

LES RENDEZ-VOUS DU GOUVERNEMENT

CONFERENCE DE PRESSE DU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

*Thème : « Administration Publique, levier d'une Côte
d'Ivoire émergente et attractive »*

**Madame le Ministre de la Communication, Porte-Parole Adjoint du
Gouvernement ;**

**Mesdames et Messieurs les Directeurs Généraux et Directeurs Centraux de
l'Administration ;**

Mesdames et Messieurs les Conseillers ;

Mesdames et Messieurs les Chefs de service ;

**Mesdames et Messieurs les Présidents et Secrétaires Généraux des Centrales
et Organisations syndicales ;**

Honorables invités ;

Mesdames et Messieurs de la Presse nationale et internationale ;

Mesdames et Messieurs,

Je voudrais avant tout remercier le Centre d'Information et de Communication
Gouvernementale (CICG), à travers sa Directrice Générale Madame **Anne-Marie
KONAN-Payne**, pour l'invitation à cette tribune d'expression qui offre aux Membres
du Gouvernement l'opportunité de rendre compte régulièrement de leurs activités à
nos concitoyens.

Cette plateforme nous offre également l'occasion d'être informés, par l'intermédiaire
de la Presse, des inquiétudes et interrogations des Ivoiriens, en vue d'une meilleure
prise en charge de leurs préoccupations dans le cadre de l'action gouvernementale.

C'est pourquoi, je voudrais adresser mes vifs remerciements à l'ensemble de la
presse nationale et internationale qui a bien voulu répondre favorablement à notre
invitation. Chers amis journalistes, vous avez la responsabilité de faire en sorte que
nos populations, où qu'elles se trouvent, soient bien informées de toutes les actions
que le Gouvernement mène au quotidien pour améliorer leur bien-être.

Madame le Ministre de la Communication, en votre qualité de Porte-Parole Adjoint
du Gouvernement, je voudrais vous remercier de me recevoir et de me soutenir en
ce lieu ce matin. Cela témoigne de la solidarité des Membres du Gouvernement dans
la conduite des affaires publiques.

Mesdames et Messieurs,

Le Président de la République, comme vous le savez, a fixé pour notre pays le cap
de l'émergence à l'horizon 2020. Cette émergence nous impose :

- de réaliser une croissance forte et soutenue sur une longue période ;
- de baisser considérablement le taux de pauvreté des populations par la constitution d'une large classe moyenne qui accède aux biens de consommation durable ;
- de construire une économie à base plus industrialisée, capable de transformer nos matières premières en produits finis et semi-finis ;
- de prendre une part plus importante dans le système de production mondial des biens et services ;
- etc.

Ce sont autant d'objectifs que nous ne pouvons atteindre sans une Administrative Publique de qualité et performante, car c'est à travers l'Administration que l'Etat agit pour traduire en actes concrets sa vision, ses programmes et ses projets.

L'Administration Publique, à notre arrivée à la tête de ce Ministère en avril 2011, n'était pas dans un état reluisant. Elle était confrontée à plusieurs formes de dysfonctionnements et de contraintes qui entravaient son efficacité et sa performance. L'Etat, les fonctionnaires et les citoyens, dans leur grande majorité, reprochaient à cette Administration :

- d'être inefficace et incompétente ;
- d'avoir des effectifs pléthoriques et une masse salariale excessive ;
- d'avoir des procédures complexes et lourdes ;
- d'être opaque dans son fonctionnement ;
- de gérer de façon approximative la carrière des fonctionnaires ;
- de manquer de transparence dans l'organisation des concours administratifs ;
- d'entretenir la corruption et les diverses formes de rackets ;
- etc.

