



**MINISTERE DU TRAVAIL, DE
LA FONCTION PUBLIQUE ET
DE LA SECURITE SOCIALE**



Bulletin du 1^{er} trimestre



Année 2025-2026



Ministre du Travail, de la Fonction Publique et de la
Sécurité Sociale
Lieutenant Général de Police Gabriel NIZIGAMA



Secrétaire Permanent au Ministère
du Travail, de la Fonction Publique et de la
Sécurité Sociale
Emmanuel NGOMIRAKIZA



Assistant du Ministre au Ministère
du Travail, de la Fonction Publique et de la
Sécurité Sociale
Emmerancienne TABU

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale a l'honneur de présenter ce nouveau numéro de son Bulletin trimestriel, un instrument essentiel de communication institutionnelle et de redevabilité publique. Successeur de l'ancien Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, notre institution poursuit avec constance sa mission d'assurer une administration performante, un marché du travail organisé et un système de protection sociale renforcé.

Actuellement, c'est sous sa nouvelle dénomination du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale (MTFPSS) que nous poursuivons notre mission de service public contribuant dans le développement du pays. Ce changement d'appellation s'accompagne d'un renforcement structurel. Le Ministère accueille désormais sous sa tutelle plusieurs institutions clés qui jouent un rôle déterminant dans la promotion du travail décent. Il s'agit de:

- La Mutuelle de la Fonction Publique (MFP) ;
- L'Office National des Pensions et Risques Professionnels des Fonctionnaires, des Magistrats et des Agents de l'Ordre Judiciaire (ONPR) ;
- Le Secrétariat Exécutif Permanent du Comité Nationale du Dialogue Social (SEP/CNDS) ;
- Le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS) ;
- L'Institut National de la Sécurité Sociale (INSS) ;
- L'Ecole Nationale d'Administration (ENA) ;
- L'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM);
- Le Centre National de Réadaptation Socio-Professionnelle (CNRSP) ;
- Le Secrétariat Exécutif Permanent de la Réforme de l'Administration Publique (SERAP).

Ce bulletin rassemble les principales réalisations trimestrielles, résultant des efforts conjoints des différentes inspections, directions et institutions sous tutelle. Ces actions traduisent l'engagement continu du Ministère à améliorer la qualité des services publics, à promouvoir l'emploi et à garantir les droits sociaux des travailleurs.

Le présent numéro met également en lumière les orientations stratégiques du Ministère, notamment à travers la présentation de ses institutions sous tutelle, dont les mandats et les interventions contribuent au bon fonctionnement du secteur public. Cette démarche vise à offrir une compréhension claire et harmonisée de l'organisation, des priorités et des perspectives institutionnelles.

En outre, le bulletin apporte diverses informations utiles destinées aux agents publics, aux partenaires sociaux, aux organisations professionnelles et à l'ensemble des bénéficiaires des services du Ministère. Il constitue ainsi un outil de référence permettant de suivre l'évolution des programmes, des réformes et des projets en cours.

À travers cette publication, le Ministère réaffirme son engagement pour une gouvernance exemplaire, fondée sur la transparence, l'efficacité et la proximité avec les citoyens. Nous invitons chaque lecteur à découvrir les avancées présentées dans ces pages, témoins de notre détermination à servir l'intérêt général.

Obède NIYONKURU

Le salaire d'un fonctionnaire dans l'administration publique



La politique salariale vise à valoriser l'efficacité des fonctionnaires tout en respectant la culture administrative existante et en garantissant une meilleure gestion salariale dans le secteur public.

Le Burundi dispose d'un système de gestion des carrières publiques mis en place depuis près de 60 ans, qui fait partie intégrante de sa culture administrative. Malgré les difficultés rencontrées, il est essentiel de transformer profondément les pratiques sans abandonner ce système car un changement radical de gestion des fonctionnaires serait risqué dans le contexte actuel de réformes difficiles.

Dans le cadre du programme National de Réforme de l'Administration (PNRA), le gouvernement du Burundi a adopté une politique salariale équitable basée sur la classification et la cotation des emplois ainsi que sur la Politique de Gestion des Performances dans le

Secteur Public (PGPSP), mise en place en 2014 et officiellement adoptée en mars 2022.

Cette politique a été élaborée à travers plusieurs étapes, notamment l'établissement d'un répertoire des emplois-types, la définition consensuelle des critères de classification, la création d'une base de données sur la cotation et la détermination de la valeur du point-emploi. Ce dernier est la valeur



nominale indiquant combien vaut en monnaie chaque point d'emploi. L'emploi est l'exercice d'une profession dans le cadre d'une activité rémunérée par un salaire, un traitement (dans la fonction publique) ou des honoraires (pour les indépendants) et l'indice est le nombre de points attachés à chaque échelon. C'est ce nombre qu'il faut multiplier par la valeur du point d'indice pour obtenir la part indiciaire mensuelle du fonctionnaire.

