



FORUM INTERNATIONAL DE HAUT NIVEAU SUR LA REFORME
ET MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
CONGOLAISE



MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**PRÉSENTATION DE LA VISION, POLITIQUE ET
STRATÉGIE DE LA RÉFORME ET MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

INTERVENANT : SEM Jean-Claude KIBALA
Ministre de la Fonction Publique

Juillet 2015

PLAN DE PRESENTATION

Présentation du Contexte, Enjeux et Défis

Présentation de la Vision et politique générale

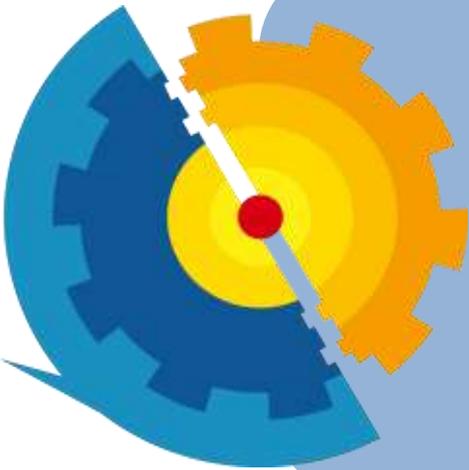
Présentation de la Stratégie révisée de la Réforme et Modernisation de l'Administration

Etat d'avancement de la mise en œuvre

Conclusions



Partie I



**PRÉSENTATION DU CONTEXTE,
ENJEUX ET DÉFIS**

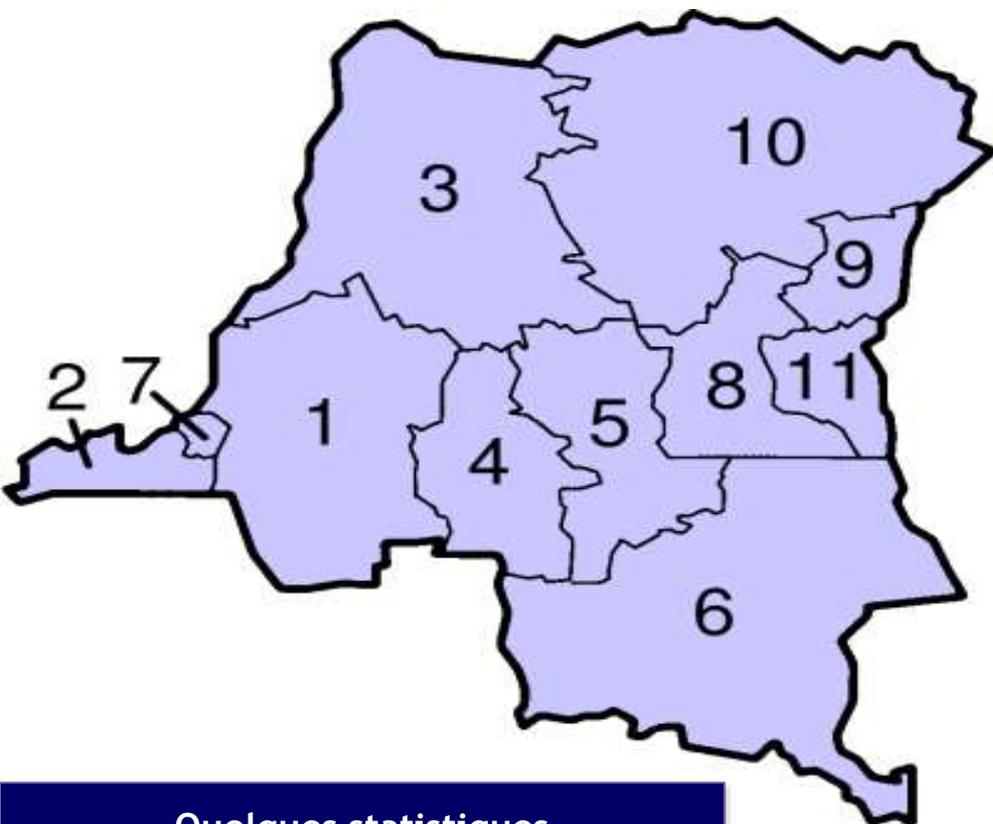
CONTEXTE GENERAL

- Pays post-conflit ;
- En besoin de reconstruction et refondation de l'Etat pour renforcer son efficacité et restaurer son autorité sur l'ensemble du territoire national ;
- Engagé depuis 2003 dans les réformes structurelles et sectorielles ;
- Engagé dans la mise en œuvre de la décentralisation conformément à la réforme constitutionnelle de février 2006 ;
- Pays à la recherche d'une croissance économique à 2 chiffres qui conduira vers l'émergence et d'un développement durable
- Cadre macroéconomique performant et évolutif mais encore très fragile ;
- Conditions sociales encore peu rassurantes ;
- Existence d'une Administration publique et des Services publics moins performants et moins efficace pour soutenir l'Etat dans la réalisation de ses missions et fonctions afin de répondre aux défis de développement et satisfaire à la demande citoyenne.

ENJEUX MAJEURS

- Le pays s'étend sur 2.345.000 Km² de superficie;
- Dispose d'un réel potentiel en ressources humaines (70 millions d'habitants) et naturelles qui lui donne un réel avantage comparatif ;
- Le pays dispose donc des atouts majeurs pour son décollage économique et la création des meilleures conditions pour le progrès social.