Devant ce tableau peu flatteur, il fallait entamer des réformes, dans le cadre de la modernisation de l'Administration Publique telle que prévue par le programme présidentiel. Il s'agissait de mettre en place une Administration de développement, capable d'impulser nos ambitions d'émergence. Pour nous, cette Administration nouvelle doit posséder les caractéristiques suivantes :

- avoir des procédures simplifiées et connues de tous ;
- agir avec célérité ;
- agir dans la transparence ;
- être facilement accessible ;
- sécuriser la production des actes administratifs et assurer leur traçabilité ;
- fournir des prestations gratuites autant que faire se peut ;
- avoir des effectifs et une masse salariale maîtrisés ;
- satisfaire les besoins des usagers ;
- optimiser les coûts de fonctionnement des services.

La lourdeur administrative, les tracasseries, le racket et la corruption n'ont plus droit de cité dans une telle Administration.

Pour bâtir cette Administration, le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est chargé par le Gouvernement :

- au titre de la Fonction Publique

- du recrutement et de la gestion des personnels des Administrations de l'Etat, des EPN et des contractuels ;
- de la gestion prévisionnelle et du contrôle des effectifs ;
- de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique générale de la Fonction Publique ;
- de la moralisation de la Fonction Publique ;
- de la formation et du perfectionnement des cadres de l'Administration et des Agents de l'Etat ;
- de la réforme et du suivi de l'application du statut général de la Fonction Publique ;
- de la continuité, de l'organisation efficace et du bon fonctionnement du service public.

- au titre de la Réforme Administrative

- de la recherche de l'efficacité, de la célérité et de la transparence dans l'accomplissement du service public ;
- de l'adaptation de la formation à l'évolution des missions de l'Administration ;
- de l'évaluation et de la coordination des actions de réforme des services publics ;
- de la modernisation et de l'informatisation de l'Administration ;
- de l'élaboration de propositions permettant d'assurer l'adaptation des services déconcentrés des Administrations de l'Etat au développement de la décentralisation ;
- de l'étude sur les mutations de l'Administration notamment en matière de formation et de moralisation ;
- du renforcement du suivi-évaluation et de l'imputabilité.

Comme on le constate, notre mission comporte deux (02) volets. Nous sommes chargés d'une part de la gestion des ressources humaines de l'Etat et d'autre part de la réforme, de l'informatisation et de la modernisation de l'Administration Publique. Face à ces missions, plusieurs actions majeures de réformes, basées pour la plupart sur l'utilisation des TIC, ont été engagées depuis avril 2011. Ces actions visent notamment à :

- assurer une gestion rationnelle des effectifs ;
- assainir le processus de recrutement à la Fonction Publique ;
- simplifier les procédures de gestion des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- automatiser le traitement de tous les actes administratifs concernant la carrière des fonctionnaires ;
- éradiquer la corruption au sein de la Fonction Publique ;
- réinstaurer le mérite à la Fonction Publique ;
- établir l'équité et la justice dans la rémunération des fonctionnaires.

Il s'agit pour nous de mettre en place, à terme, une Administration Publique à dimension raisonnable en terme de personnels, avec des agents bien formés, performants et bien rémunérés, en vue d'un service public de qualité, tel que défini plus haut.

La stratégie pour atteindre nos objectifs a été de nous attaquer d'abord au 1^{er} volet de notre mission qui constitue le cœur de notre métier : la gestion des ressources humaines de l'Etat. Pour ce chantier, mon département a conduit pratiquement à terme douze (12) projets de réforme qui, aujourd'hui, modernisent progressivement la gestion de la carrière des fonctionnaires.

Pour les années 2014 et 2015, le Ministère va s'occuper, en collaboration avec les départements ministériels concernés, du 2^e volet de sa mission qui concerne, comme indiqué plus haut, la réforme, la modernisation et l'informatisation de l'Administration.

I. BILAN DES REFORMES EFFECTUEES

1. La réforme des horaires de travail

Par décret **n°2012-04 en date du 11 janvier 2012**, le système de la journée continue a été institué dans les Administrations de l'Etat, les EPN et les Collectivités Locales, en vue de faire face aux problèmes conjoncturels d'insécurité née de la crise post-électorale et de permettre aux fonctionnaires de concilier plus aisément vie sociale et vie professionnelle. Cette mesure a été accueillie favorablement par les fonctionnaires et a connu une bonne application à ses débuts. Malheureusement l'on constate un relâchement dans le respect de ces horaires ces derniers temps. Pour remédier à cette situation en vue d'assurer un respect strict de ces horaires, de nouvelles mesures seront mises en œuvre en 2014 (cf. perspectives II-1).