L'objectif principal de cette politique

est d'instaurer l'équité salariale selon le principe que deux employés occupant des métiers différents mais ayant des qualifications, des sujétions, des responsabilités et des résultats comparables doivent percevoir une rémunération similaire.

La structure salariale est composée par la part indiciaire (PI), liée au niveau de recrutement initial et à l'ancienneté. Elle reflète la formation et l'expérience du fonctionnaire. Elle ne varie pas en fonction de l'emploi occupé, ce qui permet d'unifier la grille de recrutement pour tous les fonctionnaires. Ce système abandonne l'avancement automatique au profit d'un avancement basé sur le mérite, conformément à la Politique de Gestion des Performances. Cette méthode favorise une progression des plus méritants et une gestion plus précise de la masse salariale.

La part emploi (PE) remplace intégralement toutes les primes et indemnités antérieures. Elle est déterminée à partir d'un outil de classification des emplois, fonctions et métiers dans l'administration publique. Quatre critères sont pris en compte pour la cotation : les qualifications requises, la complexité et la technicité de l'emploi, son contexte et les sujétions particulières ainsi que le degré d'autonomie et le niveau de responsabilité. Cette partie est liée à l'emploi occupé et cesse d'être perçue

en cas de changement d'emploi. La valeur de cette partie est calculée par la formule $PE = \text{Nombre de points} \times \text{Valeur du point emploi (fixée à 45)}$.

Les allocations familiales, sont liées à la situation personnelle du fonctionnaire. Elles concernent le conjoint sans emploi ainsi que les enfants célibataires à charge, jusqu'à 21 ans ou sans limite d'âge en cas d'inaptitude.

Ces allocations sont régies par une ordonnance conjointe des Ministres ayant la fonction publique et les finances dans leurs attributions.

La part performance (PP) constitue un complément ponctuel lié aux résultats évalués selon la Politique de Gestion des Performances. Bien qu'elle reste un élément secondaire de la rémunération, elle est importante. La période prise en considération pour l'évaluation d'un fonctionnaire débute le 1er mai et se termine le 30 avril de l'année suivante. Les effets de l'évaluation s'appliquent à partir du 1er juillet de l'année suivant celle qui fait objet de l'évaluation.

L'évaluation synthétique de la performance se traduit par les mentions :



- EXCELLENT : 80% et plus,
- TRES BON : 65 - 79%,
- SATISFAISANT : 50 - 64%,
- PASSABLE : 41 - 49%
- MEDIOCRE : 40% et moins.

La justification de la note attribuée est obligatoire lorsque l'évaluation synthétique de la performance a été augmentée ou diminuée par rapport à celle obtenue lors de l'évaluation précédente. Le fonctionnaire qui occupe un poste de responsabilité et qui fait l'objet d'une note inférieure à « satisfaisant » est relevé de son emploi.

L'avancement du fonctionnaire comporte l'avancement d'échelons et l'avancement de grade. L'avancement d'échelons a lieu chaque année suivant la performance du fonctionnaire. Il permet de gagner, au sein du même grade, les échelons en fonction de la note obtenue :

- EXCELLENT : 5 échelons,
- TRES BON : 4 échelons,
- SATISFAISANT : 3 échelons

Les mentions «PASSABLE» et «MEDIOCRE» ne donnent droit à aucun avancement d'échelons. Et tout avancement de grade ou échelon à une valeur ajoutée du salaire d'un fonctionnaire. (Article 78 du statut général des fonctionnaires)

Retenons que, cette nouvelle politique salariale vise à renforcer l'équité et la transparence dans la gestion des salaires du secteur public burundais, tout en encourageant la méritocratie et l'efficacité des fonctionnaires.

Le recrutement des fonctionnaires repose sur des critères stricts assurant la sélection des candidats qualifiés et responsables.

La Direction du Recrutement et d'Immatriculation du Ministère en charge de la Fonction Publique est l'autorité centrale chargée de dresser, en fonction des plans des effectifs élaborés et des offres d'emplois envoyées par les ministères

s, la liste des vacances d'emplois à la fonction publique, de superviser l'élaboration des descriptions des postes et définir les profils nécessaires



pour l'accès aux différents emplois de la Fonction Publique.