Défis et enjeux liés à la taille du pays



#	Province	Chef-lieu	Superficie (Km ²)	Population (Est.2013)
1	Bandundu	Bandundu	295 658	8 567 339
2	Bas-Congo	Matadi	53 920	4 829 923
3	Équateur	Mbandaka	403 292	7 977 080
4	Kasaï-Occidental	Kananga	154 742	5 738 420
5	Kasaï-Oriental	Mbuji-Mayi	170 302	7 089 149
6	Katanga	Lubumbashi	496 877	6 059 063
7	Kinshasa	Kinshasa	9 965	9 757 236
8	Maniema	Kindu	132 250	2 199 884
9	Nord-Kivu	Goma	59 483	6 175 195
10	Orientale	Kisangani	503 239	8 633 573
11	Sud-Kivu	Bukavu	65 070	4 944 662
Total			2 344 798	71 971 524

Quelques statistiques

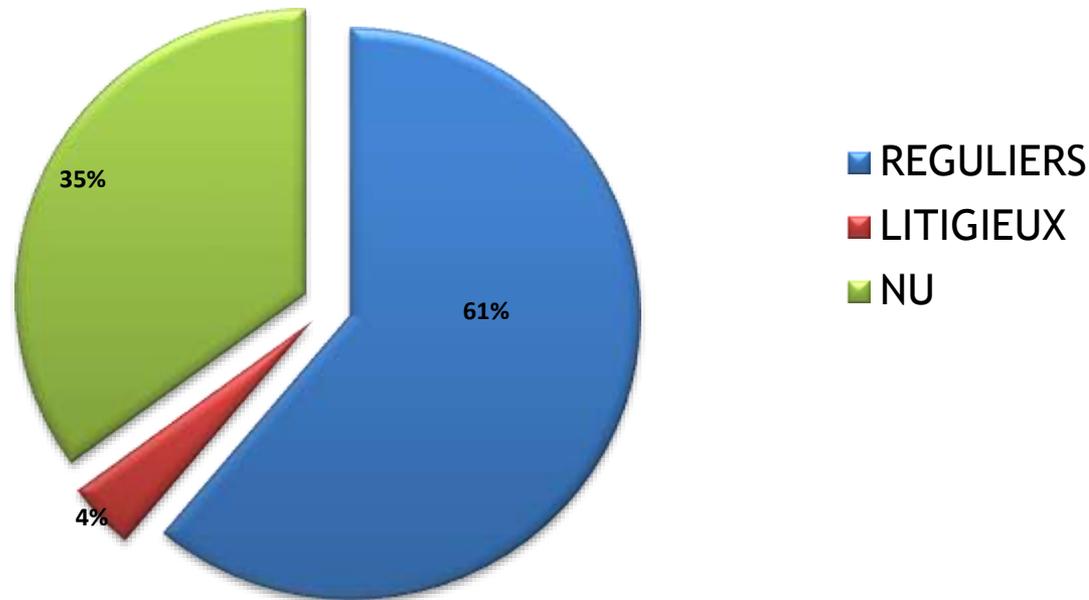
- Superficie : 2.345.000KM²
- Population : 71 millions d'hab.
- Nombre des fonctionnaires : **793.615(chiffres bruts)**
- 11 Provinces
- Taux de Pauvreté National : 71%

Comment passer d'une administration publique moins efficace et moins performante vers une administration publique véritablement orientée vers le développement.

En tenant compte des défis ci-après:

- Superficie
- Population
- Pauvreté et inégalité
- Déficit infrastructurel et enclavement de certaines zones

Repartition des Agents contractuels & non-contractuels



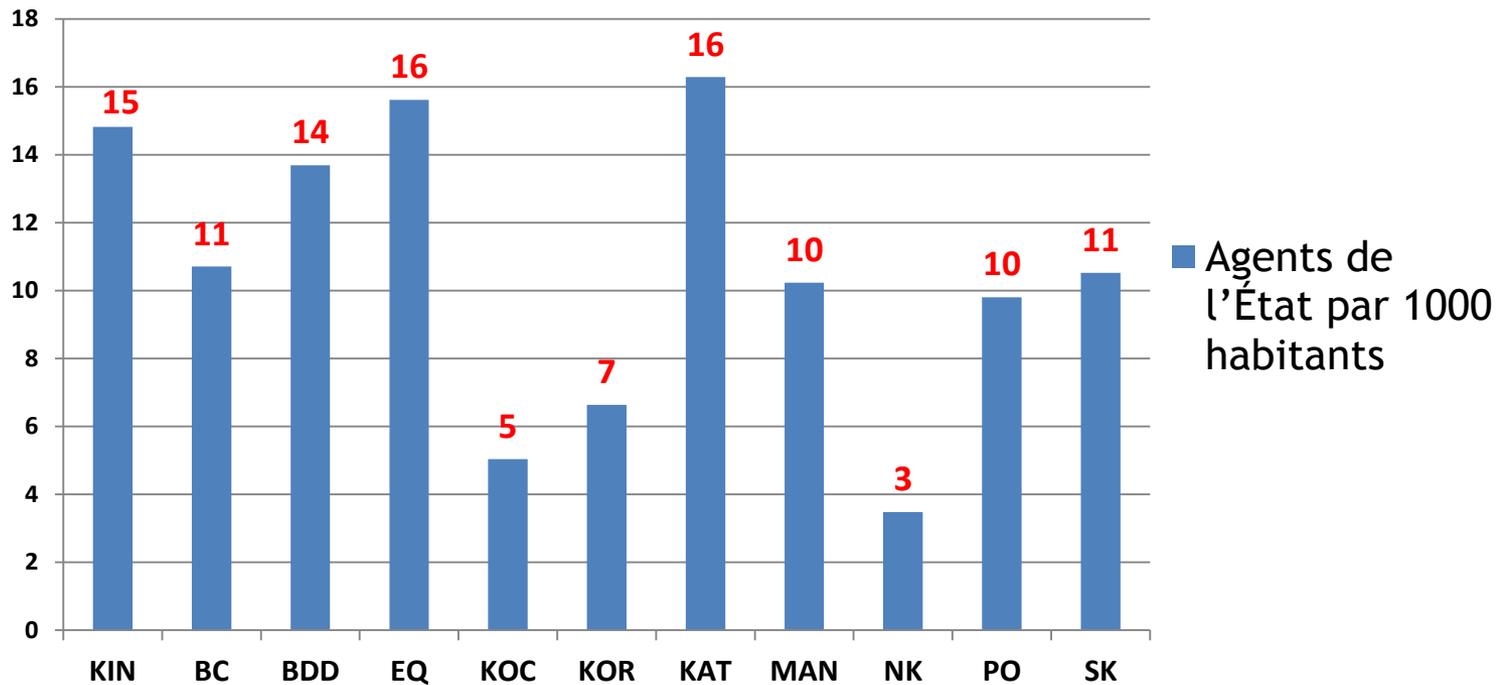
Une forte présence des NU liée à la non application des normes et au non respect des règles et procédures statutaires