2. L'audit du fichier des effectifs de la Fonction Publique

L'audit des effectifs de la Fonction Publique, entamé depuis août 2011 par le recensement général des fonctionnaires et agents de l'Etat, a été parachevé en 2013 par l'opération d'identification/Notation. Cet audit a permis d'assainir le fichier de la Fonction Publique. Ainsi : **3 698** faux agents ont été sortis des effectifs en 2012, pour une économie annuelle de plus de **dix (10) milliards de FCFA**, **1 848** ont vu leur salaire mis sous contrôle aux fins de vérifications.

Grâce aux résultats de l'opération Identification/Notation, l'on dispose aujourd'hui d'une cartographie de la Fonction Publique :

- par région, préfecture, sous-préfecture, village ;
- par grade, emploi, âge et sexe ;
- par institution, ministère, direction générale, direction centrale, service jusqu'à la plus petite cellule administrative.

Ce qui permet au Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative :

- d'assurer un suivi de proximité des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- d'adresser le problème de l'allocation rationnelle des ressources humaines dans la Fonction Publique ;
- de renouer avec l'évaluation annuelle des fonctionnaires, conformément à la réglementation en vigueur, mettant ainsi fin à l'indiscipline et au laxisme observé dans l'administration. Les notes obtenues permettront de

- parachever le processus de promotion des fonctionnaires de la catégorie A, grade A4 à grade A7, démarré en 2007 et interrompu en 2009 ;
- de reconstituer la situation administrative des fonctionnaires.

Désormais, le nombre exact de fonctionnaires régis par le statut général de la Fonction Publique est connu à chaque instant. A fin novembre 2013, **151 063** fonctionnaires sont inscrits au fichier de la solde, **224** sont en disponibilité, **70** en détachement et **10 029** sont des nouveaux fonctionnaires en attente de prise de service ou de prise en compte dans le fichier solde.

3. L'opération tiroir

Dès avril 2011, le Ministère a engagé une opération dite « opération tiroir » qui a consisté à traiter avec célérité tous les actes en rapport avec la carrière des fonctionnaires et la pension, en stock dans les tiroirs depuis des années. Conduite du 03 au 19 août 2011, cette opération a permis de traiter **26 939** actes, pour un total de **43 579** fonctionnaires concernés. D'avril 2011 à janvier 2013, **93 411** actes ont été traités. En appui à l'opération tiroir, de janvier à juin 2013, j'ai reçu en audience foraine, tous les jeudis matin, les fonctionnaires et agents de l'Etat qui rencontraient des problèmes dans le traitement de leurs dossiers administratifs dans ses services.

4. La réalisation du site internet du Ministère

Un site internet a été conçu et est en exploitation depuis novembre 2011. Plus qu'un simple instrument de communication, ce site est un véritable outil de travail. Il offre à tous les fonctionnaires les services ci-après :

- la consultation de la situation administrative à partir d'un espace dédié à chaque fonctionnaire ;
- l'actualisation de la situation administrative ;
- l'impression des actes administratifs mis en ligne ;
- la possibilité de saisir l'administration, via le site, pour exposer des problèmes et y trouver solutions.

Grâce au site, il s'est instauré un échange interactif entre l'administration et les fonctionnaires. Pour la gestion de leur carrière, ces derniers peuvent désormais solliciter, sans frais et sans déplacement, les services administratifs. Ce portail est probablement le site le plus visité de l'Administration, avec en moyenne plus de **130 000** visiteurs par mois. Il est l'embryon de l'Administration de demain, celle des formalités à distance.