Elle est chargée également d'organiser, en collaboration avec les ministères concernés, les concours et les tests de recrutement nécessaires pour la sélection des fonctionnaires aptes à servir à la fonction publique.

Le recrutement des fonctionnaires se fait principalement par voie de concours ou par remplacement.

Tout candidat doit notamment remplir les conditions suivantes :

- être de nationalité burundaise ;
- ne pas avoir été condamné, sauf pour infractions non intentionnelles, à une peine égale ou supérieure à six mois de servitude pénale sans sursis ou à une peine avec sursis égale ou supérieure à un an de servitude pénale ou à plusieurs peines;
- avec ou sans sursis, dont le total est égal ou supérieur à un an de servitude pénale ;

- justifier de bonne conduite, vie et mœurs et civisme;
- ne pas avoir été révoqué d'un emploi public ;
- être âgé de dix-huit (18) ans révolus au moins à la date du recrutement ;
- justifier des titres et éventuellement de l'expérience exigée pour le niveau de recrutement postulé ;

-être reconnu, par un médecin agréé, apte à occuper un emploi public ;

Les éléments figurant dans le dossier administratif du fonctionnaire entrant en fonction sont les suivants:

- un extrait d'acte de naissance ou tout autre document en tenant lieu ;
- une attestation d'identité complète ;
- un extrait du casier judiciaire;
- des copies certifiées conformes des diplômes, certificats ou titres d'études ou stages ;
- un certificat médical délivré par un médecin agréé ;
- un curriculum vitae ;
- une lettre de demande d'emploi et une attestation de bonne conduite, vie et mœurs et civisme.

Après le recrutement, les dossiers des nouveaux agents provenant des différents ministères sectoriels sont exclusivement traités par la Direction



du Recrutement et d'immatriculation et sont signés par le Ministre. Une fois signés, suit l'étape de leur immatriculation et enfin clôturés par la paie.

Les fonctionnaires sont classés en trois catégories, selon leur niveau de recrutement. La catégorie de direction, réservée aux titulaires de diplômes de baccalauréat au minimum. La catégorie de collaboration, comprend les agents ayant au minimum le diplôme D4 et équivalent.

La catégorie d'exécution est

La législation du travail au Burundi est un cadre réformé pour un environnement professionnel juste et équitable.



La législation du travail constitue l'un des piliers essentiels de la régulation des

destinée aux agents titulaires d'un certificat d'école fondamentale et/ou le certificat de fin de collège ou l'attestations de réussite de 1 an après l'école fondamentale.

Chaque catégorie est divisée en grades et chaque grade est divisée en échelons. A chaque échelon correspond un indice servant de base au calcul de la part indiciaire du fonctionnaire. Un décret fixe l'organisation des grades et des échelons pour chaque catégorie, ainsi que le niveau d'entrée indiciaire dans la grille définie en fonction du niveau de formation des fonctionnaires recrutés, appelé palier de recrutement.

Signalons que la gestion du recrutement et de la carrière des fonctionnaires est encadrée par des critères clairs et une organisation structurée, garantissant un service public compétent et transparent.

relations professionnelles garantissant l'équilibre entre les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Au Burundi, le cadre juridique du travail a connu une évolution progressive, marquée par une volonté constante de l'État de s'adapter aux réalités économiques et

sociales du pays.

La première grande codification du droit du travail au Burundi remonte à l'an 1966. Ce texte a ensuite été révisé par le décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993, qui a permis d'introduire des dispositions plus conformes aux engagements internationaux du pays. Plus récemment, une étape décisive a été franchie avec l'adoption du nouveau Code du travail mis en place par la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant Révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant Code du travail du Burundi. Cette réforme vise à moderniser le droit du travail burundais dans un contexte marqué par des mutations profondes du monde du travail, tant sur le plan technologique que social. Le nouveau



code du travail renforce la protection des travailleurs, encourage la création d'emplois productifs et stables.

Ledit nouveau code consacre les principes fondamentaux du travail décent, tels que la liberté du travail, l'égalité de traitement, la sécurité au

travail, la formalisation des contrats, la protection sociale et le droit à la négociation collective. Il introduit également des dispositions spécifiques pour encadrer les nouvelles formes d'emplois et renforce la protection des groupes vulnérables.

Cependant, l'application complète du code du travail en vigueur dépend de l'adoption de ses textes d'application, qui sont actuellement en phase finale d'élaboration. Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale tient à rassurer les partenaires sociaux et les citoyens que ces textes réglementaires sont presque finalisés. Leur adoption prochaine permettra une mise en œuvre cohérente, harmonisée et effective de l'ensemble des dispositions prévues par ce code.