Disparité dans la Répartition des Agents et Fonctionnaires de l'Etat

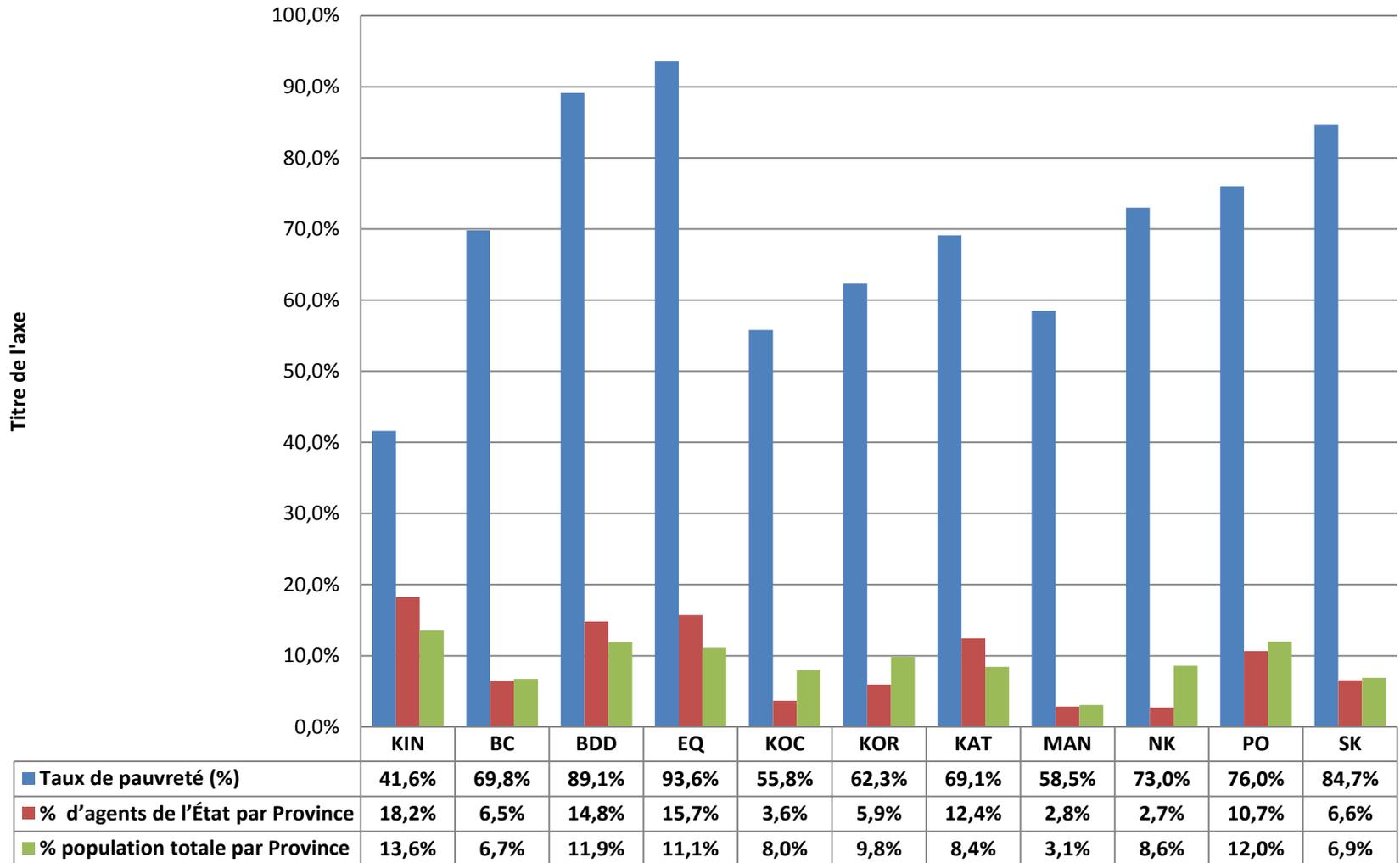
Province	Taux de pauvreté (%)	Nombre des agents de l'État	% d'agents de l'État par Province	% population totale par Province	Agents de l'État par 1000 habitants	Agents de l'État pour 100 km2
KIN	41,6	144613	18%	14%	15	1451
BC	69,8	51727	7%	7%	11	96
BDD	89,1	117333	15%	12%	14	40
EQ	93,6	124604	16%	11%	16	31
KOC	55,8	28915	4%	8%	5	19
KOR	62,3	47050	6%	10%	7	28
KAT	69,1	98696	12%	8%	16	20
MAN	58,5	22508	3%	3%	10	17
NK	73	21443	3%	9%	3	36
PO	76	84686	11%	12%	10	17
SK	84,7	52040	7%	7%	11	80
		793615			11	167
	71%	Total :			Moyenne :	Moyenne :

