'initiative de l'Office de management et des ressources humaines (OMRH), les administrations publiques haïtiennes s'apprêtent à célébrer avec panache la journée internationale de la fonction publique les 22 et 23 juin prochain.*

Rappelons que le 23 juin a été déclaré Journée Internationale de la Fonction Publique par une Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies prise en 2002. C'est une journée durant laquelle on célèbre la valeur et la vertu du service public pour la communauté en reconnaissant le travail des fonctionnaires tout en soulignant leur contribution dans le processus de développement et en encourageant les jeunes générations à poursuivre une carrière dans la fonction publique.

La première célébration a été organisée, l'année dernière en Haïti, sous la direction de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH). Ces activités ont eu un grand succès auprès des agents de la fonction publique et des partenaires. Cette année encore, l'OMRH, avec l'appui de toutes les institutions publiques et les partenaires techniques et financiers, compte

organiser une série d'activités dédiées à la célébration de la journée internationale de la fonction publique. Ces activités se dérouleront sur deux journées. La première journée prévue le 22 juin se caractérisera par des manifestations sectorielles qui verront chaque entité prendre le temps de valoriser son personnel en octroyant par exemple une plaque d'honneur à celui qui sera jugé meilleur. La deuxième journée, celle du 23, se caractérisera par un rassemblement général où des agents publics venus de toutes les institutions étatiques assisteront à la cérémonie officielle au cours de laquelle interviendront le Chef de l'Etat et le Chef du gouvernement, entre autres.

*« La célébration chaque année de la Journée de la fonction publique, selon le Secrétaire Général des Nations Unies, M. Ban Ki-moon, offre l'occasion de souligner la contribution inestimable que les fonctionnaires et les administrateurs publics apportent à l'action que nous menons pour bâtir un monde meilleur pour tous »*

#### DANS CE NUMERO

- 1) L'OMRH a doté 'administration publique de trois textes fondateurs pour faire avancer la réforme administrative.
- 3) La question de la décentralisation en Haïti : contexte historique et perspectives

#### Info du mois

*Les préparatifs vont bon train dans le cadre de la célébration de la journée internationale de la fonction publique le 23 juin prochain.*

## L'OMRH a doté l'administration publique de trois textes fondateurs pour faire avancer la réforme administrative

Les ressources humaines représentent le socle sur lequel s'articule le processus de la réforme administrative. Pour permettre de jouer véritablement leur rôle, deux guides, traitant respectivement de la planification stratégique et de la restructuration des ressources humaines ainsi qu'un manuel de politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines ont été mis en circulation dans toutes les administrations publiques haïtiennes depuis le mois d'avril 2015.



### *De la planification stratégique des ressources humaines.*

Partant de l'idée que rien ne vaut les ressources humaines, l'équipe de l'OMRH a cru bon de leur accorder une importance de premier ordre dans le cadre de la réforme en cours. Selon elle, toute gestion efficace axée sur les résultats a comme préalable la gestion prévisionnelle des effectifs. Ainsi le credo qui veut que la bonne personne soit placée à la bonne place y trouve sa pleine justification.

Inspirées de ce guide, il sera plus aisé pour les administrations d'établir la liste de leurs besoins en personnel, soit à titre d'augmentation de l'effectif, soit pour cause de remplacement de fonctionnaires démissionnaires, décédés, révoqués, mis en disponibilité ou à la retraite, soit pour cause d'abandon de poste, etc.



Désormais, les ministères et organismes publics qui s'y rattachent sont plus à même de faire des choix stratégiques en matière de recrutement notamment, de s'adapter aux changements ; de contribuer à l'amélioration du service au citoyen ; d'éviter les surplus et pénuries de main-d'œuvre, de déterminer l'ensemble des activités en fonction de la taille du personnel, etc.

Par ailleurs, la planification des ressources humaines devrait permettre, entre autres, de définir les besoins en ressources humaines, d'établir un plan de formation, de suivi et de contrôle à tous les niveaux hiérarchiques, de prévoir les ressources financières dans le cadre de l'exécution des activités opérationnelles, d'identifier des besoins en ressources matérielles, de biens et d'équipements, de fixer des attentes à fournir par chaque supérieur hiérarchique immédiat aux titulaires des postes relevant de son autorité en prévision de l'évaluation annuelle.

*Ce Guide a été finalisé grâce à l'appui technique et financier du programme KONEKTE, financé par l'USAID*

### *De la restructuration des directions des ressources humaines.*

L'humain, dit-on, est au cœur de tout processus de changement. Aussi, celui initié au sein de la Fonction publique, depuis déjà quelques années, prend-il en compte la modernisation de la gestion des ressources humaines. Ce qui implique une valorisation de cette fonction qui représente ce qu'il y a de plus substantiel dans le fonctionnement de toute organisation.