Parallèlement, des actions de vulgarisation sont en cours pour permettre aux citoyens, employeurs, travailleurs et syndicalistes de s'approprier le contenu du nouveau code. Des campagnes de sensibilisation, des ateliers de formation et des supports pédagogiques devraient être progressivement déployés sur tout le territoire national.

Il convient de souligner que malgré cette avancée majeure, plusieurs défis persistent, notamment la méconnaissance des lois du travail, la prédominance du secteur informel, les capacités limitées d'inspection et la



lenteur dans l'adoption complète de la réglementation secondaire. Toutefois, le Ministère reste fermement engagé à renforcer les capacités institutionnelles et à créer un environnement de travail conforme aux normes internationales.

En définitive, la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant Révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant code du travail du Burundi, représente un tournant historique dans la construction d'un cadre professionnel plus juste, inclusif et moderne. Elle témoigne de la volonté du Gouvernement de garantir à tous les citoyens burundais un travail digne, sécurisé et respectueux des droits fondamentaux.

Le Travail décent est un pilier pour un Burundi développé et inclusif

Le Gouvernement du Burundi, à travers le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale, affiche une détermination claire de faire du travail décent une réalité pour chaque citoyen. Cet engagement s'inscrit dans la dynamique de développement durable du pays, en cohérence avec l'Agenda 2030 des Nations que défini

par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), repose sur quatre grands principes à savoir un emploi librement choisi et productif, des conditions de travail sûres et équitables, une protection sociale pour tous ainsi que le dialogue social et le respect des droits fondamentaux au travail.



Au-delà de la simple obtention d'un emploi, le travail décent incarne la dignité, la sécurité et l'égalité des chances. Il représente un droit humain universel, garantissant à chacun la possibilité de subvenir à ses besoins dans un environnement professionnel respectueux.

Au Burundi, une grande majorité de la population active exerce dans l'économie informelle, notamment dans l'agriculture, le petit commerce ou les services non structurés. Ces travailleurs, souvent dépourvus de contrat formel et de couverture sociale, vivent dans la précarité et l'insécurité économique.

Le chômage des jeunes, le manque de formation professionnelle adaptée, le travail des enfants et les discriminations basées sur le genre ou le handicap figurent parmi les principaux obstacles à l'accès au travail décent.

Pour le gouvernement burundais, promouvoir le travail décent n'est pas seulement un impératif social,

c'est aussi un moteur essentiel de développement. Ce concept contribue à réduire la pauvreté, à stimuler une croissance inclusive, à renforcer la cohésion nationale et à préserver la paix sociale.



L'Objectif de Développement Durable n°8, consacré à la promotion d'un emploi productif et d'un travail décent pour tous, en est une parfaite illustration. En favorisant un environnement de travail juste et sécurisé, le pays est mis sur une prospérité partagée et durable.

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale multiplie les initiatives pour concrétiser cette vision. Parmi les actions phares figurent la révision du code du travail afin d'adapter le cadre juridique aux réalités actuelles du marché, ainsi que la modernisation de l'administration publique pour en faire un outil plus efficace, transparent et orienté vers les résultats.

Le gouvernement met également l'accent sur l'élargissement de la couverture de la sécurité sociale, notamment pour les travailleurs du secteur informel et sur la promotion

de l'emploi des jeunes à travers des programmes de stage, d'auto-emploi et de formation professionnelle.

Le dialogue social, le partenariat avec les syndicats et les employeurs, ainsi que la lutte contre le travail des enfants et les discriminations complètent ces efforts.

Malgré ces avancées, les défis restent nombreux. Le tissu industriel demeure fragile et les opportunités d'emploi structurées limitées. Le financement de l'entrepreneuriat des jeunes reste insuffisant tandis que la prédominance du secteur informel complique la régulation du marché du travail.

Par ailleurs, la sensibilisation aux droits et devoirs professionnels, tant chez les employeurs que chez les travailleurs reste un chantier majeur.

Le ministère se veut toutefois optimiste et entend renforcer la collaboration avec les partenaires nationaux et internationaux pour relever ces défis et consolider les acquis.

Le travail décent n'est pas un luxe réservé à quelques-uns, mais un droit pour tous. En promouvant des conditions de travail dignes, sûres et équitables, le Burundi fait le choix d'un avenir fondé sur la justice sociale et la prospérité partagée.

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale appelle ainsi l'ensemble des acteurs du pouvoir public, du secteur privé, des syndicats, de la société civile et des partenaires techniques et financiers à unir leurs forces pour bâtir un marché du travail

inclusif et durable.