Défis et enjeux

Agents de l'État par 1000 habitants

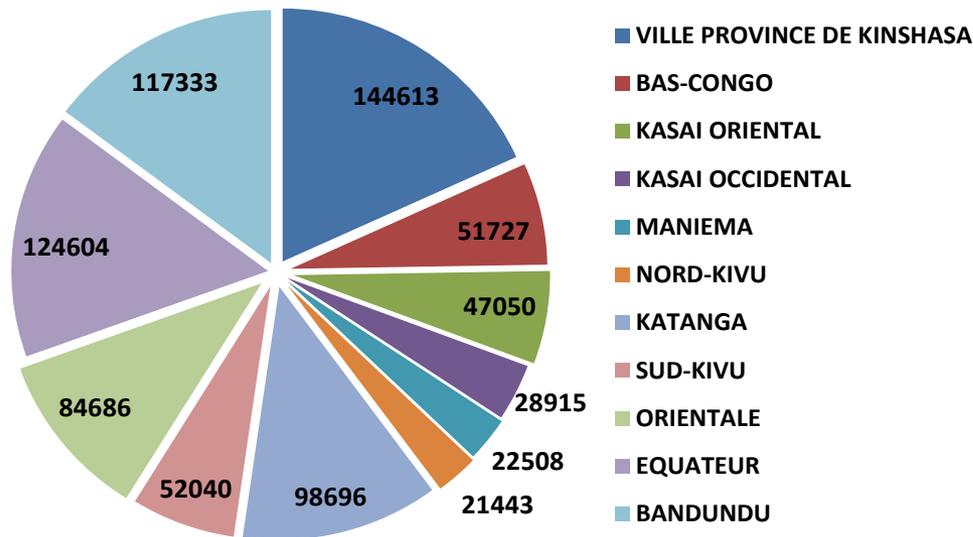


Défis et enjeux

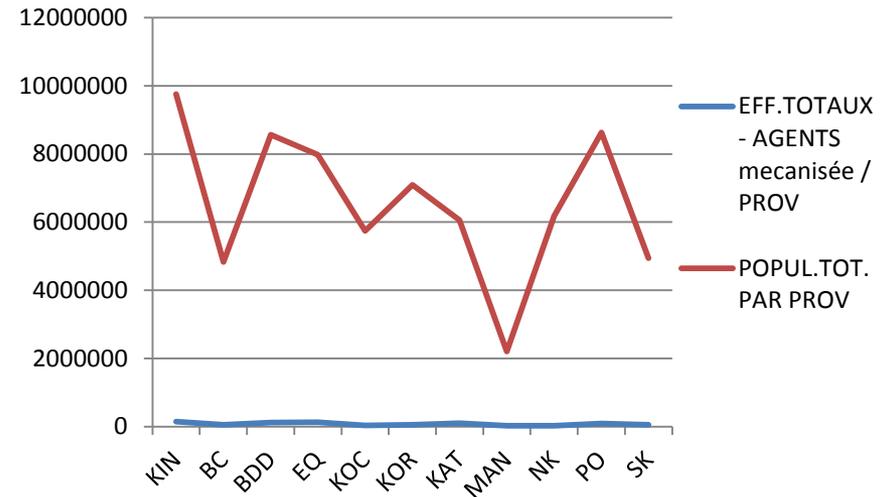


Défis et enjeux

EFFECTIFS AGENTS & FONCTIONNAIRES DE L'ETAT



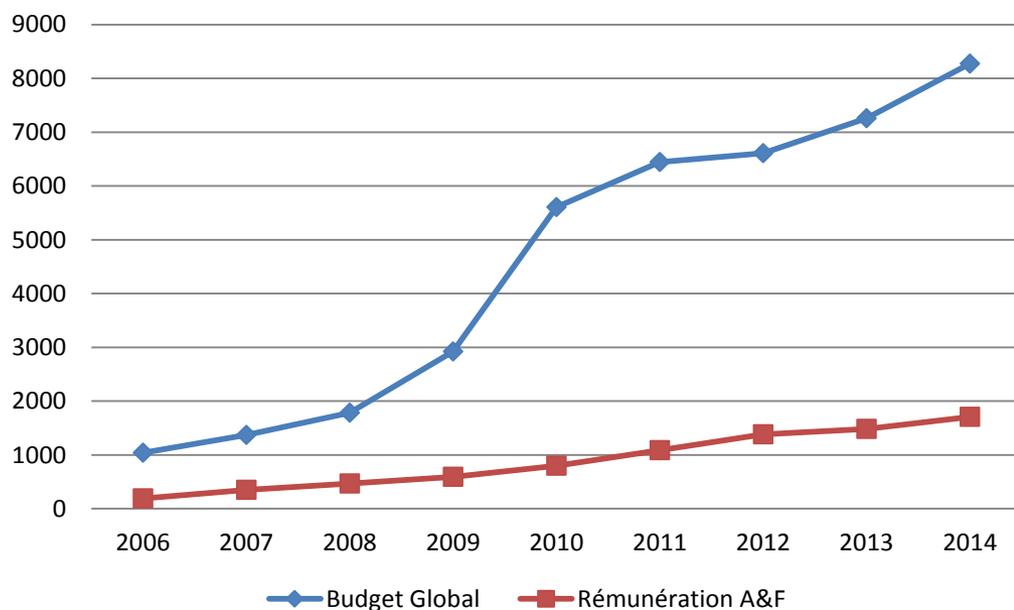
Une sous administration fortement remarquée



- Il se fait ressentir un besoin imminent de miser sur l'équilibre de la répartition du personnel
- Nous constatons une sous-administration effective ne correspondant pas aux normes de l'Administration (Soit 1,43 % de la population totale)

Un Taux de rémunération annuelle moins croissant durant ces dernières années

**Ecart Taux d'Accroissement
Budgétaire et Rémunération
(En Milliard FC)**



- Pendant plusieurs années, le budget alloué aux dépenses du personnel (Rémunérations) n'a jamais atteint les 2 milliards

- Au vue de ce graphique l'accroissement de rémunération n'est pas proportionnel au budget de l'Etat

DEFIS MAJEURS

Une administration publique moins performante aux mode d'organisation, de fonctionnement et de gestion dysfonctionnels et non performants;

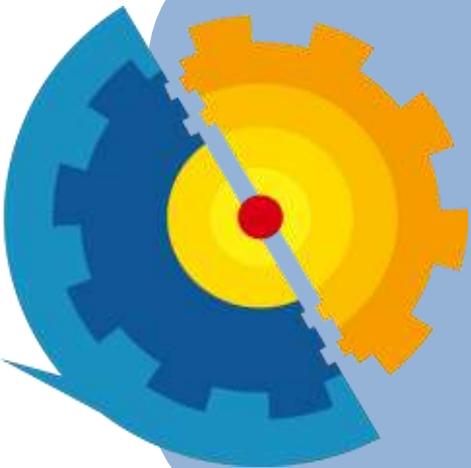


Un service public peu satisfaisant aux attentes des usagers;



Un pays sous-administré et caractérisé par un service public moins accessible aux usagers, inégalement repartit sur l'ensemble du territoire (Plus concentré dans les grands centres urbains que dans les milieux ruraux)

