

# La lettre de la Réforme Administrative

PRIMATURE/OMRH

Volume II, No 4

Septembre 2014



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

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

### L'OMRH a présenté l'état d'avancement de la réforme de l'Etat au Président de la République et à certains membres de son Cabinet

Dans l'après-midi du 15 septembre 2014, le Président de la République son Excellence Michel Joseph Martelly a reçu au Palais



national le Coordonnateur Général de l'OMRH M. Uder Antoine| accompagné de deux membres de son Staff : MM. Antoine Verdier et Géraldy Eugene et du directeur général de l'ULCC, Antoine Atouriste. Le Président de la République était accompagné de la Directrice de Cabinet, du Secrétaire Général au Conseil des Ministres et deux de ses Conseillers



Au cours de cette rencontre, M. Antoine a présenté l'état d'avancement du processus de réforme de l'administration et de la fonction publique en mettant un accent particulier sur les résultats concrets obtenus environ deux ans après le lancement officiel de la réforme en Novembre 2012. A l'instar du Premier Ministre Laurent S. Lamothe, le Chef de l'Etat a réitéré son appui inconditionnel à la mise en œuvre de la réforme de l'Etat. Il a salué les efforts de l'OMRH tout en s'engageant à mettre à la disposition de cet organisme de coordination stratégique de la primature les ressources qui devraient lui permettre de concrétiser la vision du gouvernement décrite dans le Programme Cadre de Réforme de l'Etat qui est de « Doter le pays d'une administration publique moderne, honnête, impartiale, au service des citoyens et de l'intérêt général, capable de gagner la confiance de la population et de préserver l'état de droit ».

#### DANS CE NUMERO

- 1) Le Gouvernement veut que la passation des contrats se fasse dans le respect des principes et des normes établis ;
- 2) Des sujets d'intérêt ont été débattus au 5<sup>ème</sup> forum des Directeurs Généraux ;
- 3) Vers la restructuration des Directions des Ressources Humaines (DRH) de la Fonction Publique ;
- 4) La performance au cœur des débats de la 3<sup>ème</sup> Table Ronde.

#### Info du mois

44 des 98 Directeurs  
Généraux invités ont pris  
part au cinquième forum  
des DG, organisé le 4  
septembre 2014

## Le Gouvernement veut que la passation des contrats se fasse dans le respect des principes et des normes établis

Port-au-Prince, le 10 septembre 2014.- A l'initiative du Secrétariat de la Primature et de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), un atelier de deux (2) jours sur l'évaluation et le suivi des contrats de droit public a démarré dans la matinée du mardi 9 septembre 2014 à la salle de conférence de l'hôtel Royal Oasis.



Une vue de l'assistance

L'objectif de cet atelier est de parvenir à :

- 1) La passation des marchés dans les règles de l'art;
- 2) L'uniformisation et l'harmonisation des contrats publics au sein des administrations publiques;
- 3) La formation des responsables et agents affectés à la passation des marchés.

Les deux instances veulent mettre les bouchées doubles pour que toutes les composantes de l'administration publique haïtienne arrivent à s'aligner sur ces objectifs. « La passation des contrats doit se faire dans le respect des principes et des normes établis » laisse entendre le Secrétaire Général de la Primature, M. Lucien Francoeur. « Ceux qui sont habilités à engager l'Etat doivent pouvoir compter sur le savoir et le savoir-faire des gens qu'ils engagent », précise-t-il, par ailleurs.



Uder Antoine, Lucien Francoeur

Un état des lieux avait permis d'identifier de sérieuses lacunes et des corrections urgentes devaient être apportées en vue de changer la façon de faire du personnel de la fonction

publique selon les dires de M. Francoeur. Il affirme, sans ambages, que l'Exécutif veut un changement de paradigme pour arriver à une administration efficace et au service de la population.

Selon le Coordonnateur Général de l'Office de Management et des Ressources, M. Uder Antoine, « cet atelier a pour objectif de définir clairement et de réviser la charpente des documents liant l'Etat aux citoyens ou à des institutions ». Cette démarche, selon lui, correspond au processus de réforme de l'administration enclenché par l'OMRH depuis deux ans.