Un engagement collectif pour un Burundi où chacun puisse travailler dans la dignité, contribuer à la croissance et participer pleinement à la construction de la nation.

L'Inspection Générale de la Fonction Publique intensifie la traque aux faux diplômes

Dans un souci de moralisation de l'administration publique et de lutte contre les fraudes, l'Inspection Générale de la Fonction Publique a renforcé ses opérations de vérification de l'authenticité des diplômes au sein des différentes structures étatiques. Une démarche rigoureuse qui s'inscrit dans une dynamique de transparence et de bonne gouvernance.

Des descentes inopinées sur terrain sont organisées par les équipes de l'Inspection. Les ministères, institutions publiques et services déconcentrés de l'État sont minutieusement inspectés. L'objectif est de s'assurer que les diplômes présentés lors des recrutements correspondent bien à des titres académiques valides et reconnus.

« Il est impératif de garantir que chaque agent public occupe son poste sur la base de compétences réelles et de documents authentiques. Toute fraude porte gravement atteinte à la crédibilité de notre administration », a déclaré un cadre de l'Inspection lors d'une récente mission.

Certains résultats de ces contrôles révèlent plusieurs cas d'usage de

faux diplômes. Les agents concernés sont immédiatement écartés de leurs fonctions. En outre, ils sont contraints de rembourser l'ensemble des salaires et avantages perçus indûment depuis leur intégration dans la fonction publique.

Dans certains cas, des poursuites judiciaires sont également engagées conformément aux lois en vigueur. L'Inspection projette ainsi poser les bases d'une administration exemplaire, où la fraude ne restera pas impunie.

Face à cette situation, l'Inspection Générale de la Fonction Publique appelle l'ensemble des administrations à renforcer la rigueur dans la procédure de recrutement. La vérification systématique des diplômes auprès des établissements d'enseignement doit désormais devenir une étape incontournable.

Par ailleurs, l'Inspection encourage les citoyens à signaler tout cas suspect d'usurpation de titre ou de fraude dans les services publics, afin de contribuer à l'assainissement de l'administration.

Ces opérations s'inscrivent dans le cadre d'un vaste programme de réforme visant à professionnaliser l'administration publique, augmenter la qualité du rendement des services publics et à restaurer la confiance des citoyens dans les institutions.

À travers ces contrôles rigoureux, l'Inspection Générale de la Fonction Publique entend assainir durablement les effectifs de l'État, en s'assurant que chaque poste est occupé par un agent compétent recruté conformément aux règles.

Plus de 36 000 candidats pour 2 000 postes disponibles lors du recrutement des enseignants édition 2025



La province de Ngozi a accueilli, vendredi 12 septembre 2025, le lancement officiel du recrutement national des enseignants édition 2025.

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale en collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche Scientifique a organisé un concours de recrutement des enseignants dans tout le pays. Plus de 36 000 candidats se sont inscrits pour participer à ce concours alors que 2 000 postes seulement sont prévus à l'échelle nationale.

La cérémonie d'ouverture a été solennellement rehaussée par la présence du Secrétaire Permanent au Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale, Emmanuel NGOMIRAKIZA et son homologue du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche Scientifique, Helmenegilde BURIKUKIYE.

Dans leurs discours, les deux

responsables ont salué la forte mobilisation des candidats et ont rappelé l'importance de ce processus de recrutement dans la valorisation du capital humain et le renforcement du système éducatif burundais.

Emmanuel NGOMIRAKIZA a souligné que ce concours témoigne de l'engagement du gouvernement à promouvoir la transparence et l'équité dans l'accès à la fonction publique tandis que BURIKUKIYE a insisté sur le rôle crucial des enseignants dans la construction d'un avenir meilleur pour le Burundi.

Les épreuves ont été organisées simultanément dans toutes les provinces du pays, sous la supervision conjointe des autorités éducatives et administratives.



Les 2000 enseignants retenus sont venus répondre aux besoins en personnel dans les établissements scolaires publics, contribuant ainsi à améliorer la qualité de l'enseignement et à réduire les déséquilibres régionaux dans la répartition des enseignants. Ces derniers étaient répartis dans les provinces selon les quotas suivants : Bujumbura : 532 enseignants ;

Buhumuza : 356 enseignants ; Burunga : 483 enseignants ; Butanyerera : 349 enseignants et Gitega : 568 enseignants.

Les résultats du concours ont été publiés par la commission nationale de recrutement les jours qui ont suivi. Ce recrutement a marqué une étape importante dans la politique nationale de l'emploi et de formation, traduisant la volonté du gouvernement de soutenir la jeunesse et de renforcer les capacités du secteur éducatif.

