

## **Grâce à l'opérationnalisation du Fichier Central, la gestion de la carrière des fonctionnaires sera bientôt une réalité.**

---

*L'article 27 du décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique fait de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), le garant de la gestion globale des effectifs de la fonction publique et de la carrière des fonctionnaires. L'article suivant du même décret lui confère des prérogatives comme celles de tenir un fichier central qui renseigne sur la carrière des fonctionnaires. Après deux tentatives infructueuses, ce fichier vient d'être réactivé au niveau de sept ministères avant de s'étendre au niveau de toute la fonction publique d'ici janvier 2015.*

Les efforts pour doter l'administration publique haïtienne d'un fichier central encore appelé Système Interministériel de Gestion des Ressources Humaines (**SIGRH**) remontent à 1999. C'était d'abord, une initiative de la Commission Nationale de Réforme Administrative (CNRA). En 2009, on a procédé au lancement du fichier central mais le séisme dévastateur de 2010 est venu tout saboter et il ne restait plus rien des installations à l'exception des serveurs qui étaient récupérés et qui n'étaient plus utilisables. Grâce au soutien de la Banque Interaméricaine de Développement (BID), l'OMRH s'est évertué, avec le concours de l'Ecole Nationale d'Administration de France (ENA) qui a recouru à l'expertise d'une firme haïtienne Solutions S.A, à réactiver ce système qui est la clé de la modernisation de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

### **UN SYSTÈME D'INFORMATION SÉCURISÉ**

Qu'il s'agisse d'agents publics permanents (fonctionnaires) ou d'agents publics temporaires (contractuels) toutes les informations leur concernant seront stockées au niveau du fichier central qui se veut une véritable plateforme mettant en réseau les ministères et organismes publics. En termes de finalité, ce système permet de gérer efficacement les fonctionnaires et les contractuels de l'Etat en fournissant aux autorités des outils permettant de suivre et d'accompagner les agents publics dans leur carrière de fonctionnaires au service de l'Etat. C'est un processus qui commence dès l'entrée en fonction de l'agent et qui s'achève à sa sortie. Les mouvements de personnel, les congés, la formation, les présences, les absences, les retards, les sanctions, les évaluations, bref, toutes les informations relatives aux dossiers de l'agent sont traitées dans le SIGRH.

Le SIGRH a l'avantage de présenter différents menus : quatre (4) au total. Il y a d'abord le menu « gestion prévisionnelle/recrutement » axé sur la planification et l'observation de l'évolution du personnel. Ce menu prend également en compte l'aspect planification pour les postes et vacances de postes, la formation, les tableaux prévisionnels et tout le volet recrutement. Rappelons que le décret du 17 mai 2005 et l'arrêté du 11 avril 2013 instituent le recrutement sur concours et sur la base du mérite. Notons que la planification des postes et emplois permettra d'éviter la surcharge budgétaire et de recruter de manière inconséquente. Ensuite il y a la « gestion des référentiels » qui prend en compte l'ensemble des informations de référence du système (structure, fonctionnement, organisation, généralités). Enfin, les

menus « Rapports statistiques et Sécurités » qui fournissent des informations quantifiables sur l'exploitation du SIGRH avec une protection maximale.

## **UN OUTIL D'AIDE A LA DÉCISION**

Au cours de la conférence de presse tenue le 6 novembre écoulé, le panel constitué du coordonnateur général de l'OMRH, Uder Antoine, du directeur général du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), Pierre Eroid Etienne et du responsable de la firme Solutions S.A, Kurt Jean Charles, a souligné à l'encre forte l'importance de cet outil dans la mise en œuvre de la réforme.

Pour M. Antoine, il s'agit d'un outil d'aide à la décision, mais en même temps d'un outil qui permet entre autres de disposer des informations fiables sur la répartition sectorielle et géographique des effectifs de l'Etat. « Il permet aussi, a-t-il poursuivi, de maîtriser en permanence la taille de la fonction publique, sa structure et son coût ; et d'assurer le suivi des compétences et de la mobilité des fonctionnaires. Enfin, ce système donne accès en temps réel au répertoire des compétences disponibles et facilite l'élaboration des politiques de gestion des ressources humaines »

Selon M. Antoine les objectifs poursuivis par la mise en place du fichier central peut se résumer comme suit :

- Mettre les nouvelles technologies de l'information au service de la bonne gouvernance
- Promouvoir la productivité et la performance
- Assurer une gestion stratégique des ressources humaines
- Aboutir à l'émergence d'un Etat stratège

