



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



Bulletin du 1^{er} semestre



Année 2024-2025

Le Ministère de la Fonction Publique a été créé dans le cadre d'un programme de réforme de l'État, visant à moderniser l'administration, à renforcer la transparence et à améliorer l'efficacité des services publics. Ces réformes ont été initiées dans les années 1990-2000, en réponse aux défis qui hantaient l'administration publique. Actuellement, il est régi par le décret-loi n°100/083 du 12 octobre 2020 portant Mission, Organisation et Fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi.

La fonction publique burundaise est un domaine complexe et spécifique qui se raconte avec des vocabulaires : le Statut Général des Fonctionnaires, la grille indiciaire, la part emploi, la part indiciaire, les grades, la carrière et le contrat de performance qui contribuent, comme l'os dorsal, à la vie des fonctionnaires et agents civils de l'Etat.

Comme dans d'autres législations, la fonction publique burundaise est au service de la nation, s'occupant principalement de la gestion des carrières des fonctionnaires et agents civils de l'Etat. A ce titre, il garantit aux fonctionnaires de l'Etat un travail décent dans le respect des valeurs professionnelles fondées autour d'une devise: «Bâtir une administration publique efficiente, un socle de protection sociale pour tous et promouvoir un travail décent».

Ce Ministère n'est pas aujourd'hui uniquement de la Fonction Publique. Il est également du Travail et de l'Emploi. Les deux vocables se distinguent en ce que le travail est toute activité physique, intellectuelle ou créative personnelle ou professionnelle alors que l'emploi est uniquement une activité professionnelle rémunérée remplissant les conditions légales et réglementaires. Il suppose un poste ou une position dans l'entreprise. De ce fait, le Ministère s'occupe de la promotion de l'emploi décent et du développement des ressources humaines des secteurs régis par le Code du travail. A cette fin, il devient garant du respect des normes et législations du travail.

Au bout du deuxième trimestre de l'année budgétaire 2024-2025, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi présente les grandes réalisations dudit semestre, lesquelles s'inscrivent dans la mise en œuvre de la Politique Nationale de la Réforme de l'Administration (PNRA) et de la bonne gouvernance.

Ce bulletin contient les activités réalisées par les différentes institutions relevant de la juridiction du Ministère, répondant notamment à la question de l'engagement de l'Etat au service de la population comme le rapprochement des services aux usagers, la sécurité sociale, la réforme salariale, la promotion du dialogue social et du travail décent.

Pour émerger vers l'excellence, il est indispensable de prendre en compte les réalités de ce monde et les aspirations au bien-être des usagers. La qualité de service offert aux usagers provenant de tous les coins et recoins du pays et la performance sociétale du service au public méritent mieux que cela.

Le présent bulletin produit par la cellule communication pour le développement est l'un des moyens de la diffusion des grandes réalisations périodiques et perspectives d'avenir du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi. Ce document permet d'avoir un aperçu général sur les réalisations ainsi que les objectifs à atteindre en lien avec le Plan National de Développement (PND) et la vision nationale d'un « Burundi, Pays émergent en 2040 et Pays développé en 2060 ».

Obède NIYONKURU

Chef de la cellule communication pour le développement

Evaluation de la mise en œuvre de la politique salariale au Burundi et la de la mise à jour de la base des données emplois-types

La Direction Générale de la Fonction Publique a organisé une retraite pour la correction des emplois-types en collaboration avec les ministères sectoriels.



Venuste MUYABAGA, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a signalé que l'activité de la correction des emplois-types des fonctionnaires de l'Etat est sur le point final et que le reste doit être clôturé dans les meilleurs délais. Il a aussi indiqué que la mise en œuvre de la politique salariale a été scindée en deux phases.

La première phase concerne les fonctionnaires qui sont régis par le statut général des fonctionnaires tandis que la seconde phase sera celle des institutions personnalisées. Tels sont les propos du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi lors

de l'ouverture de ladite retraite qui s'est déroulée en dates du 15 au 20 novembre 2024 à Gatumba à l'Hôtel Kiranzira Pahorina.



Il a tranquilisé les fonctionnaires à statuts spéciaux qui se plaignent sur le retard de la mise en application de cette politique dans leurs institutions, que la procédure est en cours et que le document y relatif sera bientôt disponible.

La mise en place de la politique salariale équitable dans le secteur public Burundais a été entreprise par le Gouvernement depuis 2014, en se basant sur la classification et la cotation des emplois, ainsi que sur la politique de gestion des performances.



Cette politique a été élaborée en plusieurs étapes, notamment en établissant le répertoire des emplois de l'administration publique burundaise et en fixant des critères consensuels pour la classification des emplois.

La politique nationale des migrations de la main d'œuvre au Burundi

Le Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi en collaboration avec le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération au développement ont organisé un forum sur la Politique Nationale de Migration et de la Main d'œuvre au Burundi.



Dans son discours, le Ministre de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi Venuste MUYABAGA a indiqué que le Burundi comme d'autres pays de la Communauté de l'Afrique de l'Est s'est engagé dans la politique de migration de la main d'œuvre, le respect de l'éthique et du droit du travailleur migrant.

Selon lui, il s'observe un manque d'orientation claire de la politique de migration de la main d'œuvre bien que les initiatives et les activités de gestion de migrations soient réalisées dans notre pays.

Il a aussi fait savoir que ces derniers jours, le monde connaît un fuit migratoire inquiétant ce qui constitue un désastre humanitaire et la migration de la main d'œuvre. Les burundais vont chercher du travail dans des pays variés et ces derniers éprouvent des difficultés par manque des accords bilatéraux entre les pays de destination.

Le ministre a également remercié l'Organisation Internationale des Migrations (OIM) pour son accompagnement dans la dynamique du pays dans le cadre d'une politique nationale des migrations.



La politique nationale des migrations de la main d'œuvre au Burundi va permettre de jeter les premiers jalons pour la main d'œuvre, donner des orientations claires et aboutir à une stratégie d'initiative qui va conférer le Burundi d'être un pays de destination des migrants dans les deux sens et non dans un sens unique.

Le ministre a aussi signalé que la politique nationale des migrations va contribuer à l'atteinte de la vision du Burundi « Pays émergent en 2040 et Pays développé en 2060 » par le retour massif de la diaspora burundaise

par leur investissement dans le pays natal.

Signalons que cette politique nationale des migrations a été mise en place il y a 3 ans.

Le représentant du BIT au Burundi monsieur Callixte Nkurunziza a montré la valeur ajoutée de cette politique des migrations pour le Burundi et les Burundais. Le BIT soutient l'initiative des migrants pour un travail bien cadré, protégé et cela permettra l'intégration totale du Burundi dans la région. Quand cette politique sera adoptée, elle va augmenter la main d'œuvre étrangère qualifiée au Burundi.