5. La réforme de l'accès à la Fonction Publique

La réforme de l'accès à la Fonction Publique vise d'une part à mettre fin aux recrutements systématiques massifs qui s'effectuaient à la Fonction Publique sans tenir compte des besoins réels des services, et d'autre part, à assainir le processus de recrutement des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Tout le processus de recrutement, de l'expression des besoins jusqu'à la proclamation des résultats, a été automatisé. Ce nouveau processus adopté suit les étapes ci-après :

- expression des besoins en personnels par les administrations ;
- validation par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative des besoins exprimés ;
- validation budgétaire des besoins par le Ministère en charge des Finances ;

- inscription en ligne des candidats ;
- Composition Assistée par Ordinateur ;
- proclamation des résultats aussitôt après la dernière épreuve du concours ;
- authentification des diplômes des admis.

La réforme de la procédure de recrutement des fonctionnaires met fin à la corruption et aux rackets tant décriés dans les concours d'accès à la Fonction Publique organisés par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. Désormais les concours organisés par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative sont sans frais pour le candidat, pour respecter le principe de la gratuité du service public. Ce nouveau processus d'organisation des concours a été expérimenté à l'occasion du recrutement de **200** informaticiens pour l'ensemble des départements ministériels, de Chauffeurs pour les Cabinets ministériels et du concours professionnels des ingénieurs de la santé. Il sera appliqué pour le concours d'accès en 2014 à l'ENA.

6. La réalisation et la mise en exploitation du SIGFAE

Le Système Intégré de Gestion des Fonctionnaires et Agents de l'Etat (SIGFAE), voulu depuis 1996 par le Gouvernement en vue de rationaliser la gestion des ressources humaines de l'Etat, a été réalisé en 2012 par des techniciens issus de l'Administration. Ce système doit déboucher sur la mise en place d'un Fichier Unique de Référence (FUR) de l'ensemble du personnel public.

Le SIGFAE est un système informatique qui permet la gestion automatisée de la carrière des fonctionnaires, depuis le recrutement jusqu'à la retraite. Il assure une interconnexion entre les services du Ministère en charge de la Fonction Publique et toutes les autres administrations partenaires qui interviennent dans la gestion de la carrière des fonctionnaires. Le SIGFAE comprend les fonctionnalités ci-après :

- le recrutement ;
- la nomination ;
- la mise en solde;
- l'évaluation ;
- la gestion de la carrière ;
- la sortie de carrière ;
- la production de statistiques ;

Comme avantages, la mise en exploitation du SIGFAE permet :

- de crédibiliser les recrutements à la Fonction Publique ;
- d'accélérer le processus de mise en solde des nouveaux fonctionnaires ;
- de maîtriser les effectifs et la masse salariale ;
- d'évaluer périodiquement les fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- de contrôler les présences et la ponctualité des fonctionnaires ;
- de traiter avec célérité et transparence les dossiers des fonctionnaires ;
- de sécuriser la production des actes administratifs ;
- de contenir la corruption au sein de la Fonction Publique ;
- de produire périodiquement le FUR pour la paie des fonctionnaires.

En l'état actuel, le SIGFAE est progressivement déployé dans les services publics. Certains de ses modules, notamment ceux du recrutement et de l'évaluation sont en exploitation. Le FUR sera produit une fois que toutes les administrations auront intégré le SIGFAE. Avec le FUR, il y aura un seul fichier pour la gestion des

ressources humaines de l'Etat. Le cadre légal du SIGFAE est en cours d'adoption par le Gouvernement.

L'exploitation combinée du SIGFAE et du site web du Ministère permet désormais un échange interactif entre les fonctionnaires et l'Administration.

7. L'institution du Prix de la Meilleure Administration Numérique

En vue d'impulser le processus d'informatisation des services publics, le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administration, en liaison avec le Ministère des Postes et des TIC, a institué le Prix de la Meilleure Administration Numérique. Ce Prix, lancé le 27 juillet 2012, encourage et récompense les initiatives réussies des Administrations en matière d'utilisation des TIC.

La 1^{ère} édition du Prix a été remportée par la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique. En plus du Prix, plusieurs lauréats ont bénéficié de bourses d'étude pour des formations en Inde. La seconde édition est en préparation.