## **UN OUTIL DE SUPERVISION ET DE CONTRÔLE**

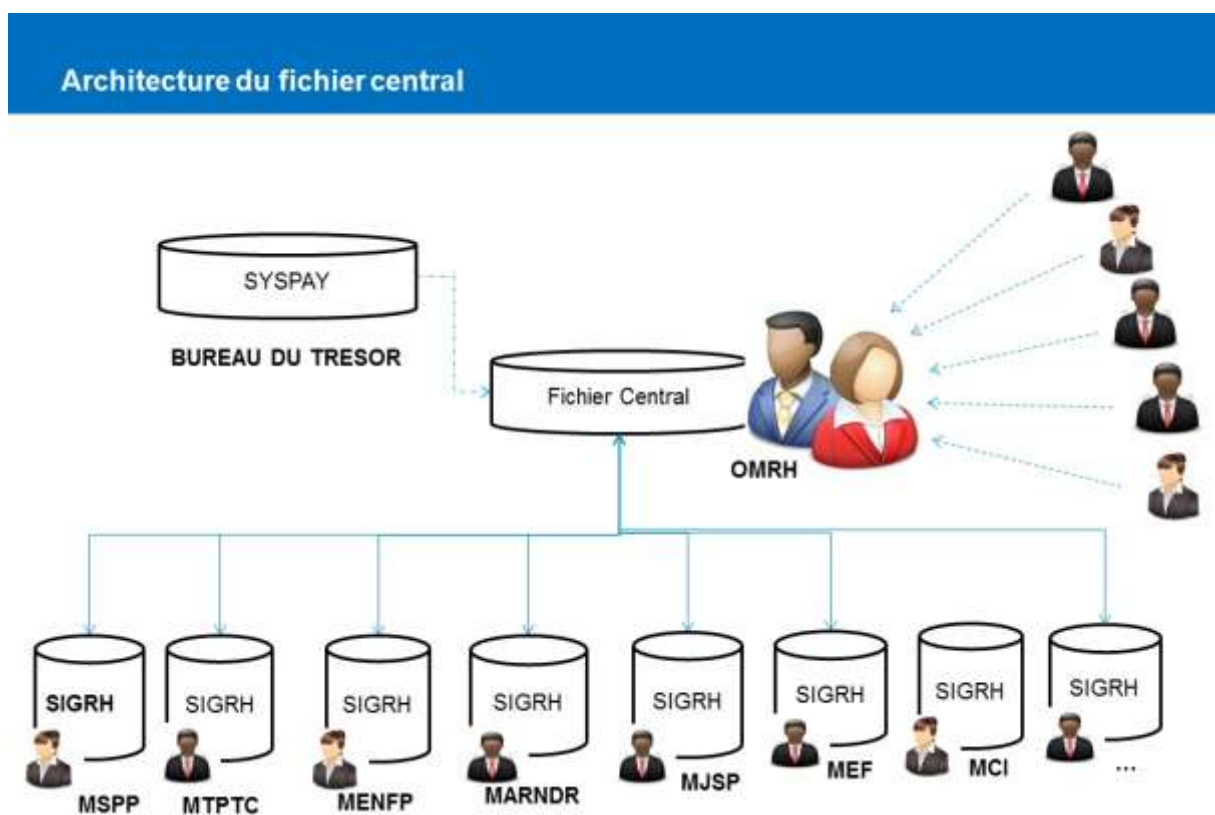
De son côté, le DG du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) a souligné les deux grandes contributions que ce système d'information hautement sécurisé est appelé à fournir. « Il est appelé, dit-il, à faciliter les opérations de paiement au niveau du trésor public, mais aussi à réduire ou éliminer systématiquement le phénomène des chèques « zombis ».

Pour sa part, M. Jean Charles, après avoir rappelé le positionnement institutionnel de l'OMRH, l'un des organes stratégiques de la Primature, a tenu à préciser que le Fichier Central est un système conçu à partir des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication en vue de faciliter la mise en place de meilleures pratiques de GRH au sein de l'administration publique haïtienne. « C'est un procédé, ajoute-t-il, qui servira à uniformiser les cadres réglementaires de la fonction publique ».

Regroupant dans sa phase de démarrage le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), le Ministère des Travaux Publics Transports et Communications (MTPTC), le Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP), le Ministère de l'Agriculture des Ressources Naturelles et du Développement Rural (MARNDR), le Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI), le Ministère de la Justice et

la Sécurité Publique (MJSP), le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), cette plateforme pourrait s'étendre aux autres institutions publiques d'ici janvier 2015.

Elément d'un ensemble financé par la BID dans le cadre d'un contrat signé avec l'ENA de France qui comprend le recensement des agents publics, l'élaboration du manuel standard de gestion des ressources humaines, le coût du Fichier Central, incluant son extension aux autres Ministères qui ne font pas partie de la phase pilote, est estimé à 950,000 mille dollars américains.



### **UNITE DE COMMUNICATION OMRH**

Pour tout savoir sur la réforme de l'Etat, merci visiter notre site : [www.omrh.gouv.ht](http://www.omrh.gouv.ht) et notre page facebook : [www.facebook.com/omrHaiti](https://www.facebook.com/omrHaiti)

Si vous avez besoin de rentrer en contact avec nous, composez : (509) 3443-6341/42601307