Plusieurs facteurs mettent en exergue les besoins d'adaptations nécessaires pour une gestion efficiente de la migration en général, et de la mi-

gration de la main-d'œuvre en particulier. Ces adaptations devraient être perçues comme partie intégrante du nouvel ordre, édicté par la mondialisation, à travers les exigences et enjeux que cela pose autant à l'échelle des pays, qu'aux niveaux régional et international. L'élaboration de la PNMMO se présente comme une composante essentielle de la gestion intégrée de

la migration, dans sa dimension multisectorielle.

Rappelons que cette politique vise à renforcer la coordination entre les différents acteurs autour des principes de la gouvernance de la migration. Elle tente de mettre en exergue les dimensions sensibles au genre, et va contribuer à un meilleur engagement de la diaspora burundaise en incluant la migration des travailleurs burundais résidant à l'étranger, et en utilisant le potentiel des réfugiés sur le marché de travail domestique.

Vulgarisation des textes d'application du nouveau statut général des fonctionnaires et de la politique équitable dans le secteur public burundais.

Pour garantir le succès de la mise en application de la nouvelle politique salariale équitable, une large campagne de vulgarisation des textes d'application et du Statut Général des Fonctionnaires a été organisée à l'endroit des groupes de personnels ciblés.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a organisé, en date du 5 au 6 septembre 2024 à CIBITOKE, un atelier de vulgarisation des textes d'application du nouveau statut général des fonctionnaires et de la politique salariale équitable dans le secteur public burundais.

Le Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Emmanuel NGOMIRAKIZA, qui a rehaussé de sa présence l'ouverture de l'atelier, a précisé que c'est dans le cadre de la mise en œuvre du Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA) que le Gouvernement de la République du Burundi s'est doté d'une politique salariale équitable le secteur public, basée sur la classification et la cotation des emplois et la Politique de Gestion des Performances dans le Secteur Public (PGPSP) adoptée en 2014.



L'élaboration de cette politique a passé par plusieurs étapes dont l'établissement d'un répertoire des emplois de l'administration publique burundaise, la fixation des critères consensuels de classification et de

cotation de ces emplois pour les peser, la création d'une base de données cotation, la détermination de la valeur du point-emploi.

L'objectif poursuivi par cette politique est d'asseoir l'équité salariale suivant le principe: « deux employés exerçant des métiers différents mais comportant des qualifications, des sujétions et des responsabilités comparables, et obtenant dans leur emploi des résultats équivalents, perçoivent une rémunération également comparable ».

Cet atelier de sensibilisation de la politique salariale équitable dans le secteur public a été organisé à l'intention des responsables des services déconcentrés et décentralisés des Ministères sectoriels, notamment les Directions provinciales de l'Enseignement, les Bureaux Provinciaux de la Santé de la région Ouest (Cibitoke, Bubanza et Bujumbura) pour qu'ils puissent s'approprier de ces nouveaux outils de travail.

Signalons que la structure de rémunération actuelle comprend une part indiciaire (salaire de base), une part emploi, une part performance, une part liée à la situation individuelle du personnel.

Formation sur les normes nationales et internationales du travail pour les travailleurs et les employeurs de la province Bubanza en dates du 28 et 29 août 2024.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers la direction en charge des normes et législation du travail, une des composantes de la Direction Générale du Travail et de l'Emploi (DGTE) a organisé un atelier de deux jours à l'endroit des cadres représentants les travailleurs et les employeurs de la province Bubanza.



Dans son discours de cadrage et d'ouverture de l'atelier pour le compte du Ministre dignement empêché, le directeur des Normes et législation du Travail a précisé que le Burundi a ratifié certaines conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Actuellement, 187 pays dont le Burundi fait partie, sont membre de l'OIT. Les partenaires sociaux (Gouvernements, syndicats des employeurs et des employés) sont activement engagés dans la promotion des droits et principes fondamentaux du travail.

L'objectif principal de l'OIT est de favoriser la création d'emplois décents.

Il s'agit de promouvoir l'emploi, le respect de droit au travail, protection sociale et le dialogue social

Depuis sa création en 1919, 190 conventions et 206 recommandations ont été élaborées par l'OIT. Parmi ces conventions, le Burundi en a déjà ratifié 31 et les a intégrées dans la législation nationale.

L'appropriation de ces conventions est un facteur clé dans l'émergence et le développement de tout pays, y compris le Burundi.

Retenons qu'au cours de cet atelier, les présentateurs ont insisté sur les dispositions du code du travail portant conditions générales de travail, d'administration du travail et de l'emploi, des normes, des principes, des droits fondamentaux au travail énoncés dans conventions internationales du travail et dans la législation nationale.

Actualisation de la politique nationale de lutte contre la violence, le harcèlement, l'inconduite sexuelle et abus d'autorité et d'inconduite sexuelle en milieu de travail.

Pour une meilleure atteinte de la vision nationale, la violence, le harcèlement, l'abus d'autorité et l'inconduite sexuelle en milieu de travail ne devraient pas s'entendre



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'emploi via la Direction Générale du Travail et de l'Emploi a entamé une campagne de sensibilisation et d'actualisation de la politique nationale de lutte contre la violence, le harcèlement, l'inconduite sexuelle, l'abus d'autorité et l'inconduite sexuelle en milieu du travail afin de pouvoir donner des contributions pour bien améliorer le document en intégrant les apports des uns et des autres .

Le Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Emmanuel NGOMIRAKIZA qui a représenté le Ministre dans cet atelier a rappelé que son but est de faire face à ce phénomène qui hante beaucoup de pays, y compris le Burundi. Celui-ci se manifeste sous forme de plusieurs facettes et a une ampleur mondiale. Cet écart de comportement se pose avec acuité en milieu du travail d'où l'urgence de faire face à ce fléau.



L'Organisation Internationale du Travail qui rassemble presque tous les pays membres des Nations-Unies, a adopté tout un dispositif juridique pour mettre fin à ce genre de comportement qui affecte négativement les rendements dans les institutions publiques et privées. Les pratiques de la violence, de harcèlement, de l'inconduite sexuelle et de l'abus d'autorité perturbent l'environnement social du travail et les travailleurs ne s'occupent plus convenablement de leurs tâches.

Elle se base sur la convention 190 de l'OIT. Le Burundi a commencé, depuis 2021, le processus de consultations sectorielles en vue de mettre en place une politique nationale de lutte contre la violence, le harcèlement, l'inconduite sexuelle et l'abus d'autorité en milieu du travail. Celle-ci s'aligne sur le plan politique, institutionnel, technique et social.

Les violences sexuelles basées sur le genre (VBG), le harcèlement ainsi que l'abus d'autorité sont une réalité en milieu du travail. Ce sont des grands défis humanitaires d'aujourd'hui comme l'a souligné le présentateur

qui s'est appuyé sur l'état des lieux et a montré que ces VBG s'observent dans le secteur tant formel qu'un informel.