Mais qui dit restructuration des ressources humaines dit aussi que ces ressources, telles qu'elles sont présentement organisées, doivent être repensées en vue d'une plus grande efficacité. Ainsi, renoncer à l'ancien mode de gestion des ressources humaines nécessite la formalisation et la standardisation des structures GRH, conditions sine qua non d'une véritable fonction publique de carrière où peuvent affluer des compétences diverses. De là, nous pouvons déclarer tant valent les ressources humaines tant vaut l'administration publique dont la finalité est de fournir des services de qualité et de proximité à la population.



Le guide de restructuration des directions de ressources humaines, de par sa conception et sa mouture, vise à sortir la fonction ressource humaine des sentiers battus, d'où elle a été longtemps confinée au rôle d'administration du personnel, du traitement des dossiers, du suivi des obligations légales, de la paye etc. Accorder une plus grande autonomie à ladite fonction, valoriser cette fonction, procéder à la formation continue des agents sont les deux facteurs clés de la restructuration. En conséquence, pas de réforme sans la reconfiguration des directions des ressources humaines.

Avec cet ouvrage, une nouvelle ère vient de s'ouvrir dans la vie de nos administrations qui sont aptes à accueillir et gérer les changements en cours.

Ce document a été finalisé grâce à l'appui technique du projet PARGEP, financé par le Canada et du programme KONEKTE,

financé par le Gouvernement américain via l'USAID

### *Politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines*

Dans ce manuel, plusieurs thématiques sont développées comme la politique de recrutement et d'intégration du personnel, la gestion des dossiers des employés, rémunération et avantages sociaux, la politique de l'évaluation des performances, la mobilisation et le développement des RH, etc. Le Manuel de politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines se veut un ouvrage fondamental dans le processus de réingénierie institutionnelle dans lequel s'engage notre fonction publique.



Cinq pratiques relatives à la fonction ressource humaine y sont présentées de façon détaillée. Ce sont : le pilotage des ressources humaines, la gestion administrative, la gestion des carrières, la gestion des relations sociales, le développement des ressources humaines. La première pratique exige la maîtrise de la masse salariale, la fidélisation des collaborateurs et leur accompagnement dans leur cheminement de carrière. La gestion administrative, quant à elle, s'articule sur quatre éléments : la gestion du dossier administratif, la gestion du temps de travail, la paie et le contrat de travail pour l'agent contractuel. Levier stratégique du management des RH, la gestion de carrière implique la gestion, dans le temps, du développement des ressources humaines à travers des mécanismes comme la

formation, la promotion, les avantages sociaux, etc. Encourager le dialogue social et assainir l'environnement du travail, tels sont les objectifs poursuivis dans le cadre de la gestion des relations sociales. Quant au volet développement des RH, deux éléments sont pris en compte : la communication et la redynamisation du management. L'engagement, la motivation, la collaboration, l'esprit d'équipe, la performance collective et individuelle seront, en quelque sorte, l'aboutissement d'un tel développement.

Tout compte fait, l'Office de Management et des Ressources humaines travaille pour offrir aux haïtiens une Fonction publique professionnelle. Il reste à souhaiter que tous les acteurs s'embarquent dans cette dynamique en vue de l'émergence de cette administration moderne, efficace après laquelle nous soupirons tous.

Ce document a été finalisé avec l'appui technique du programme KONEKTE, financé par l'USAID et de l'ENA de France via un financement de la BID.

### La question de la décentralisation en Haïti : Contexte historique et perspectives

*Par La cellule de Promotion et de Décontraction administrative*

*La question de la décentralisation a toujours été problématique en Haïti. Pour plus d'un, il s'agit tout simplement d'un enjeu politique au plus haut niveau. En effet, le pouvoir central n'entend pas se décentraliser pour ne pas perdre de ses prérogatives. Conséquence, tout est concentré et centralisé à Port-au-Prince, la capitale, empêchant le démarrage du développement du pays indépendant, depuis 211 ans. La Constitution du 29 mars 1987 semble tracer la voie de la décentralisation. Mais, 28 ans après, où en est-on ? L'objectif de cet article est de retracer le contexte historique de la décentralisation en Haïti au regard de la Constitution du 29 mars 1987, tout en dégageant des perspectives.*



Le système politique haïtien a longtemps été caractérisé à la fois par l'autoritarisme et une forte centralisation des pouvoirs politiques à Port-au-Prince, la Capitale. De même, les pouvoirs administratifs et financiers ont aussi été concentrés à Port-au-Prince. Ce mode d'organisation de l'Etat a été toutefois contesté à la chute des Duvalier, en 1986. A ce moment-là, émergeaient des protestations et des revendications populaires qui ébranlèrent tout le pays. Les provinces sollicitaient plus de participation à la gestion de la chose publique, et la population, quant à elle, implorait et revendiquait un État de droit et de démocratie ainsi que des changements au niveau de l'économie et de la société en général.