Abondant dans le même sens que le Secrétaire Général de la Primature, M. Uder Antoine a fait remarquer que « la performance d'une administration, qu'elle soit publique ou privée, repose sur la qualité de ses ressources humaines et une bonne gestion de ses ressources financières ». Aussi, le Coordonnateur Général attire-t-il l'attention sur la façon dont doivent être recrutés des agents contractuels ou des firmes pour la fourniture des biens et la réalisation d'ouvrage d'envergure. « La rigueur dans la gestion des dépenses publiques doit être une condition nécessaire pour légitimer l'Etat et l'appareil administratif qui l'accompagne », martèle M. Antoine.



Quelques participants

Les critères d'efficacité, d'efficience, de rentabilité, du respect du cadre légal et de la réglementation tiennent dans le cadre des contrats d'engagement avec les agents publics, des contrats de marchés publics de services, de fourniture ou de réalisation de travaux de construction, d'après le Coordonnateur Général de l'Office de Management et des Ressources Humaines. Selon lui, « ceux qui agissent au nom de l'Etat ne doivent plus continuer à engager les fonds du Trésor public en dehors des politiques, des procédures et des normes établies à cet effet ».

La pertinence du contrat, ses avantages, le mode de sélection du bénéficiaire sur une base compétitive, la protection des intérêts de l'Etat sont donc des préalables à l'acte

d'engagement.

A noter que près d'une centaine d'agents publics, dont des chefs de services, des administrateurs, ont pris part à cet atelier de deux (2) jours.

## Des sujets d'intérêt ont été débattus au 5e forum des Directeurs Généraux.



Une vue de l'assistance

Organisé à l'initiative du Secrétariat Général de la Primature et de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), le 5e forum des DG avait fait salle comble avec au menu des sujets d'intérêt public.

Pour ouvrir ce forum tenu le jeudi 4 septembre 2014 à la salle de conférence de l'hôtel Royal Oasis, le Coordonnateur Général de l'OMRH, Uder Antoine, s'est référé au Décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'Administration Centrale de l'Etat qui, dans ses articles 98, 99 et 100, institue le forum des directeurs généraux (FDG).

A noter que ce forum convoqué à l'initiative du Conseil des Ministres réunit les directeurs généraux des ministères et organismes publics en vue de partager des informations et d'assurer le suivi, l'évaluation et l'harmonisation des politiques sectorielles en adéquation avec la politique générale du gouvernement.

Monsieur Antoine a, par ailleurs, mis l'accent sur l'importance de la rencontre pour les grands commis de l'Etat que sont les directeurs généraux, acteurs clés dans le fonctionnement des administrations publiques.

Le Secrétaire Général de la Primature, Lucien Francoeur, a, pour sa part, fait remarquer que ces assises sont appelées à rendre viables et irréversibles les efforts de la réforme administrative. Imbu de l'immensité de la tâche, M. Francoeur exhorte tout un chacun à assumer leurs responsabilités tout en agissant avec intelligence, combativité, abnégation, esprit de sacrifice pour avancer.

« Ce forum que j'ai l'honneur de convoquer,

dit-il, est l'occasion pour nous de débattre des questions d'intérêt pour la République. Ce sont : la loi portant prévention et répression de la corruption, le Système Interministériel de Gestion des Ressources Humaines, le processus de validation du cahier des indicateurs du PSDH, le rôle de l'ENAPP dans la préparation des hauts cadres de la fonction publique, le rôle des directeurs généraux dans la passation des contrats engageant l'Etat et les organismes autonomes.»

Intervenant sur le premier point relatif à la prévention et la répression de la corruption, le directeur général de l'Unité de Lutte Contre la Corruption (ULCC), Antoine Atouriste, a souligné à l'encre forte qu'il s'agit d'une loi sévère qui incrimine les anciennes pratiques érigées en normes. « Réclusion criminelle, exclusion professionnelle et dégradation civique allant jusqu'à cinq ans, sont, entre autres, des peines prévues pour toute personne impliquée dans des cas de corruption », a fait savoir M. Atouriste.



Antoine Atouriste, Directeur Général ULCC

Pour la gouverne de tous ceux qui seraient tentés de corrompre ou de se faire corrompre, l'ex-colonel des FADH a fait remarquer qu'Haïti a signé plusieurs conventions internationales dont la Convention des Nations-Unies contre la corruption au cours de l'année 2007. La concussion, le blanchiment des avoirs, le détournement de biens sociaux, le versement des pots-de-vin, le trafic d'influence, la passation illégale des marchés, le délit d'initié font partie des quinze éléments de corruption passibles de poursuites judiciaires selon les dires de M. Atouriste.