De 2015 à 2022, neuf mille cinq cents quatre-vingt-seize (9 596) cas des violences ont été observés. Le nombre le plus élevé a été détecté en 2019 pendant la période de confinement due au Covid-19 avec 1367 cas selon les rapports du centre SERUKA.



Les conséquences sont multiples : des problèmes psychiques, des maladies cardiovasculaires comme l'Accident Vasculaire Cérébral (AVC), des dépressions et mélancolie, l'alcoolisme et la toxicomanie, des vagabondages sexuels, l'emprisonnement et le suicide. Quant à l'abus d'autorité, il se manifeste par l'intimidation, l'humiliation, le harcèlement, les menaces, le chantage et la coercition. Les violences se classent en violence physique, verbale, psychologique, sexuelle, socioéconomique, domestique et violence dans les relations intimes selon les présentateurs.

Il sied de noter que c'est un secret de Polichinelle. Les phénomènes de violence, de harcèlement, d'inconduite sexuelle et d'abus d'autorité hantent et menacent le

monde du travail. Ils constituent un danger permanent, faisant une entorse au climat social apaisé entre les employés et les employeurs d'une part, et entre les travailleurs eux-mêmes, d'autre part.

Le travail des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale: socle du travail décent

Le professionnalisme d'un inspecteur du travail réside dans la maîtrise et l'accomplissement de ses fonctions.



L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS) du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a organisé, le 20 septembre 2024 à Gitega, une session de renforcement des capacités de tous les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale sur les conditions générales du travail, des relations professionnelles, d'identification et des qualifications des infractions courantes ainsi que la procédure de règlement des conflits de travail. Cette formation permettra

à ces inspecteurs d'être performants dans leurs missions d'assurer l'application effective de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elle permettra également aux inspecteurs d'éradiquer le travail illégal pour une meilleure atteinte de la vision du pays.



Selon la présentation de Déo Mbonimpa, Inspecteur Principal chargé des Relations Professionnelles, il est primordial pour un fonctionnaire de se concentrer sur le service public et de faire preuve de professionnalisme et d'éthique. Le professionnalisme réside dans la maîtrise et l'accomplissement de ses fonctions. Ce professionnalisme se manifeste par le comportement de l'agent au travail et par l'effort constant qu'il fournit pour se perfectionner, approfondir, actualiser ses connaissances afin d'améliorer son rendement et sa productivité. L'éthique se réfère à une culture saine, basée sur des valeurs et principes déontologiques.

Il a rappelé que le fonctionnaire doit veiller au respect des règles de droit et de l'exécution des décisions de jus-

tice, s'assurer que les biens publics dont il est responsable sont gérés conformément aux textes en vigueur, de façon plus utile et plus efficace, avoir une parfaite connaissance du statut général des fonctionnaires et s'abstenir de toute activité contraire à l'éthique et à la morale telle que le détournement de biens publics, le favoritisme, le népotisme, la discrimination, le trafic d'influence et l'indiscrétion administrative.

Les principes généraux et les outils d'usage qui guident les inspecteurs au quotidien ont été mis en évidence par Jean Bosco MAKERA. Il a donné des précisions sur la durée légale de travail et ses dérogations. Les heures de travail prestées au-delà de 8 heures sont considérées comme des heures supplémentaires, comptabilisées par semaine et payées avec majoration.



Toute heure travaillée en dépassement de la durée normale hebdomadaire est considérée comme une heure supplémentaire et entraîne une majoration salariale. Il a également rappelé aux inspecteurs de vérifier systématiquement que le travailleur dans une entité a bien bénéficié de ses droits au congé payé.

La demande du congé de formation ouvrière ou de formation syndicale est adressée à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de la formation.

En rappel, les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent agir comme les officiers de police judiciaire en milieu du travail pour le bon déroulement et la mise en œuvre des textes en rapport avec la sécurité et la santé des travailleurs.



L'assistant du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Phénias NIYIGABA a rehaussé de sa présence les activités de l'atelier de vulgarisation de la politique salariale équitable et du nouveau statut général des fonctionnaires. Cette politique doit être vulgarisée dans le secteur public pour une meilleure compréhension du contenu, a martelé Phénias NIYIGABA.

Dans son discours, il a rappelé que la politique salariale vise l'équité salariale suivant le principe « deux employés exerçant des métiers différents mais comportant des qualifications, des sujétions et des responsabilités comparables, et en obtenant dans leur emploi des résultats équivalents, perçoivent une rémunération également comparable ». Selon l'Assistant du Ministre, trois principes directeurs guident cette politique : le maintien d'un système de fonction publique de carrière, la distinction entre les outils et les moyens et le maintien des avantages acquis.

La politique salariale équitable dans le secteur public burundais et le nouveau statut général des fonctionnaires doivent être vulgarisés

La mise en place d'une politique salariale équitable dans le secteur public au Burundi a été entreprise par le Gouvernement depuis 2014, en se basant sur la classification et la cotation des emplois, ainsi que sur la politique de gestion des performances. Le statut de général des fonctionnaires de 2006 a été révisé pour se conformer aux nouvelles réalités de ladite politique

La politique salariale équitable comprend quatre parties indispensables dont la part indiciaire, la part emploi, la part performance et la part liée à la situation individuelle du personnel.



Les Ministères doivent être informés sur les nouveaux outils de traitement des dossiers et la politique de gestion de performances. Pour une meilleure mise en œuvre depuis 2023, l'administration publique a basculé vers un nouveau système de rémunération. Il est crucial de faire connaître à ceux qui sont en première ligne dans la mise en œuvre de la politique salariale les nouveaux outils de traitement des dossiers et de la politique de gestion des performances. Il est important d'établir une gestion prévisionnelle des emplois pour évaluer l'évolution professionnelle et anticiper les mutations organisationnelles en fonction des profils et des emplois.



L'emploi-type présente l'étape de l'activité et a une valeur générique qui n'est pas contextualisée, contrairement à un poste. L'emploi type décrit en détail les missions et les activités communes à un ensemble de postes ou d'emplois existants dans les divers services.

Notons que l'emploi-repère est considéré comme référence car il est autonome, correspond à un niveau d'intervention professionnelle confirmé, à une zone naturelle de mobilité professionnelle et à un niveau de classification.

Validation de l'annuaire statistique édition 2023 à Bujumbura dans le cadre d'avoir des données actualisées.

Dans l'optique de produire des données statistiques fiables et publiées dans les meilleurs délais, la cellule d'études et statistiques a organisé un atelier de validation de l'annuaire statistique édition 2023 à Bujumbura, le 20/09/2024 dans les enceintes de l'hôtel Pacific.

Dans le discours d'ouverture, l'assistant du Ministre Phénias NIYIGABA a rappelé qu'au sommet mondial sur le développement durable tenu en septembre 2015, les États membres de l'Organisation des Nations Unies ont adopté un nouveau programme de développement durable qui comprend 17 objectifs mondiaux, pour mettre fin à la pauvreté partout et définitivement.