Partie II



➤ QUELQUES STATISTIQUES

Un lourd passif des retraités à gérer et à éponger honorablement

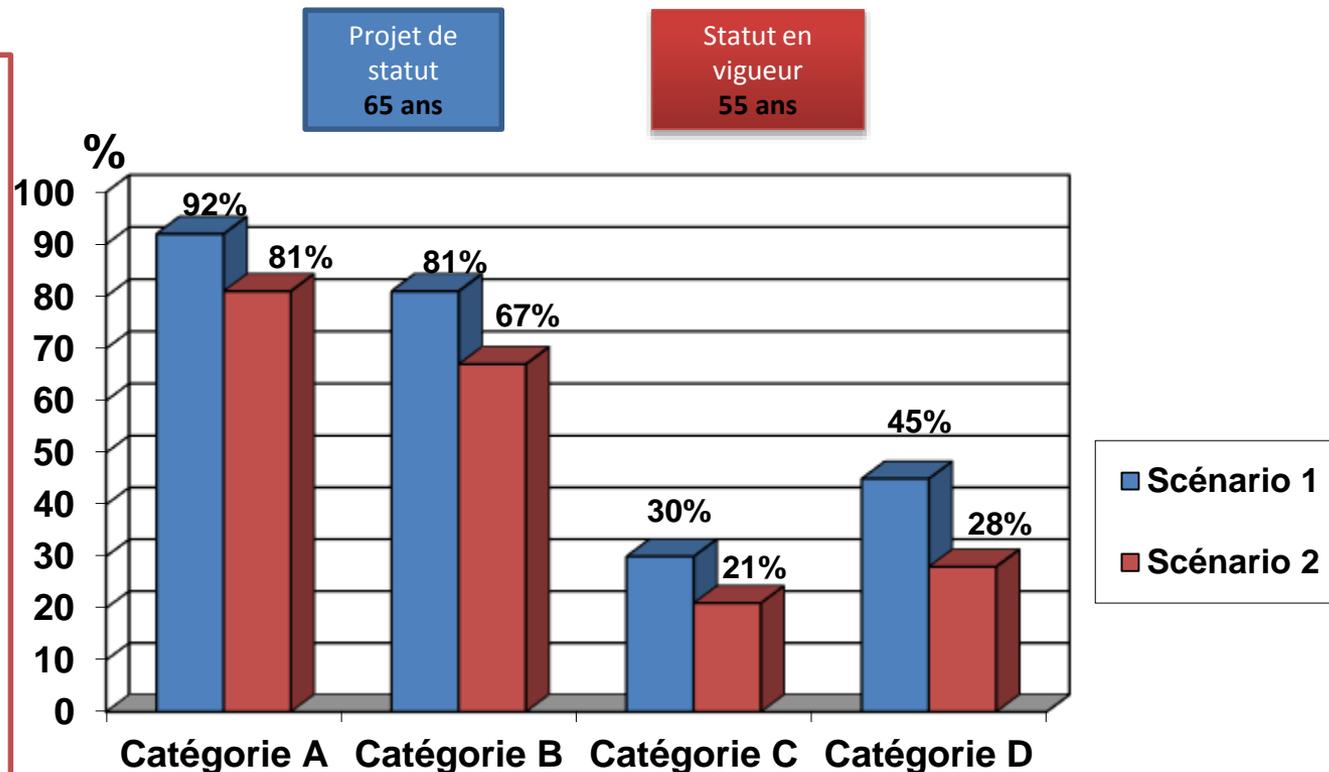
CATEGORIES	FIN 2012	FIN 2013	FIN 2014	FIN 2015
Réguliers	168 641	182 529	196 942	213 542
irréguliers	7 825	8 554	5 728	10 118
Nouvelles Unités	13 651	15 532	17 685	20 538
TOTAL CUMULE	190 117	206 615	220 355	244 198

Un cadre juridique dépassé (datant de 32 ans), obsolète et inadapté au contexte-pays (décentralisation) et aux enjeux de l'heure (transparence, équité, bonne gouvernance, émergence et développement durable)

- Statut en vigueur du personnel de carrière des services publics de l'Etat (Loi n°81-003 du 17 juillet 1981 portant
- ordonnance-Loi N°82-011 du 19 mars 1982 et les différents règlements d'administrations qui en découlent

Un % très élevé des hauts cadres (Catégorie A) éligibles à la retraite

A: conception, commandement, direction et contrôle général (SG et Dir.);
B: coordination et encadrement (CD et CB)
C: collaboration et prestation intellectuelle et technique (AA1, AA2, AA1)
D: Exécution des tâches non spécialisées et prestation technique manuel (AA2, AA1 et AA2 et huissier)



Un besoin immédiat de renouvellement du personnel mais un risque très élevé de vider les administrations, un mécanisme de remplacement non automatique lié à la hiérarchisation des postes organiques et un processus qui doit respecter les normes et procédures y relatives

Emploi	SG	Directeur	CD	CB
Effectif organique	66	1 134	4 756	13 989
Départ en retraite (moyenne)	98 %	75 %	73 %	74 %
Nombre de départs	65	850	3 472	10 352
Solde	1	284	1284	3637

Une difficulté accrue par l'importance des effectifs réels et non maîtrisés mais inégalement repartis sur le Territoire et concentrés dans les grands centres urbains.

Emploi	SG	Directeur	Chef division	Chef bureau	Total
Effectif organique	66	1 134	4 756	13 989	19 945
Effectif déclaré	72	4 754	9 607	22 558	36 991
Accroissement	+9%	+ 320%	+ 102%	+ 61%	+ 85 %

Partie III



➤ **Vision , Politique et
Stratégie révisée de la
Réforme et Modernisation
de l'Administration publique**

Vision : une Administration publique efficace, efficiente et de développement plus proche des citoyens et orientée vers les résultats

Vision de politique Générale :	Vision de politique sectorielle :
Faire de la R.D. Congo un pays émergence à l'horizon 2030	Faire de l'Administration publique une administration orientée vers le développement et plus proche des citoyens
Politique générale: PAG 2012-2016	Politique sectorielle:
Poursuivre le programme de reconstruction, de refondation et de restauration de l'autorité de l'Etat pour renforcer son efficacité dans la réalisation de ses missions et fonctions. Améliorer la qualité de la gouvernance administrative et institutionnelle.	Réformer et moderniser l'Administration publique pour en faire un véritable instrument à la disposition de l'Etat pour assurer efficacement ses missions et fonctions en offrant des services publics de qualité compatible aux besoins des usagers
Objectif général et Résultat attendu:	Objectif sectoriel et résultat attendu:
Consolider l'efficacité de l'Etat en visant l'atteinte de l'émergence du pays	Replacer l'Administration publique au cœur de l'action réformatrice et refondatrice de l'Etat et en faire un instrument efficace à la disposition de l'Etat au service de la société et du développement durable