8. L'institution des postes de DRH de Ministère et des Directeurs Régionaux de la Fonction Publique

En appui au SIGFAE, pour une gestion de proximité efficace des ressources humaines de l'Etat, il a été institué le poste de Directeur des Ressources Humaines (DRH) dans tous les Ministères par le **décret n°2011-290 du 12 octobre 2011**. De même, il a été procédé à la nomination des Directeurs Régionaux de la Fonction Publique. Les DRH et les DR participent à la mise en œuvre de la politique générale de gestion des ressources humaines de l'Etat. Ils permettent une gestion de proximité par :

- le suivi au quotidien de la situation administrative des fonctionnaires ;
- l'identification des besoins en formation des agents ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs ;
- la mise en œuvre prochaine des contrôles quotidiens des effectifs sur l'ensemble du territoire.

9. La révision du statut général de la Fonction Publique

Depuis 2012, il a été entrepris la réforme de la **loi n°92-570 du 11 septembre 1992** portant statut général de la Fonction Publique en vue de prendre en compte le nouvel environnement des services publics. Dans cette optique, un avant-projet de loi portant statut général de la Fonction Publique a été élaboré et soumis à l'adoption du Gouvernement. Cet avant-projet introduit les principales réformes suivantes :

- la création d'une catégorie « Hors grade » correspondant aux emplois de supervision, d'expertise et d'audit. Elle est composée de hauts fonctionnaires ayant la qualité d'Auditeurs d'Etat. Cette réforme vise la prise en compte de l'apport de personnes fonctionnaires et non fonctionnaires, notamment les Ivoiriens de la diaspora en vue d'impulser la modernisation et relever le niveau de l'Administration publique ;
- la contractualisation des postes de Directeurs Généraux et de Directeurs Centraux en vue d'accroître la performance des hauts responsables de l'Administration, désormais tenus à des obligations de résultats ;

- l'obligation de déclaration de patrimoine pour les agents qui manipulent des deniers publics dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la prise en compte des questions d'éthique et de déontologie ;
- la prise en compte du temps travaillé dans la rémunération des fonctionnaires.

10. La réforme de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA)

Les textes régissant l'ENA ont fait l'objet d'une révision en vue de permettre à cette Ecole d'accomplir efficacement sa mission. Ils sont soumis au Gouvernement pour adoption. Les principales réformes prévues portent sur :

- l'assainissement des concours d'accès à cette Ecole ;
- la réorganisation du régime de la scolarité et de la formation qui y est dispensée ;
- la restructuration administrative des organes de cet établissement.

Le mode d'admission dans la nouvelle ENA tranche avec les recrutements effectués jusqu'alors dans cette école. Dorénavant, seuls des spécialistes aux profils recherchés par les administrations seront recrutés, au moyen d'un processus neutre, automatisé et crédible.

Sur la base de ces nouvelles modalités, les concours d'accès à l'ENA, suspendus depuis 2011 en raison des réformes et de la nécessité de la maîtrise de la masse salariale, ont été lancés. Cette année, **300** nouveaux élèves-fonctionnaires seront recrutés pour la rentrée à l'ENA.

11. La réforme de la rémunération des fonctionnaires pour plus d'équité

Le Gouvernement a décidé, en novembre 2012, de mettre en place une nouvelle grille salariale de la Fonction Publique plus juste et plus équilibrée, tenant compte des contraintes financières de l'Etat, des astreintes réelles de chaque emploi, du mérite des fonctionnaires et du coût de la vie. En application de cette décision, une étude a été menée. Elle a abouti à la conclusion que la seule adoption d'une nouvelle grille de salaire ne peut éliminer toutes les disparités constatées dans les rémunérations à la Fonction Publique. En effet, en raison des statuts particuliers et des primes servies dans certaines Administrations, à diplôme et à niveau d'étude égal, les rémunérations varient considérablement d'un agent à un autre. De plus, le blocage des avancements indiciaires depuis 1988 et l'interruption du processus de promotion des fonctionnaires du grade A4 aux grades A5, A6 et A7 ne permet pas d'adresser efficacement la question de la rémunération équitable des fonctionnaires.