La Constitution du 29 mars 1987 a été considérée comme un gage d'espoir pour avoir jeté les bases sur lesquelles devait se opérer un long processus devant conduire à la décentralisation du pays tout en restant un Etat unitaire. En effet, trois catégories de collectivités territoriales sont reconnues par la loi mère en son article 61. Ce sont, en plus de la commune déjà instituée par la constitution de 1843, la section communale et le département.

Chacune de ces collectivités est dirigée par un Conseil et chaque Conseil est assisté d'une assemblée :

- Sont élus au suffrage direct, les Conseils des Sections Communales (CASECS) et les Conseils Municipaux (maires des communes);
- Le Conseil Départemental (CD) est élu par l'Assemblée Départementale et ;

- Le Conseil interdépartemental (CID) est formé d'un représentant de chacune des Assemblées départementales.

Chaque conseil est assisté d'une assemblée:

- les Assemblées des Sections Communales (ASEC), élues au suffrage direct ;

- les Assemblées Municipales (AM) sont mixtes (les délégués de ville (DV) sont élus au suffrage universel direct, en même temps que les maires mais, chaque section communale envoie aussi un représentant à l'assemblée) et ;

- Les Assemblées Départementales (AD) formées d'un représentant de chaque commune du Département.

Les Constituants du 29 mars 1987 ont fait marcher de pair la déconcentration administrative et la décentralisation. Ainsi, les articles 85 et 86 de la section E se rapportent à la délégation à l'échelon départemental et aux vices délégués dans les arrondissements comme représentants de l'Administration centrale ; 61 à 87 traitent des collectivités territoriales, de leurs représentants, de la décentralisation et l'article 217 des finances locales.

Toutefois, 28 ans après l'entrée en vigueur de la Constitution, le pays n'est toujours pas parvenu à une décentralisation effective. La loi d'application n'ayant, en effet, toujours pas été votée pour que soient organisées les élections indirectes et aucun mécanisme ou structure d'encadrement n'a toujours été mis en place. L'unique expérience qui a eu lieu avec l'organisation des élections indirectes, en vue d'une décentralisation de l'Etat au vœu de la Constitution de 1987, remonte à l'année 1997 après l'arrivée au pouvoir du Président René Prével lors de son premier mandat. Mais, l'expérience a été, depuis, abandonnée, par manque de volonté

politique et surtout en raison du fait que toutes les élections réalisées par la suite, ont toutes été contestées au point de laisser tomber celles dites indirectes.

A l'heure de la dynamique de la réforme de l'administration de l'Etat engagée par le gouvernement haïtien depuis octobre 2012, pilotée par l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), une ébauche de politique nationale de déconcentration est élaborée en vue d'une meilleure desserte de services publics de proximité à la population. Et, grâce à la franche collaboration du Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales (MICT) et de l'apport considérable d'autres partenaires, une ébauche de stratégie nationale de décentralisation est en voie d'élaboration. Autant de signes avant-coureurs permettant de conclure que les conditions de réussite pour le lancement effectif du processus de décentralisation en Haïti, semblent être, plus que jamais, réunies.

### *Bibliographie*

- Charles L. Cadet, « Haïti face aux défis de la décentralisation » (Rapport de diagnostic et cadre d'orientation stratégique en vue de la définition de politiques publiques). Port-au-Prince, décembre 2001.
- Constitution du 29 mars 1987.
- Décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'administration centrale de l'Etat, Le Moniteur spécial, no 8. Mardi 27 sept. 2005.
- Décret électoral, Le Moniteur spécial, no1. 2 mars 2015.
- Véronique Dorner (1998), « La Décentralisation en Haïti », Bulletin de l'APAD [En ligne], 15 | mis en ligne le 30 novembre 2006, Consulté le 07 mai 2015. URL : <http://apad.revues.org/565>

## Coup d'œil sur les préparatifs de la journée internationale de la fonction publique.

Afin de porter les administrations à s'approprier de cette célébration avec tout qu'elle charrie de symbolique, cette année l'OMRH a mis sur pied un comité organisateur élargi. Ce comité constitué d'un représentant de la présidence, d'un représentant de la primature et de plusieurs représentants des ministères et de l'OMRH a déjà réalisé plus de trois séances de travail dans le cadre de la célébration de la journée internationale de la fonction publique. L'équipe est en train de mettre les bouchées doubles pour faire de cet événement une réussite.



*Les cinq fonctionnaires qui ont été décorés l'année dernière*

## OMRH

Une Administration Publique efficace au service de la population

14, Rue Debussy,  
Port-au-Prince(Haïti)  
Code postale : HT6113

(509) 3443-6341  
(509) 4260-1307

<http://www.omrh.gouv.ht>  
<http://www.facebook.com/omrhaiti>