Objectif général et Résultat attendu:

Consolider l'efficacité de l'Etat en visant l'atteinte de l'émergence du pays

Objectif sectoriel et résultat attendu:

Replacer l'Administration publique au cœur de l'action réformatrice et refondatrice de l'Etat et en faire un instrument efficace à la disposition de l'Etat au service de la société et du développement durable

Action générale (PAG)

Poursuite des Réformes structurelles et sectorielles y compris dans le domaine de la gouvernance administrative et institutionnelle

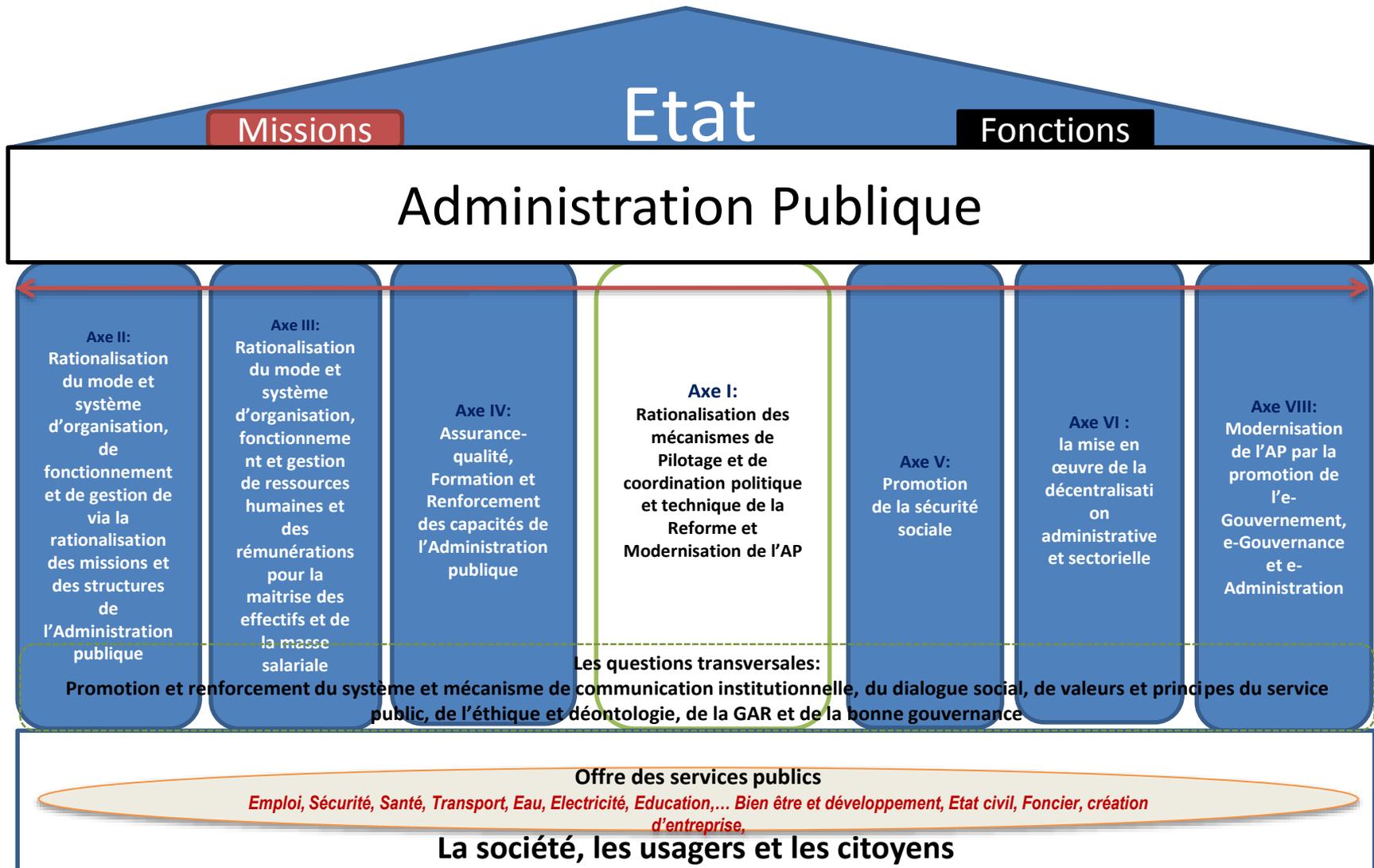
Actions sectorielles (PAG):

- Poursuite du recensement général des agents et fonctionnaires de l'Etat dans les provinces ainsi que le recensement sectoriel des agents et fonctionnaires des secteurs décentralisés ;
- La mise à la retraite des agents ayant atteint les conditions légales de la retraite ;
- L'institution d'un fond national de retraite ;
- Le renforcement des capacités à travers l'Ecole Nationale d'Administration ;
- La révision du cadre global de la Fonction publique.

Une stratégie de mise en œuvre selon une démarche rigoureuse, stratégique, progressive et séquentielle qui s'inscrit dans la durée

- **1. Normalisation du mode actuel d'organisation, de fonctionnement et de gestion de l'Administration publique (compatibilité aux lois, statuts, normes, règles et procédures)**
- **2. Modernisation par l'introduction progressive des innovations et des bonnes pratiques nécessaires en partir des expériences pilotes**
- **3. Extension des actions de réforme sur d'autres ministères sectoriels en fonction des résultats enregistrés dans la phase expérimentale.**

Stratégie révisée de la réforme et modernisation de l'Administration publique



Vers une Administration Publique d'excellence au service des usagers



Mise en place de la décentralisation administrative et sectorielle

Mise en place d'un système efficace et durable de sécurité sociale

Assurance-qualité, formation et Renforcement des capacités

Rationalisation du mode et système de Gestion des Ressources Humaines et des rémunérations

Rationalisation des missions et des structures (revue du cadre juridique et des cadres organiques)

Rationalisation du mécanisme de pilotage politique et technique de la RAP

Partir d'une Administration publique inefficace, au mode et système d'organisation, de fonctionnement et de gestion dysfonctionnels et non respectueux des textes légaux

Renforcement du mécanisme de coordination et de pilotage institutionnel de la Réforme de l'Administration publique et promotion du dialogue social

Mise en place d'un mécanisme de pilotage de la Réforme et de la modernisation de l'Administration publique, placé sous le leadership du Premier Ministre ;

Mise en place d'un mécanisme de pilotage technique de mise ne œuvre de la Réforme de l'Administration publique, placé sous la supervision du Ministre en charge de la Fonction Publique ;

Mise en place d'un système efficace et durable de communication institutionnelle et de dialogue social.