Le gouvernement du Burundi partage cette vision à long terme, qui se résume à : «Burundi, pays émergent en 2040 et pays développé en 2060». La disponibilité des données statistiques pour la planification nécessite une série des mesures réunissant toutes les conditions nécessaires à l'impulsion de la croissance économique. Il est normal que toutes les mesures et initiatives prises par le pays entraînent une demande significative de données statistiques de qualité.

Le Ministère doit s'aligner à ces exigences du pays et de contribuer sans faille au développement durable du pays par la mise en place de sa première génération de la stratégie sectorielle. Ainsi, le développement de la statistique en arrimage avec la stratégie nationale de développement qui reflète cinq éditions de l'annuaire statistique produites sur base d'un cadre méthodologique validé par les organes de coordination du système statistique.

L'annuaire statistique a pour objectif de rapporter les activités de tous les services centraux au Ministère et des structures sous sa tutelle pour servir

dans l'orientation de la prise de décision conformément aux missions assignées au Ministère par le Gouvernement.



Le Gouvernement du Burundi, à travers le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, s'est engagé à réaliser un certain nombre d'activités statistiques pour améliorer le système de planification et le suivi-évaluation à travers la production et la publication des données statistiques. Ces dernières visent l'utilisation rationnelle des ressources humaines de l'État et mettre sur pied des mécanismes et des normes permettant d'augmenter l'efficacité et l'évaluation des administrations publiques.

Une synergie entre le Gouvernement et ses partenaires au développement est nécessaire pour réduire le taux de chômage de la population active burundaise.

L'Office burundais de l'emploi et de la main-d'œuvre organise un forum sur l'entrepreneuriat, la formation professionnelle et l'emploi à Gitega en dates du 6 au 8 novembre 2024.



Les assises de cet atelier ont été rehaussées par la présence du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi Venuste MUYABAGA. Dans son allocution, il a souligné le rôle de la jeunesse burundaise dans le but de l'atteinte de la vision nationale, « Burundi Pays Emergent en 2040 et pays Développé en 2060 ».

La jeunesse est un capital humain énorme, une source de développement durable si elle est bien orientée et bien encadrée pour en tirer tous les dividendes démographiques possibles, profitables à la croissance économique du pays. La jeunesse est aussi un levier de croissance économique incontournable, a-t-il ajouté.



Le délégué du PNUD, Eta Kelvin AYUK, a rappelé que ce forum dédié à l'entrepreneuriat, la formation professionnelle et l'emploi représente un pilier stratégique dans la quête commune pour le développement du Burundi. C'est aussi une opportunité d'échange et d'action pour donner aux burundais, jeunes et femmes, les moyens d'être acteurs du développement économique et social.



L'emploi est le principal déterminant du niveau de vie de la majorité de la population. Il influence la façon dont un individu se voit, interagit avec les autres et perçoit son rôle dans la société. Aucun pays ne peut donc lutter efficacement contre la pauvreté sans que sa population active ait une activité génératrice de revenu.



L'entrepreneuriat ne signifie pas totalement création de richesses, mais il est aussi la transformation sociale et la lutte contre le chômage pour les jeunes. La formation professionnelle est un catalyseur essentiel pour le développement des compétences. Elle permet d'adapter la main-d'œuvre aux exigences du marché en pleine mutation et renforce les compétences techniques pour répondre aux défis du Burundi.

Notons que ce forum s'aligne aux aspirations du Burundi à travers les initiatives phares de la vision nationale. L'entrepreneuriat est un pilier fondamental du développement économique et la source de nouvelles idées, de solutions novatrices et d'opportunités pour chaque citoyen. La créativité et l'innovation sont des moteurs du progrès.

Vulgarisation de la charte nationale de dialogue social

La vulgarisation de la charte nationale de dialogue social est l'une des activités réalisées en 2024. Cette charte apporte une innovation de taille en ce qui concerne le renforcement et la consolidation de l'indépendance du Comité National de Dialogue Social (CNDS).



Le Comité National de Dialogue Social (CNDS) a organisé à Makamba, en dates du 10 au 11 décembre 2024, un atelier de vulgarisation de la charte nationale de dialogue social révisée. Ce dernier était organisé à l'endroit des Comités Provinciaux de Dialogue Social (CPDS) et des Comités Communaux de Dialogue Social (CCDS) des provinces de Makamba, Bururi et Rumonge.

Les membres du tripartisme qui sont le Gouvernement, l'Association des Employeurs du Burundi (AEB) et la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) étaient présents dans cet atelier et ont démontré ce que c'est la charte nationale de dialogue social révisée et ses nouveautés. Cette activité a pour objectif de vulgariser le contenu de la charte nationale de dialogue social et renforcer les capacités des acteurs de dialogue social pour leur permettre de bien répondre à leur mission de promouvoir le dialogue social et de participer à la résolution pacifique des conflits du monde du travail. Il était aussi l'occasion de présenter aux membres des mécanismes de dialogue social et ces vertus.



Dans son allocution de circonstance, Le représentant du gouverneur de la province de Makamba a souhaité la bienvenue à tous les participants. Il est revenu à la période où le CNDS a vu le jour, laquelle période était caractérisée par des grèves incessantes et multiformes en milieu du travail. Il a précisé que c'est grâce à la création du CNDS que le milieu du travail a connu de tranquillités un peu remarquables à travers les séances d'animation de dialogue social.

Cet atelier permettrait d'acquérir les différentes innovations inscrites dans la charte nationale révisée, les dispositions du code du travail, la structure des mécanismes des organes déconcentrés du CNDS et leurs fonctionnements.

A titre de rappel, la nouvelle charte nationale de dialogue social décentralise les cadres de dialogue social du niveau national au communal en passant par le niveau provincial. Ces mécanismes sont opérationnels dans les secteurs public, parapublic et privé.

Le 6ème séminaire Régionale de l'International Francophone de Dialogue Sociale

Le Comité National de Dialogue Sociale (CNDS) a organisé en dates du 19 au 22 novembre 2024 à Bujumbura le 6ème Séminaire Régionale de l'International Francophone de Dialogue Sociale (IFDS).



Le Comité National de Dialogue Social en collaboration avec l'Internationale Francophone de Dialogue Social (IFDS), a organisé le 6ème Séminaire Régional de dialogue social qui s'est tenu à Bujumbura, sous le thème central :

: « Le rôle du dialogue social dans la dynamique de la coalition pour la justice sociale en Afrique ».

Le séminaire a vu la participation de 19 pays francophones à savoir le Bénin, le Burkina-Faso, le Burundi, le Congo, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, la Guinée Bissau, le Madagascar, le Mali, la Mauritanie, le Niger, la République Centrafricaine, la République Démocratique du Congo, le Sénégal, le Tchad, le Togo et la Tunisie.