Renforcement des capacités des cadres du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale sur l'opérationnalisation et la classification des fonctions

Pour aboutir au meilleur rendement dans les services de l'administration publique, des formations à l'endroit des fonctionnaires sont l'un des moyens incontournables pour y parvenir.

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale via la Direction Générale de la Fonction Publique a organisé en dates du 19 au 21 mars 2025 à l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) à Bujumbura, une séance de formation sur l'opérationnalisation et la classification des fonctions à l'intention des chefs de services dudit ministère et des responsables des ressources humaines des ministères sectoriels.

L'objectif de cette formation est de donner aux bénéficiaires des

éclaircissements entre autres l'interprétation et l'opérationnalisation des concepts de classification des fonctions, des emplois et des métiers dans l'administration publique burundaise qui sont des éléments clés de la politique salariale.

L'Assistant du Ministre Phénias NIYIGABA qui a rehaussé de sa présence l'ouverture de cette activité a fait savoir que l'élaboration de la politique salariale équitable est passée par plusieurs étapes dont l'établissement d'un répertoire des emplois-types de l'administration publique burundaise, la fixation des critères consensuels de classification et de cotation des emplois-types.

Il a également précisé que cette activité est organisée dans le cadre de la mise en œuvre du Programme National de la Réforme de l'Administration (PNRA).

Ainsi, l'objectif poursuivi par le PNRA est d'asseoir l'équité suivant le principe « deux employés exerçant des métiers différents mais ayant des qualifications, des sujétions et des responsabilités comparables et donnant dans leur emploi des résultats équivalents, perçoivent une rémunération comparable ».

En ce qui concerne la distinction des outils, des moyens et des avantages autour de la politique salariale, se focalise aisément sur les problématiques de niveau du salaire, davantage que sur celles des modalités de son calcul.

Du point de vue des fonctionnaires, comme d'ailleurs d'un gouvernement

attentif aux équilibres budgétaires, cette approche est évidemment légitime. Cette dernière a permis la désintégration du système de rémunération traitant de manière catégorielle sans poser globalement la question du mécanisme général de fixation des salaires.

La mise en œuvre de cette politique ne peut se traduire que par la diminution du salaire de qui que ce soit et n'implique pas en revanche de refus de changement des règles qui, à l'avenir, régiront la situation de chacun.

La structure de rémunération et ses composantes est constitué par une part indiciaire qui tient compte du niveau de qualification au recrutement et à l'ancienneté, une part emploi qui tient compte de l'emploi-type occupé suivant la classification et la cotation des emplois qui ont eu lieu, une part performance qui est définie comme complément ponctuel de rémunération suivant le mérite individuel suite à l'implémentation de la politique de gestion des performances et une part liée à la situation individuelle du personnel.

Comme il s'agit d'une réforme de grande envergure, il est indispensable que le personnel du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale soit en première ligne dans l'application de cette politique, soit informé et sensibilisé pour que sa mise en application soit couronnée de succès.

Renforcement des capacités des administrateurs du travail sur les normes internationales du travail.

Dans le but d'améliorer la qualité du travail décent, le renforcement des capacités joue un rôle essentiel et incontournable.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, à travers la Direction Générale du Travail et de l'Emploi, a organisé un atelier de renforcement des capacités des administrateurs du travail en dates du 12 au 16 mai 2025 à Gitega. Il est appuyé techniquement et financièrement par l'ENABEL, via le programme PAREX et s'inscrit dans le cadre de la promotion du travail décent et du respect des engagements internationaux du Burundi.

L'atelier vise à améliorer l'application effective des normes internationales du travail au Burundi. Par ce renforcement des compétences, le Gouvernement du Burundi réaffirme son engagement en faveur de la promotion du travail décent pour toute condition essentielle à un développement durable, inclusif et

équitable.

La méconnaissance des normes internationales du travail par les administrateurs du travail constitue un frein majeur à leur mise en œuvre effective, à la régularité des rapports exigés par l'OIT, ainsi qu'à la ratification de nouvelles conventions pertinentes. Cet atelier permet de combler ces lacunes en favorisant une meilleure appropriation des normes internationales du travail, élément indispensable pour un suivi rigoureux et une application cohérente sur le terrain.

Cette activité constitue aussi une étape importante vers une meilleure gouvernance du travail au Burundi, renforçant les capacités des acteurs clés pour assurer le respect des droits des travailleurs et la conformité aux normes internationales. Elle s'inscrit dans la dynamique engagée par le Gouvernement burundais depuis son adhésion à l'OIT en 1963. Cet atelier reflète la volonté des autorités nationales de garantir un environnement professionnel conforme aux standards internationaux.