Rationalisation du mode et système d'organisation, de fonctionnement et de gestion de l'Administration publique en partant de la rationalisation des missions et des structures de l'Administration publique

Revue du cadre juridique de la Fonction Publique ;

Revue des cadres organiques de l'Administration publique ;

Mise en place de la Fonction Publique provinciale et locale.



Rationalisation du mode et système de Gestions des Ressources Humaines et de leur rémunération en vue de la maîtrise des Effectifs et de la masse salariale des agents et fonctionnaires de l'Etat

Finalisation des opérations de Recensement biométrique ;



Mise en place d'un système intégré des Ressources humaines et de la paie ;



Assurance-qualité, Formation et Renforcement des capacités de l'Administration publique en mise en œuvre d'un système d'inspection, contrôle-qualité et de contrat de performance au sein de l'Administration publique

Relance de l'Ecole National de l'Administration (ENA) ;

Rajeunissement de l'Administration publique ;

Promotion de l'Ethique, de l'intégrité et règles déontologiques et de bonne gouvernance ;



Assurance-qualité, Formation et Renforcement des capacités de l'Administration publique en mise en œuvre d'un système d'inspection, contrôle-qualité et de contrat de performance au sein de l'Administration publique

Promotion de l'e-Gouvernement, de l'e-Gouvernance et de l'Administration électronique en vue de réduire les délais et temps de réponse à la commande citoyenne, de réduire les files d'attentes, d'accroître l'efficacité, l'efficience, d'améliorer l'offre et la qualité des services public, d'accroître le degré d'ouverture et d'assurer le rapprochement envers les usagers.

Mise en place des mécanismes de promotion de la sécurité sociale au profit des agents et fonctionnaires de l'Etat

Mise en place de la Caisse Nationale de Retraite ;

Révision de la politique salariale ;

Mise en place d'une mutuelle de santé.



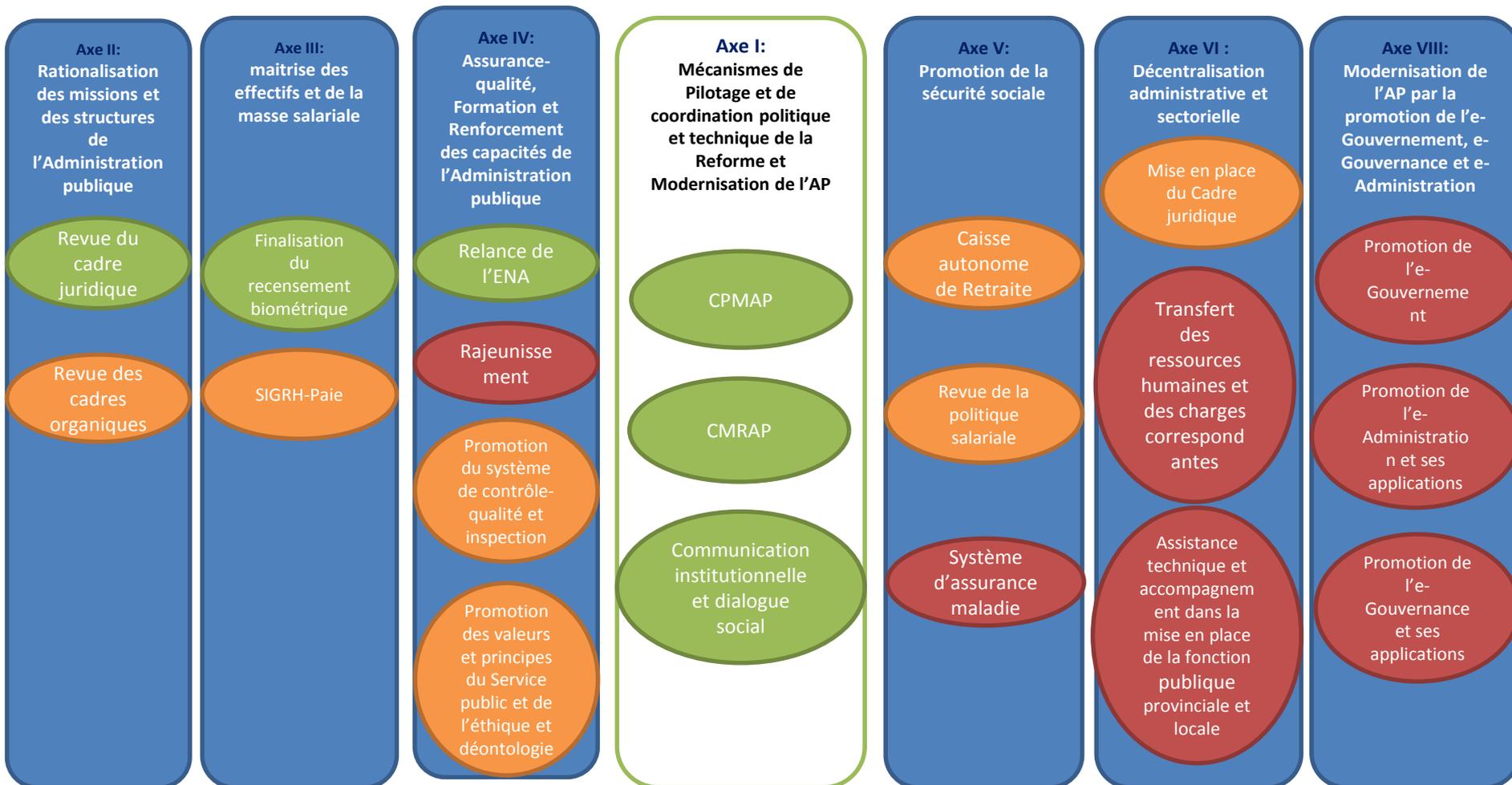
Mise en œuvre de la décentralisation administrative et sectorielle

Appui à l'organisation et à la mise en place de la Fonction Publique provinciale et locale;

Transfert des compétences, des charges et des ressources humaines correspondantes aux provinces et aux Entités Territoriales Décentralisées (ETD).