Cette activité a été rehaussée par le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi Excellence Venuste MUYABAGA, qui a représenté le Gouvernement du Burundi.

Dans son discours d'ouverture, il a souhaité d'abord la bienvenue à toutes les délégations au Burundi, un bon Pays du lait et de miel, pays de mille collines. La présence de cette délégation renforce sans cesse la place importante que le Burundi accorde au dialogue social, la conception et la gestion des rapports entre les partenaires du monde du travail.



Le monde actuel est confronté aux défis en matière de la justice sociale lié au chevauchement des crises et à la transformation économique structurelle à long terme. Ceux-ci ont des conséquences immédiates comme l'augmentation du taux de l'extrême pauvreté du nombre des travailleurs, du taux de chômage élevés des travailleurs et la démographie galopante. Le Pays ne peut pas être indifférent face à ces défis énormes qui handicappent nos Etats et constitue une

entrave au développement.

Nous devons impérativement attaquer en urgence absolue à ces inégalités afin de garantir le travail décent à l'échelle mondiale et en Afrique en particulier. ainsi donc, l'issue du 5ème Séminaire tenu au Guinée en dates du 17 au 20 octobre 2023 pointe le le Burundi à abriter le le 6ème Séminaire ; et cela pour continuer à mener des réflexions prospectives sur la contribution du dialogue sociale dans la dynamique de la coalition de la justice sociale en Afrique.



Le Gouvernement du Burundi et ses partenaires sociaux du monde du travail se sont engagés à consolider le dialogue sociale pour prévenir les conflits sociaux et les résoudre. Cela est une réalité depuis 2011 quand le Gouvernement du Burundi, l'Association des Employeurs et la Confédération des Syndicats du Burundi se sont engagés dans un dialogue qui a débouché à une charte nationale de dialogue social. Cette dernière a été traduite en un décret portant création, missions, organisation et fonctionnement du Comité National de Dialogue Social.

Dans son discours, Sylvestre Ntibantunganya, Président du CNDS, a vivement remercié les représentants des institutions de dialogue social des pays respectifs et les participants en général. Cela montre l'importance qu'ils accordent au dialogue social et le soutien des structures de dialogue social.



L'objectif de ce séminaire est de partager les réflexions sur la contribution du dialogue social, dans la dynamique de la coalition pour la justice sociale en Afrique.

Les Institutions de dialogue social de l'Afrique francophone ont l'ambition de contribuer à remédier aux défis liés aux inégalités croissantes, aux changements climatiques, aux technologies transformatrices qui représentent à la fois les chances mais aussi un défis pour employer les compétences aux instabilités géopolitiques. Ces dernières ont de lourdes répercussions socioéconomiques dans de nombreux pays.



La Directrice Régionale Afrique de l'OIT, Fanfan Rwanyindo K., a vivement remercié lors de la cérémonie d'ouverture, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi pour avoir rehaussé de sa présence et pour la parfaite organisation de l'événement.

Elle a souligné que l'instance francophone de promotion du dialogue social joue un rôle essentiel pour le rayonnement de la culture de concertation et de l'appropriation du dialogue social dans les pays respectifs.

Madame la Représentante de l'IFDS, Innocence Ntap NDIAYE a précisé que le dialogue social occupe une place importante dans la dynamique de la coalition pour la justice sociale en Afrique. L'IFDS offre aux acteurs africains du monde du travail une plateforme inédite pour le partage à un moment particulier de l'histoire de l'humanité en général, du monde du travail et de production en particulier, a-t-elle ajouté.



Le dialogue social doit servir d'approches pour trouver des réponses inclusives et consensuelles. Ceci est indispensable pour avancer et réussir ensemble à travers des mécanismes forts et crédibles.

Elle a clôturé son allocution en félicitant le Gouvernement du Burundi pour la volonté politique témoignée dans la consolidation du dialogue social comme instrument de la gouvernance économique et sociale et de la construction de la paix durable.

Dissémination des résultats de recherche à l'Ecole Nationale d'Administration.

La recherche appliquée en Administration Publique est l'une des fondements de l'existence de l'Ecole Nationale d'Administration du Burundi.



En tenant compte de l'importance de la recherche pour une administration Burundaise plus performante, l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) a disséminé ses résultats par ses chercheurs à l'endroit des cadres de l'administration burundaise le 20 septembre 2024 dans les enceintes de l'ENA.

La série des conférences en question a été rehaussée par la présence de l'Assistant du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Phenias NIYIGABA.

Dans son allocution, l'Assistant du Ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi Phenias NIYIGABA a salué les réalisations de l'ENA plus particulièrement sur ses recherches incontournables mettant en évidence les forces et les faibles de l'administration burundaise ainsi fournissent des voix à entreprendre pour un développement durable et global.



Pour la première série, la restitution de la recherche a porté sur la thématique : « Les défis de la déconcentration au Burundi : Cas des Guichets Uniques Provinciaux (GUP) » réalisée par Pr

Jean de Dieu NDIKUMANA, Tharcisse MANIRAKIZA, Diomède NZISABIRA et Euphrem SIBOMANA. Les résultats de cette recherche prouvent que la mise en place de ses Guichets Uniques Provinciaux (GUP) n'a pas reflété les modalités de fonctionnement sur le plan des ressources humaines et logistique. Cela met en cause la qualité de services à rendre aux citoyens.

Le deuxième thème de recherche explore « la gouvernance de l'administration électronique (e-administration) publique au Burundi : Innovations et limites » présenté par Dr Jérôme NDEREYIMANA, Dr Protais NDAGIJIMANA, Nancy MUNYEMBARI et Célestin BIGIRIMANA. Les données issues de leurs recherches ont montré que les quatre phases de l'évolution de l'administration électronique dont la phase d'information (présence en ligne), la phase d'interaction, la phase de transaction et la phase d'intégration se trouvent à l'état embryonnaire dans l'administration publique burundaise.

Atelier de formation des cadres et hauts cadres de l'autorité de régulation des marchés publics sur le contrôle de gestion

Sous l'appui du PNUD à travers son Portefeuille d'Appui à l'efficacité des institutions au Burundi, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi via l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) a organisé dans les enceintes de l'Hôtel les Plateaux à Ngozi en dates du 26 au 28 novembre

2024, un atelier de formation de quinze 15 Cadres de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics (ARMP) sur la thématique de « Contrôle de gestion ».



Dans son discours d'ouverture le Directeur Général de l'ENA Dr Jean de Dieu NDIKUMANA, délégué du Ministre, a remercié le Seigneur Tout Puissant pour avoir gardé tous les participants à la formation. Il n'a pas manqué d'exprimer sa gratitude au PNUD qui ne cesse de s'investir dans le renforcement des capacités des cadres et hauts cadres de l'administration publique burundaise ; ce qui est un soutien indélébile apporté dans la coopération et dans ses missions. Ainsi, il a tenu à rappeler le caractère combien important pour un bon contrôle de gestion tient à cœur les autorités burundaises ainsi que la place qu'occupe le contrôle de gestion dans la sauvegarde de la chose publique. Il a appelé tous les participants à mettre en œuvre les acquis afin de servir le pays convenablement.