Afin de lever progressivement les obstacles identifiés ci-dessus pour l'instauration à terme d'une nouvelle grille salariale, le Président de la République a décidé d'une revalorisation générale des salaires en 2014, par le déblocage sur cinq (05) ans des avancements et d'autres mesures complémentaires, pour un coût global de **78,9 milliards de FCFA**. Ces mesures de revalorisations portent sur :

- la prise en charge à **100%** des mesures de revalorisations entérinées par décrets depuis 2007 et concernant **121 382** fonctionnaires (enseignants de toutes catégories, agents des affaires maritimes et portuaires, surveillants des établissements pénitentiaires, agents techniques des eaux et forêts, personnels du secteur de la santé, agents de douanes, membres du corps diplomatique, magistrats).

- la **bonification** indiciaire, décidée en 2013, de **400** et de **150** points, respectivement au profit des cadres supérieurs et du personnel technique de la santé, soit un total de **15 819** agents concernés.
- la **promotion** de **1052** fonctionnaires du grade A4 au grade A5 ;
- la **bonification** indiciaire de **150** points et de **100** points au profit de **3 413** ingénieurs et techniciens autre que les informaticiens.
- le déblocage des avancements indiciaires de **38 680** fonctionnaires. Il s'agit des fonctionnaires non bénéficiaires des mesures ci-dessus énumérées.

Au total, en considérant l'enveloppe de **42,6** milliards de FCFA utilisée en 2013 pour le relèvement à **75%** du paiement des engagements actés et les **78,9** milliards de FCFA inscrits au budget 2014, le Gouvernement aura procédé à une augmentation moyenne de plus de **12%** des salaires des fonctionnaires.\$

12.L'élaboration du plan national de formation continue

Avec les crises successives que le pays a connues au cours de la dernière décennie, le niveau général de l'enseignement a considérablement baissé. Cela a eu un impact négatif sur le niveau de performance de l'Administration qui, dans la même période, a enregistré d'importants recrutements. Pour remédier à cette situation, un sondage a été réalisé pour identifier les besoins de formation des fonctionnaires et agents de l'Etat. Sur la base de ce sondage, un plan national de formation continue a été élaboré. Ce plan sera mis en œuvre dès 2014.

II. PERSPECTIVES

A partir de cette année, des opérations de contrôles quotidiens de présence des fonctionnaires et agents de l'Etat à leur poste de travail vont démarrer **(1)**. Par ailleurs, le Ministère mettra en œuvre le Cadre Stratégique de Réforme Administrative**(2)**.

1. Le contrôle de présence des fonctionnaires à leur poste de travail

Sur la base des résultats de l'opération identification/notation et avec le déploiement du SIGFAE, des contrôles quotidiens de présence des fonctionnaires à leur poste de travail seront effectués à partir de 2014, pour faire respecter les horaires de travail. Dans ce cadre, chaque Chef de service relèvera quotidiennement dans le SIGFAE, les retards et absences non autorisés de ses collaborateurs. Un projet de décret encadrant ces contrôles est élaboré et est sur la table du Gouvernement.

2. L'exécution du Cadre Stratégique de Réforme Administrative(CSRA)

Après les réformes effectuées en interne, le Ministère va aborder le 2^e volet de sa mission. Pour ce faire, en collaboration avec le PNUD et le Secrétariat National à la Gouvernance et au Renforcement des Capacités, un Cadre Stratégique de Réforme Administrative a été élaboré. Il est en voie d'adoption par le Gouvernement. Le Cadre s'inscrit dans le processus de mise en œuvre du PND. Il est structuré autour de six (06) composantes majeures de réforme :

Composante « Réforme administrative » : les réformes identifiées dans cette composante porteront sur :

- la définition des normes d'organisation de l'Administration publique ;
- le renforcement du cadre organisationnel de l'administration ;

- l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de déconcentration et de délocalisation des services publics ;
- l'amélioration des méthodes de travail et de la qualité des prestations des services publics à travers l'intégration de nouveaux procédés et outils de travail ;
- l'introduction dans l'Administration publique d'une Gestion Axée sur les Résultats (GAR).