Réagissant à la présentation du numéro 1 de l'ULCC, le directeur général des Archives Nationales d'Haïti, Wilfrid Bertrand, a fait allusion au problème d'application de nos textes de loi. Ce qui, selon lui, risque de rendre inopérante une telle loi. Il suggère que des agents de l'ULCC soient placés dans des administrations publiques pour veiller au bon déroulement des choses.

Le deuxième point de l'ordre du jour – le système interministériel de gestion des ressources humaines – a été présenté par Kurt Jean-Charles de la firme Solutions S.A. « C'est un système qui permettra de maîtriser les effectifs, de connaître les capacités et les compétences du personnel de la fonction publique » a-t-il informé. Donner aux ressources humaines leur rôle moteur, telle est la finalité de cet outil. Ce système qui renseigne sur la carrière des fonctionnaires est tenu par l'OMRH responsable de la gestion globale des effectifs de la fonction publique et de la carrière des fonctionnaires...

Puis, ont suivi les présentations de Méra Pierre Jorès, Coordonnateur de l'Observatoire Nationale de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES), d'Harold Mompoint Jeune, Coordonnateur Général de l'ENAPP et de Mme Marie Antoinette Cayemitte de l'Unité juridique de la primature.

M. Jorès, qui dit noter une certaine amélioration au niveau de certains indicateurs comme la scolarisation de plus de 80% des enfants en situation vulnérable, croit qu'il faut maintenir la cadence si l'on veut être un pays émergent à l'horizon de 2030. Haïti étant signataire des OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement) dont l'échéance arrive en 2015, nous devons consentir plus d'efforts pour réduire de façon substantielle la pauvreté faisait remarquer celui qui est aux commandes de l'ONPES.

Le coordonnateur général de l'ENAPP a, quant à lui, tenu à retracer l'histoire de l'institution créée par l'article 37 du décret du 17 mai 2005 portant organisation du Statut Général de la fonction Publique. « Huit ans après, soit le 9 juillet 2013, un arrêté du Premier ministre Laurent Salvador Lamothe, a défini le mode d'organisation et de fonctionnement de cette école appelée à former les hauts cadres de la fonction publique », a déclaré, visiblement satisfait, M. Jeune.

Mme Cayemitte a, de son côté, épilogué sur les contrats de droit public et les contrats de services des agents contractuels où «

beaucoup de faiblesses, dit-elle, sont relevées.» S'assurer que les contrats respectent les normes et les procédures, c'est ce à quoi doivent veiller les directeurs généraux avant de les acheminer à la Primature.

Signalons que ce 5e forum des DG s'est révélé, comme les précédents, un véritable espace d'échange et de concertation entre les grands commis de l'Etat responsables de l'implémentation des politiques publiques.

## Vers la restructuration des Directions des Ressources Humaines (DRH) de la Fonction Publique.



Une vue de l'assemblée

Port-au-Prince, le 22 septembre 2014.- Une session de travail visant à valider le Guide de restructuration des Directions des Ressources Humaines a été organisée, le vendredi 19 septembre, par l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH) à l'intention des responsables des ressources humaines des ministères et organismes. Croyant ne rien devoir imposer aux acteurs de la réforme, la coordination générale de l'OMRH a cru bon de soumettre le guide à l'appréciation de ceux qui vont l'expérimenter dans les différentes sphères de l'administration publique haïtienne.

« Il faut institutionnaliser la fonction GRH », clame Uder Antoine, Coordonnateur Général de l'OMRH, structure de la primature chargée du pilotage opérationnel, de la définition des politiques, du suivi et de l'évaluation des interventions dans le cadre de la réforme de l'Etat.

Selon M. Antoine, l'institutionnalisation de la gestion des ressources humaines passe par des étapes comme le recrutement, l'intégration, la description des tâches et de profil, la classification des emplois, la rémunération, la formation, l'évaluation, l'avancement, l'exercice et l'application du régime disciplinaire. « C'est ce à quoi devrait contribuer l'adoption du Manuel de Normes et Procédures de Gestion des Ressources Humaines », laisse entendre le Coordonnateur Général.