Quant aux participants à la formation, ils ont témoigné leurs gratitudes à l'endroit du PNUD et à l'ENA pour les

efforts fournis dans le but d'améliorer les prestations dans l'administration publique burundaise.

En effet, les articles 5, 6 et 7 de l'Accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation énoncent les principes et mesures relatifs à l'administration publique burundaise qui préconisent une administration qualifiée, performante et responsable privilégiant l'intérêt général et les équilibres sociaux ; une administration transparente, soucieuse d'une gestion saine de la chose publique ; et une formation des agents et cadres de l'Etat de manière à intégrer toutes les composantes de la société Burundaise.



L'ENA a donc un mandat de dispenser des formations continues, promouvoir la recherche appliquée et fournir un appui-conseil taillés à la mesure du bon fonctionnement de l'administration publique burundaise.

Entrant tout droit dans la matière, les Enseignants-Formateurs et chercheurs de l'Ecole Nationale d'Administration Dr KAZIRI Pierre, Mes-

sieurs NDIKUMAGENGE Etienne et NDAYISHIMIYE Jean Pierre ont outillé les participants sur le processus concernant le système de pilotage et du contrôle de gestion. Pour sa réussite, les cadres de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics (ARMP) sont appelés à mettre sur pied un processus qui s'articule sur l'approche systémique du contrôle de gestion. Dans le court terme, il s'agit du contrôle d'exécution qui se fait au niveau exécutoire. Pour le moyen terme, les directions opérationnelles s'occupent du contrôle des programmes d'action alors que dans le long terme l'Autorité de Régulation des Marchés Publics (ARMP) doit s'atteler au contrôle stratégique.

Le processus budgétaire suit normalement certaines étapes. Il doit au préalable définir les objectifs comme l'étude des hypothèses et les politiques à mettre en œuvre ou encore initier une simulation budgétaire par le contrôle de gestion. Ces étapes sont complétées par l'élaboration des plans d'action, proposition des budgets et l'approbation des budgets définitifs par le Directeur Général de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics.

Notons enfin que la disposition du tableau de bord dans le contrôle de gestion reste inhérente au pilotage. Dans toutes ces situations, il y a l'obligation de prendre rapidement des décisions correctrices en fonction de la situation extérieure et des capacités de l'organisation.

Atelier de renforcement des capacités des cadres et agents du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

La consolidation de la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption et les infractions connexes est une préoccupation du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers l'Inspection Générale de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi a organisé un atelier de renforcement de capacités des cadres et agents du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi en dates du 19 au 21 décembre 2024 à Rumonge.

Dans son allocution, l'Inspectrice Générale de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi, Caritas NZEYIMANA a, pour le compte du Ministre, précisé que la gouvernance administrative joue un rôle primordial dans une organisation, à quel niveau que ce soit. Elle contribue au changement des mentalités des acteurs impliqués

dans le processus vers le développement du pays. Cela reste un impératif pour tous les gestionnaires des services publics, a-t-elle rappelé lors de l'ouverture de cet atelier.

La mission principale de l'Inspection Générale de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi est de veiller à l'application de la politique du Ministère, assurer le suivi-conseil de l'administration centrale, des institutions sous tutelles ainsi que des programmes et projets du Ministère. Cette Inspection est entre autres chargée de lutter contre la corruption et contrôler l'exécution financière et physique des programmes et projets, a ajouté Caritas NZEYIMANA.

Elle a clôturé son allocution en insistant sur les préoccupations des usagers des services publics du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et, par extension, des autres Ministère entendu que ledit Ministère gère les carrières des fonctionnaires de tous les Ministères.

Soulignons qu'au sortir de cet atelier et au retour dans les services respectifs, des thèmes développés au cours de l'atelier vont aider les cadres dans la consolidation de la performance ainsi que la production des services de qualité en vue de répondre efficacement aux attentes des usagers des services publics qui sont au centre des préoccupations du Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi.

Atelier de sensibilisation à l'endroit des conseils d'entreprise en matière de santé et sécurité en milieu du travail.

Auto-évaluation en matière de santé et sécurité en milieu du travail occupe une place primordiale dans les entreprises en vue d'accroître la production.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS) a organisé en date du 5 au 6 Décembre 2024 à Ngozi, un atelier de sensibilisation et d'échange à l'endroit des conseils d'entreprise sur la santé et sécurité en milieu du travail.

L'Inspecteur Général du Travail et de la Sécurité Sociale BIZINDAVYI Astère, dans son discours d'ouverture, a souligné que l'objectif de l'atelier est l'auto évaluation et la sensibilisation sur la santé et sécurité en milieu du travail. Il a également précisé que la santé et sécurité en milieu du travail est une préoccupation de chaque entreprise.



L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée d'assurer l'application effective des textes légaux et réglementaires relatifs aux conditions de travail en général et en particulier ceux relatifs à la santé et sécurité en milieu du travail.

Sur base des visites de contrôle effectuées dans les entreprises, l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale a constaté qu'il existe des entreprises qui ne respectent pas les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité en milieu du travail. C'est pour cette raison que le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a mis en place une commission tripartite pour revoir le code travail et celui de la protection sociale.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale a jugé bon de s'asseoir ensemble avec les entreprises pour échanger sur les modifications du nouveau code du travail et du décret portant missions, organisation et fonctionnement de l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale. Cet atelier a été une occasion propice d'échange des connaissances et de sensibilisation pour que le travail soit fait en se conformant aux textes légaux et réglementaires régissant le travail.

L'Inspecteur Général du Travail et de la Sécurité Sociale a terminé son allocution en invitant les participants à suivre avec attention les thématiques prévues.

Signalons que cet atelier a vu la participation des représentants des entreprises œuvrant dans la province de NGOZI.

Atelier de renforcement des capacités des utilisateurs du logiciel Openprh

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers le Centre de Traitement Informatique (CTI), a organisé le 23 septembre 2024 à Bujumbura, un atelier de renforcement de capacité des utilisateurs du logiciel OpenPRH.



L'atelier a été rehaussé par le Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Emmanuel NGOMIRAKIZA.

Dans son discours d'ouverture, le Secrétaire Permanent a mentionné que le logiciel OpenPRH offre de nombreuses fonctionnalités facilitant le traitement et la paie des fonctionnaires et agents civils de l'Etat. Ce dernier permet aux organisations de gérer de manière efficace et fiable les opérations de paie de leur personnel, contribuant ainsi à la bonne gouvernance et à la transparence de la gestion des finances publiques.