Composante « Réforme de la Fonction Publique » : les réformes prévues pour cet axe sont mises en œuvre depuis avril 2011 et font l'objet du bilan ci-dessus présenté. En 2014, toutes ces réformes seront achevées pour certaines, et consolidées pour d'autres.

Composante « Approfondissement du processus de décentralisation » : dans cette composante, les réformes identifiées concerneront :

- le renforcement et l'adaptation du dispositif institutionnel de la décentralisation ;
- le transfert effectif des compétences et des ressources de l'Etat aux collectivités décentralisées ;
- le renforcement des capacités des acteurs de la décentralisation ;
- le renforcement de la gestion administrative et financière et des capacités de programmation ;
- le renforcement de la coordination, de la coopération et du suivi-évaluation de la décentralisation.
- l'amélioration de la qualité de l'appui technique et de l'assistance conseil aux collectivités décentralisées par les services centraux et Administrations déconcentrées.

Composante « Renforcement de la gouvernance économique et financière » : les mesures correctives porteront notamment sur :

- le renforcement des capacités de pilotage et de gestion stratégique du développement ;
- le renforcement du système statistique national ;
- l'instauration effective du système de gestion axée sur les résultats dans les ministères pilotes d'implantation des CDMT ;
- l'amélioration de la gestion du portefeuille de l'Etat et de la régulation économique ;
- la réforme des procédures de gestion dans l'Administration financière ;
- l'amélioration de l'environnement des affaires et du développement du Partenariat Public-Privé.

Composante « Développement institutionnel » : les axes de réformes proposés concernent principalement sur :

- la réforme du secteur sécuritaire ;
- la promotion et protection des droits humains et renforcement de la citoyenneté ;
- la rénovation et la réforme du système judiciaire ;
- la moralisation de la vie publique et lutte contre la corruption et l'impunité ;
- l'amélioration de la coordination et de l'efficacité du travail gouvernemental ;

- l'appui au travail parlementaire.

Composante « Modernisation des systèmes d'information et développement de l'e-administration » : il s'agit ici d'assurer un développement de la gouvernance électronique au sein de l'administration publique à travers notamment :

- la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions de développement de l'administration électronique (identification des projets structurants de l'administration électronique, précision des secteurs et domaines prioritaires, adoption des textes réglementaires nécessaires au développement de l'e-administration, dématérialisation des documents administratifs et des archives etc.) ;
- la mise en cohérence des choix technologiques des services de l'Administration publique et le développement des applications nécessaires à la délivrance des services publics ;
- l'interconnexion ou l'intégration des départements de l'Administration publique aux niveaux central et déconcentré, conformément à l'organisation administrative adoptée, en vue de la mise en place du guichet unique virtuel de l'Administration publique et de l'identifiant unique pour chaque citoyen ;
- le renforcement continu des capacités des agents publics et des usagers en matière de TIC.

En définitive, les réformes prévues s'inscrivent dans le prolongement de toutes les actions de modernisation et d'informatisation entreprises au quotidien et au niveau sectoriel par chaque département ministériel. Les composantes ci-dessus présentées ont été déclinées en plusieurs projets qui font l'objet d'un plan d'actions. Le Cadre est sur la table du Gouvernement et sera mis en œuvre dès son adoption.

L'objectif ultime de toutes ces réformes est de doter notre pays d'une Administration Publique totalement informatisée et intégrée. L'Administration en construction aura la forme d'un guichet unique intégré et virtuel de prestation des services publics dont l'accès aux usagers sera possible « en tout lieu » et « à tout moment », via des périphéries mobiles (PC, tablette, téléphone mobile, etc.), pour l'avènement d'une société dite « smart society ».