Uder Antoine, Coordonateur de l'OMRH

Conscient du rôle stratégique que jouent les hommes et les femmes dans le processus qui fait tourner la machine administrative, le Gouvernement, dans le cadre de la réforme de l'Etat, a décidé de valoriser les ressources humaines de la fonction publique. C'est, d'ailleurs, dans cette optique que l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), a élaboré et proposé aux administrations le Guide de Restructuration des Ressources Humaines.

Cet instrument de travail, destiné à renforcer et moderniser la Fonction Ressources Humaines, poursuit les objectifs suivants:

- Valoriser la fonction RH pour qu'elle puisse jouer pleinement son rôle dans la trilogie « Organisation / Activités / Ressources Humaines » ;
- Harmoniser les structures et les procédures en matière de Gestion des Ressources Humaines pour atteindre la finalité stratégique ;
- Renforcer les compétences des DRH pour qu'elles puissent remplir leurs attributions dans la gestion de la carrière des Fonctionnaires, la prise en charge des contractuels et le développement des ressources humaines ;
- Développer la capacité des DRH afin qu'elles soient en mesure d'assurer la fonction de conseil et d'aide à la décision auprès des autorités administratives et des cadres hiérarchiques et la prise en compte des intérêts des autres collaborateurs du système ;

L'OMRH, fidèle à sa mission d'encadrement et d'accompagnement des Ministères et des Organismes, a soumis cet important outil à l'appréciation des responsables de ressources humaines. Cette activité a été réalisée grâce à un financement du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

À la Salle de Conférence de l'École Nationale d'Administration et de Politiques Publiques (ENAPP) s'est tenue, le 26 septembre

dernier, la 3<sup>e</sup> Table Ronde dont le Projet d'appui au renforcement de la gestion publique en Haïti (PARGEP) et l'Office de management et des ressources humaines (OMRH) sont les gestionnaires.

### La performance au cœur des débats de la 3<sup>e</sup> Table Ronde

Cette Table Ronde s'est déroulée autour du thème: « L'UEP du MSPP: quelle performance pour quelle mission? ». C'était au tour de Morales Rozier, détenteur d'une maîtrise en administration publique de l'ENAP du Québec de faire sa présentation après celle de Jean Robert Dossaint qui remonte au 5 septembre dernier.



Morales Rozier

Avec force détails, M. Rozier a analysé, dans le cadre de sa thèse, l'Unité d'Etude et de Programmation (UEP) du ministère de la santé publique et de la population au cours de l'année 2012 en partant de la problématique suivante: L'UEP, assume-t-elle pleinement son rôle et sa mission? En quoi, la contribution du personnel de l'UEP influe-t-elle sur sa performance?

Ces questions renvoient automatiquement aux notions de performance individuelle et de performance organisationnelle. Ainsi, la gestion axée sur les résultats, le leadership sont des éléments pouvant permettre de transformer les organisations selon M. Rozier qui s'inspire, notamment, du modèle de Bachir Mazouz dans le cadre de son étude.

Dans un exposé abondant, l'impétrant a énuméré les facteurs de performance organisationnelle. Selon lui, sur le plan interne, il y a les ressources humaines, les formations, le mode de recrutement, la responsabilisation et l'évaluation. Sans omettre les équipements et les ressources financières, il signale l'importance des éléments comme la formalisation de la structure du travail, l'intégration de cette structure en vue de la cohésion des actions, le système d'information, la flexibilité de la structure, les compétences, le contrôle, la conceptualisation, la technicité, le cadre institutionnel et stratégique qui comprend

l'ensemble des valeurs inhérentes à l'organisation et enfin les objectifs.



Quelques participants

Citant l'un des auteurs dont il s'inspire, M. Rozier avance que: « La performance organisationnelle est atteinte quand il y a un changement de situation pas nécessairement et uniquement par l'obtention de certains output. »

Après avoir indiqué les forces et faiblesses de l'UEP du MSPP, le présentateur a tenu à réagir aux multiples interrogations et commentaires qu'ont suscité ses réflexions,

Véritable véhicule de restitution des travaux de recherche sur l'Administration publique haïtienne, cette Table Ronde a été une importante contribution à la compréhension du rôle et de la mission des UEP au niveau des ministères.

## OMRH

- Une Administration Publique moderne, 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>