La gestion et le traitement de salaires des fonctionnaires nécessitent des opérations essentielles. Elles permettent d'assurer le paiement régulier et correct des rémunérations, de maintenir la motivation et la productivité des employés, ainsi que de respecter les exigences légales et réglementaires en matière de gestion du personnel.

L'intégration de ce module dans le logiciel OpenPRH présente plusieurs avantages :

- . Automatisation des tâches de paie

: Le module permet d'automatiser le traitement des salaires, les retenues, les primes et les avantages, réduisant ainsi les erreurs et les délais de traitement ;

. Gestion centralisée des données: Toutes les informations relatives aux employés sont stockées de manière sécurisée dans une base de données unique, facilitant la gestion administrative du personnel ;

. Suivi et contrôle des opérations: Le module permet de générer des états de paie, des rapports financiers offrant une meilleure visibilité sur la gestion des ressources humaines.



Le Secrétaire Permanent a ajouté que cet atelier de renforcement des capacités des utilisateurs du logiciel OpenPRH est de mutualiser les connaissances pour bien saisir et gérer les informations afin de minimiser les risques d'erreurs qui, une fois commises, produisent des conséquences financières. Les compétences des participants seront renforcées pour qu'ils puissent devenir plus autonomes, ce qui réduirait sans nul doute la dépendance à l'égard du support technique.



Il a terminé son discours en appréciant la bonne collaboration de l'équipe du Centre et de son dévouement à faire rayonner le Centre de Traitement Informatique (CTI) ainsi que des efforts mis particulièrement pour l'organisation de cet atelier. Le but est d'avoir un traitement des salaires efficace contribuant à la satisfaction des employés et renforçant ainsi la motivation et l'engagement au sein du Ministère.

Signalons que cette formation va favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre collègues créant ainsi un environnement de travail collaboratif.

Les réalisations de l'Institut Supérieur de Gestion des Entreprises (ISGE) au cours du premier semestre écoulé(2024)

La formation des cadres des entreprises publiques et privées et des indépendants sont les priorités de l'Institut Supérieur de Gestion des Entreprises(ISGE)



L'Institut Supérieur de Gestion des Entreprises (ISGE) est un établissement d'enseignement supérieur chargé de la spécialisation et du perfectionnement en gestion des cadres des entreprises publiques et privées, ainsi que des indépendants. Il a été créé, initialement par décret n°100/94 du 17 juin 1987. Actuellement, l'ISGE est régi par Décret n° 100/152 du 11 juin 2021 et est, dès lors, placé sous la tutelle administrative du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi.

Au cours du trimestre allant de Juillet 2024 à Décembre 2024, l'Institut Supérieur de Gestion des Entreprises (ISGE) a fortement œuvré dans le domaine de la formation continue d'une part et a poursuivi l'accompagnement des lauréats de la formation initiale d'autre part.

Ainsi, les formations ont été organ-

isées autour des domaines comme l'accompagnement des lauréats de la formation diplômante dans les domaines de la gestion en parallèle avec la formation certifiante et de perfectionnement à l'intention des cadres des entreprises publiques et privées et les indépendants. La formation certifiante dont il est question comporte une série de formations certifiante de moyenne durée de six mois par cohorte et l'ISGE en est déjà à sa 4ème promotion.



La formation diplômante quant à elle, a débuté depuis sa création en 1987 par une formation de soir de quatre ans sanctionnée par un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS). Avec l'année 2012, un changement innovant dans le cadre de la demande des entreprises a poussé à une forte demande, ce qui a débouché à l'ouverture d'un programme de formation du jour calqué sur le nouveau système d'enseignement au Burundi qui est le BMD (Baccalauréat, Master, Doctorat), formation qui a eu lieu en parallèle avec la formation Soir débouchant au

diplôme de DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées).

La contribution de l'ISGE dans l'amélioration de la bonne gestion des entreprises burundaises, résulte du fait que les entreprises burundaises subissaient une forte concurrence et tombaient souvent en faillite. Ainsi, cette formation diplômante est venue concilier le décalage dans la gestion des entreprises ainsi que l'amélioration d'un niveau intellectuel pour les futurs dirigeants et collaborateurs des entreprises afin d'améliorer le climat des affaires du pays et aider ce dernier à atteindre ses visions ainsi que la conquête du marché de la sous-région et international.

C'est dans cette optique que trois filières débouchant au Diplôme de Baccalauréat et deux autres débouchant au Diplôme de Master ont été mises en place. Il s'agit de : Baccalauréat en Douanes, Baccalauréat en Fiscalité et Comptabilité et Gestion, Master en Fiscalité et le Diplôme Supérieur en Comptabilité et Gestion (DSCG).

Cependant, avec le Décret n° 100/152 du 11 juin 2021, l'ISGE a été appelé à accompagner les lauréats de la formation diplômante, pour dorénavant se consacrer à la formation certifiante. C'est ainsi que l'ISGE accompagne actuellement 270 étudiants de la formation diplômante (dont 199 en BAC et 71 en Mastères) en faisant dispenser des cours à l'endroit des

étudiants en Master Fiscalité et Comptabilité en faisant la rédaction des rapports de stage et leurs évaluations et en faisant passer des examens de 2ème session aux étudiants de Bac.



Quant à la formation professionnelle dans les métiers de la Douane, l'ISGE a noué un partenariat avec l'Office Burundais des Recettes. Ce partenariat résulte de la demande sans cesse croissante en main d'œuvre qualifiée et harmonisée de la sous-région et l'affiliation du Burundi dans les organisations régionales. Il a pour objet le renforcement des capacités des cadres de l'OBR en matière de gestion harmonisée des douanes dans la sous-région. A cet effet, des programmes de formation d'une durée d'une année ont déjà touché quatre promotions et au total, 104 cadres ont déjà été certifiées dans le cadre du Curriculum douanier de l'EAC.

Actuellement, ce partenariat est à son cinquième programme de formation qui a débuté avec le mois d'octobre 2024 avec un effectif de 25 cadres qui suivent les cours dans le programme

du Curriculum Douanier de l'EAC. Les cours sont ainsi animés depuis ce mois d'octobre 2024.

En partenariat avec le PAFEN (Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique), l'ISGE a signé, le 13/11/2024, un Mémoire d'entente ayant pour objet le financement de l'ISGE pour la mise en œuvre des activités de l'Initiative Masse Critique des Professionnels des projets et programmes de développement (IMCP), dans le cadre du Mécanisme d'Assistance Technique (MAT).



A travers l'IMCP, le projet PAFEN financé par la Banque Mondiale soutient le renforcement des capacités des spécialistes intervenant ou pouvant intervenir dans la mise en œuvre des projets et programmes de développement. Le renforcement des capacités sera fait par l'Institut Supérieur de Gestion des Entreprises à travers les modules de formations pratiques, et les projets financés par la Banque mondiale serviront de cadre de stage pratique pour les stagiaires.