Au cours de cet atelier, Onesphore NDUWAYO, le consultant, a insisté spécifiquement sur la formation des administrateurs du travail en matière des normes internationales du travail, notamment les conventions, les recommandations et les protocoles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la maîtrise du processus de soumission, de ratification et de mise en œuvre des conventions internationales



Onesphore NDUWAYO a aussi renforcé les capacités des participants sur les modalités de produire des rapports réglementaires destinés à l'OIT, garantissant ainsi la régularité et la qualité des informations transmises et enfin la sensibilisation sur l'importance du respect des normes internationales pour la promotion du travail décent. Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques qui réglementent le monde du travail.

Les assises de cet atelier ont vu la participation des administrateurs du travail, des représentants des partenaires sociaux (COSYBU et AEB) ainsi que les représentants de l'ENABEL.

Notons que les administrateurs du travail jouent un rôle clé dans la mise en œuvre des politiques nationales du travail. Ils sont chargés de veiller au respect des normes du travail sur le terrain, de superviser les relations entre employeurs et employés, de contrôler les conditions de travail, et d'assurer la conformité avec la législation nationale et internationale. Ils garantissent un environnement professionnel équitable, sécurisé et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs.

Renforcement des capacités des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale sur les instruments juridiques nationaux et internationaux du travail et des travailleurs

Le renforcement des capacités des inspecteurs du travail est un levier essentiel pour bâtir un environnement de travail plus sûr, respectueux et équitable pour tous.

Le Ministère du Travail, de la Fonction



Publique et de la Sécurité Sociale, à travers l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS), en collaboration avec la Confédération des Syndicats Libres du Burundi (CSB) et avec l'appui financier de We Social Movements (WSM), a organisé, le 20 juin 2025 à Bujumbura, un atelier de renforcement des capacités sur les instruments juridiques nationaux et internationaux régissant le monde du travail, à l'intention des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale.

Astère BIZINDAVYI, Inspecteur Général du Travail et de la Sécurité Sociale au Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la

Sécurité Sociale, qui a représenté le Ministre, dans son mot d'ouverture a souligné que l'atelier s'inscrit dans une dynamique de promotion de la justice sociale et du respect des droits fondamentaux au travail. L'atelier avait comme objectif principal de renforcer les connaissances des inspecteurs sur les instruments juridiques nationaux et internationaux régissant le monde du travail afin de garantir une meilleure application des normes et une amélioration concrète des conditions de travail.

Grâce à l'appui de We Social Movements (WSM), la Confédération des Syndicats Libres du Burundi (CSB) met en œuvre le programme 2022-2026 centré sur le conseil et l'assistance légale. Ce programme s'articule autour de quatre axes majeurs dont la formalisation du secteur informel, la formation de base des travailleurs, la mutualisation des travailleurs du secteur informel et l'accompagnement juridique et judiciaire des travailleurs dont les droits sont bafoués.

En plus, l'Inspection Générale du Travail et de la sécurité sociale poursuit ses objectifs, en offrant la protection et conseils aux travailleurs et aux entreprises pour assurer la mise en application des dispositions nationales et internationales du travail.

Astère BIZINDAVYI a ajouté que l'atelier permet aux inspecteurs



d'informer les affiliés et les partenaires sociaux sur leurs droits et obligations en milieu professionnel, de renforcer la gestion des conflits et de mieux comprendre les instruments juridiques qui encadrent le monde du travail.

Deogratias MBONIMPA, a présenté un exposé sur les instruments juridiques nationaux et internationaux régissant le monde du travail. Il



a rappelé que ces instruments poursuivent des objectifs essentiels notamment la promotion du travail décent, la protection sociale et le renforcement du dialogue social.

Deogratias MBONIMPA a précisé que depuis sa création en 1919, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'est donnée pour mission d'harmoniser les conditions de travail et de lutter contre l'injustice sociale et la pauvreté.

Jean de Dieu NTIRENGANYA, quant à lui, abordé la question de l'éthique et de la déontologie des inspecteurs du travail. Il a insisté sur deux préalables indispensables à l'exercice de cette fonction, une haute compétence professionnelle et une moralité irréprochable.

Les inspecteurs du travail doivent être capables d'apprécier la conformité des pratiques au regard de la loi, tout en faisant preuve d'intégrité dans leurs jugements. La crédibilité et la légitimité des rapports d'inspection reposent sur la compétence et l'éthique de ceux qui les rédigent.