La SRAP dans ses composantes et sous-composantes (sous axes)



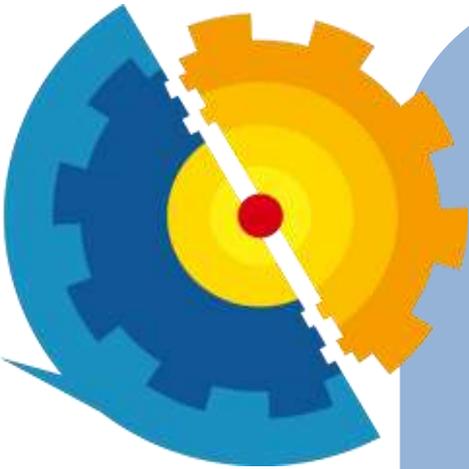
Etat d'avancement de la mise en œuvre de la RAP



CONCLUSION

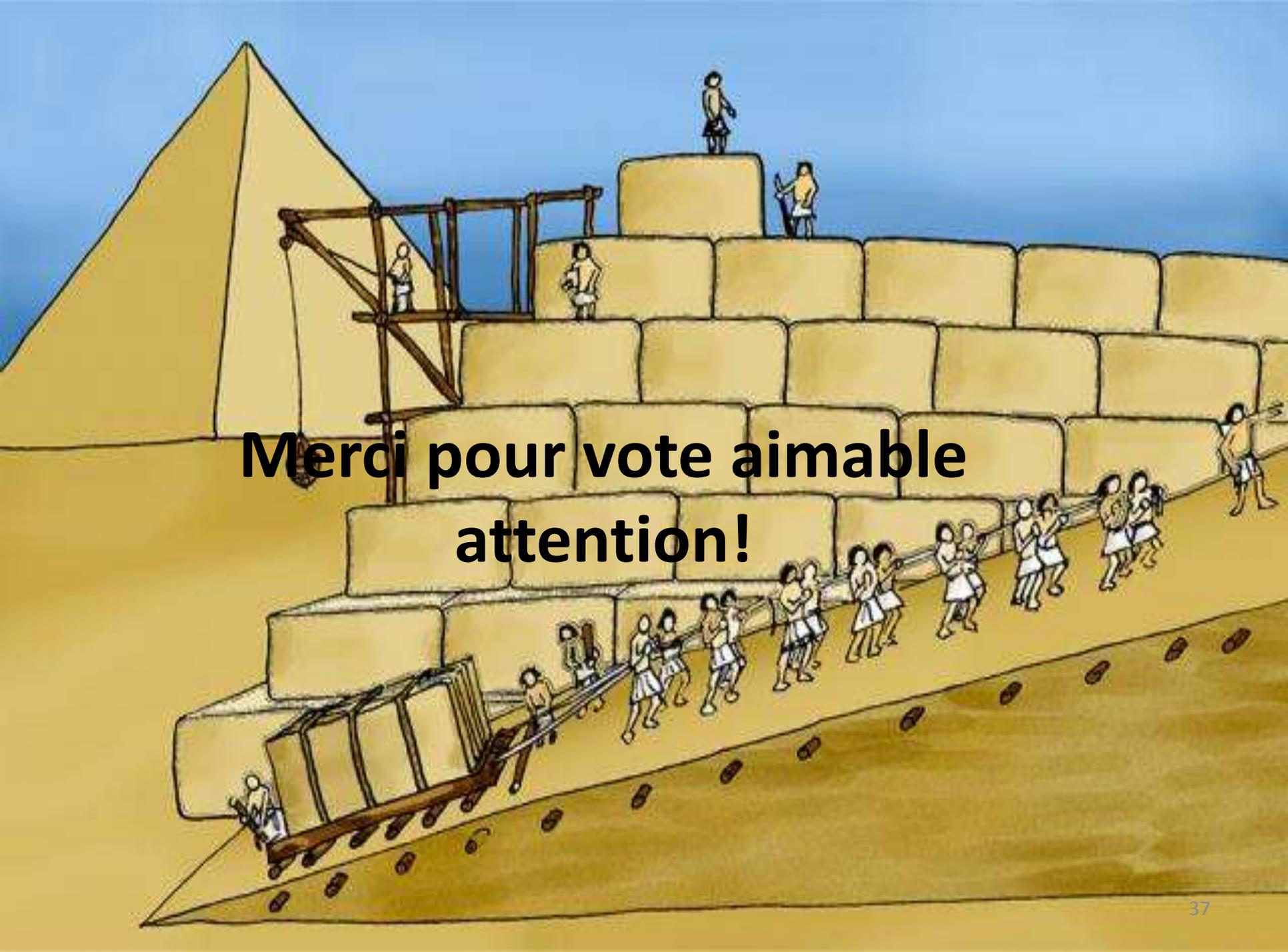
- La RDC aspire à son émergence d'ici 2030;
- Pour y arriver, elle a besoin d'un Etat efficace qui réalise ses missions et fonctions efficacement ;
- Ce qui exige de disposer d'une Administration publique efficace dont l'action est orientée vers le développement et la satisfaction des besoins des usagers des services publics ;
- Cela étant, il est donc nécessaire et urgent de procéder à une réforme profonde et audacieuse de l'Administration publique. Ce à quoi le gouvernement s'emploie.

Partie IV



Nous allons maintenant suivre quelques réalisations phares notamment:

- **La mise en place d'un SIGRH-Paie (par SIMAC)**
- **la fixation des cadres organiques des structures standards (par l'Expert MAYI)**
- **et enfin la mise en œuvre de la CNSS**

An illustration showing the construction of a pyramid. In the background, a large pyramid is visible. In the foreground, a smaller pyramid is under construction, with several layers of large, rectangular stone blocks. A wooden crane-like structure is positioned on the left side of the pyramid, with a rope extending from it. A group of workers is shown pulling a large stone block up a ramp. The ramp is supported by a series of wooden rollers. The workers are dressed in simple, traditional clothing. The sky is a clear blue, and the ground is a light brown color.

**Merçi pour vote aimable
attention!**