Notons que compte tenu du Décret de Juin 2021 régissant l'ISGE ainsi que les recommandations issues du conseil des Ministres en 2023, l'ISGE a l'obligation de former des cadres et agents de l'administration publique de tous les ministères en Economie et ainsi se focaliser sur la formation certifiante et de perfectionnement à l'intention des cadres des entreprises publiques et privées et les indépendants pour une période de courte et moyenne durées.

Séances de renforcement de capacité en matière de lutte contre le harcèlement, violence et abus d'autorité en milieu du travail

En date du 26 au 28 Août 2024 le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi avec l'appui du PNUD a organisé une séance de renforcement des capacités à l'endroit des administrateurs et inspecteurs du travail, des professionnels de droit, des cadres et agents de la police sur les instruments nationaux et internationaux en matière de lutte contre le harcèlement, la violence et l'abus de l'autorité en milieu du travail dans les province de KARUSI, GITEGA et MWARO.



L'Assistant du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi Phénias NIYIGABA qui a rehaussé ces activités, dans son discours d'ouverture, a annoncé que ces séances viennent au moment où le phénomène de harcèlement, de violence et d'abus de l'autorité en milieu du travail a été indexé comme un grand défi à relever. Il a ajouté que la lutte contre le harcèlement, les violences et l'abus de l'autorité en milieu du travail est un pari de tous et nécessite la synergie de tous les acteurs du monde du travail pour l'éradiquer au Burundi.

Il a terminé son propos en rappelant que la pratique de ces abus en milieu du travail viole les principes de droit qui guident le monde du travail et impact sur le développement du pays en général et celui des entreprises en particulier.

Deogratias MBONIMPA qui a exposé sur la genèse de lutte contre le harcèlement en milieu de travail, a rappelé que la prise de conscience mondiale a conduit à des initiatives internationales notamment l'OIT a été adoptée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles qui a mis fin à la 1ère guerre mondiale incarnant la conviction qu'une paix universelle ne pouvait que se bâtir sur une base de la justice sociale. Avant la naissance de l'OIT, les employés travaillaient dans des conditions de travail inhumaines impliquant pour un grand nombre de travailleurs l'injustice, la misère, les privations des droits d'une manière générale.



Au Burundi, le harcèlement en milieu du travail demeure une réalité affectant particulièrement les groupes vulnérables. La mise en œuvre effective des lois politiques ainsi que la sensibilisation continue sont essentielles pour éradiquer ce phénomène et garantir un environnement de travail et respectueux pour tous.

La présentation BANKUWIHA Jean-Baptiste a porté sur les instruments juridiques nationaux et internationaux de lutte contre le harcèlement, il a révélé que la violence et l'abus d'autorité en milieu du travail, sont devenus une triste réalité au Burundi en général et en milieu du travail en particulier. Il a montré que quelques exemples d'abus de pouvoir ou d'autorité sont composés par l'intimidation, le harcèlement, l'humiliation, les menaces, le chantage.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social du travailleur. Ils nuisent également à la qualité aux performances du travailleur, ils constituent une barrière à l'observation du travail décent (les piliers du travail décent)

et atteinte à la stabilité dans l'emploi (démission forcée). La lutte contre l'abus d'autorité selon le Statut Général des Fonctionnaires est dans les articles 19 et 20 tandis que dans le code du travail est dans les articles 20, 21, 22, 23 233,234.

Epiphany NSHIMICIZANYE quant à elle, dans sa présentation sur le contenu de la politique nationale de lutte contre le phénomène de harcèlement et d'abus d'autorité en milieu de travail a montré que la dite politique au Burundi est construite sur le principe fondamental d'un milieu de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la protection de leur dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique leur sont garantis.

L'élaboration de cette politique au Burundi a suivi un processus participatif. Les représentants de tous les Ministères, les représentants de l'Association des Employeurs du Burundi, les représentants des organisations syndicales et des confessions religieuses ainsi que des organisations de la société civile y ont participé. Alice NDAYISHIMIYE a présenté sur le harcèlement en milieu du travail, elle a évoqué que ce dernier comporte plusieurs caractéristiques comme les paroles, les gestes, message, comportement ou contacts physiques généralement répétés envers les autres personnes non désiré et qui ont un caractère sexuel. Elle a évoqué qu'ils ont un effet négatif sur

l'emploi, soit des conséquences directes ou indirectes.

Vous saurez que le Ministère de la Fonction Publique du Travail, et de l'Emploi en tant qu'institution de l'Etat en charge de la promotion des bonnes pratiques qui doivent stimuler la croissance et la production des entreprises va parachever le processus de validation de la politique nationale de lutte contre le harcèlement, les violences et l'abus de l'autorité et en faire une promotion pour sa mise en œuvre.

Validation du rapport d'évaluation de la mise en œuvre du Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA)

Le Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi avec l'appui du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a organisé le 2 septembre 2024 à Bujumbura un atelier de présentation des réalisations du PNRA après douze ans de son adoption par le Conseil des Ministres du 25 avril 2012.



L'atelier a été rehaussé par l'Assistant du Ministre de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi, Phenias NIYIGABA.

Dans son mot d'accueil, il a remercié le Programme des Nations Unies pour le Développement « PNUD » qui ne cesse de soutenir et d'accompagner le Gouvernement burundais dans la mise en œuvre du Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA). Ces appuis multiples et multiformes ont poussé à asseoir tant d'innovations et avancées dans le domaine de la réforme administrative. Des réflexions pour la conduite d'une réforme globale de l'Administration Publique ont été entreprises.

La nécessité d'un programme global de réforme de l'administration publique s'est fait sentir pour la consolidation des actions menées et la planification d'une démarche pragmatique, progressive et cohérente menant au développement d'une administration publique plus performante et davantage orientée vers le service au citoyen.

C'est ainsi que, en date du 25 avril 2012, le Conseil des Ministres a adopté le Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA) proposant 35 actions, simples ou complexes, pour réformer l'Etat. Il a ensuite été endossé par le Parlement en date du 12 octobre 2012.

Aujourd'hui, la réforme administrative doit, comme d'ailleurs d'autres volets de la vie nationale, être orientée de façon à contribuer à l'atteinte de la Vision Nationale « Burundi, pays émergent en 2040 et pays développé en

2060 ». L'ère est donc l'évaluation de la mise en œuvre du PNRA pour constater l'état des lieux de l'exécution de ces 35 actions visant la réforme administrative de l'Etat.

Equipe de rédaction

- 1.Msc Obède NIYONKURU
- 2.Alfred NSABIMANA
- 3.Ferdinand NIYONKURU
- 4.Rosine GAHIMBARE
- 5.Egide NDAYIRATA
- 6.Patrice Magnus NYANDWI

Les canaux de communication du Ministère
de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi



: <https://www.minfpte.gov.bi>



: @MFPTE_bdi



: Abakozi n'akazi Tv



: Abakozi n'abakazi Tv