Signalons que cet atelier a marqué une étape importante dans la construction d'un mouvement du travail plus fort et plus respectueux des droits humains au Burundi.

Il témoigne de l'engagement des institutions publiques, des syndicats et des partenaires internationaux à œuvrer ensemble pour la promotion du travail décent et de la justice sociale.

Célébration de la journée internationale de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes

La place de l'enfant est à l'école non pas au travail

Sous le thème « Agissons maintenant pour mettre fin au travail des enfants », le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale à travers la Direction Générale du Travail et de l'Emploi a célébré le 26 Juin 2025 à Kayanza province BUTANYERERA, la journée internationale de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, une journée qui devrait être célébrée le 12 juin de chaque année.



Le travail des enfants est un sujet complexe et problématique causé notamment par la pauvreté dans les familles, le manque de possibilité de l'accès à l'éducation pour tous, l'exploitation des ressources humaines dans certaines régions, les conflits et instabilité dans le domaine politique ainsi que les pratiques culturelles et sociales.

Ce phénomène touche des millions d'enfants à l'échelle mondiale. Cela signifie que les enfants sont impliqués dans des activités économiques qui

compromettent leur droit à l'éducation, à un développement sain et à une enfance protégée. Il peut comporter des emplois dangereux, comme travailler dans des mines, des usines, dans l'agriculture intensive, ou même dans des situations de guerre ou de prostitution.

Il est crucial de mettre beaucoup d'efforts dans les domaines où les enfants en dessous de l'âge de travail sont recrutés dans le but d'être exploités. Phénias NIYIGABA, assistant du Ministre au Ministère du Travail, de la Fonction Publique, et de la Sécurité Sociale qui a honoré ces activités, dans son allocution a signalé que le thème de cette année reflète à la fois les progrès réalisés au cours des dernières décennies et l'urgence d'intensifier l'action pour atteindre les objectifs mondiaux.

L'Organisation Internationale du Travail et ses mandants appellent à la ratification des conventions 138 et 182 respectivement sur l'Age minimum d'accès à l'emploi et sur les Pires Formes de Travail des enfants qui, par ailleurs figurent parmi les conventions dites fondamentales.

Il a aussi indiqué que les chiffres publiés par le Bureau International du Travail sur le travail des enfants dans le monde sont alarmants. Ce phénomène mérite une synergie à tous les niveaux et avec tous les acteurs.

Les réalités sur terrains dans notre pays nous révèlent également que des enfants abandonnent l'école pour aller travailler comme dans les ménages, les

mines, le secteur agricole et de manière générale dans le secteur informel.

Au cours de cette journée, plusieurs thématiques ont été présentées portant notamment sur l'état des lieux de l'application des normes internationales et nationales relatives à la protection de l'enfance, la gouvernance des droits de l'enfant, la compréhension holistique du travail des enfants et le rôle des organisations de la société civile et ONG œuvrant dans la protection des enfants.

la pauvreté, du manque d'accès à l'éducation et de l'instabilité socio-économique. Cependant, grâce à des efforts concertés du gouvernement, des organisations internationales et des communautés locales, il est possible de réduire progressivement ce phénomène. L'éducation reste l'un des leviers les plus efficaces pour briser le cycle de pauvreté et d'exploitation des enfants.

La lutte contre le travail des enfants et



ses pires formes nécessite une coordination efficace entre les gouvernements, les organisations nationales, internationales, les entreprises, les ONG et les communautés. Pour assurer le succès à long terme, il est primordial de continuer à investir dans l'éducation, la protection sociale et la promotion des droits des enfants.

Notons que le Burundi a pris des initiatives mondiales pour diminuer le travail des enfants, notamment en adhérant à des conventions internationales comme celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en menant des campagnes de sensibilisation.

Notons que le Burundi a pris des initiatives mondiales pour diminuer le travail des enfants, notamment en adhérant à des conventions internationales comme celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en menant des campagnes de sensibilisation.

Notons que le Burundi a pris des initiatives mondiales pour diminuer le travail des enfants, notamment en adhérant à des conventions internationales comme celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en menant des campagnes de sensibilisation.

Notons que le Burundi a pris des initiatives mondiales pour diminuer le travail des enfants, notamment en adhérant à des conventions internationales comme celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en menant des campagnes de sensibilisation.

Le renforcement des capacités des cadres et coordinateurs provinciaux du Ministère du travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale sur la bonne gouvernance administrative

La consolidation de la performance et la production des services de qualité en vue de répondre aux attentes des usagers des services publics sont au centre des préoccupations du Ministère du Travail, de la Fonction Publique, et de la sécurité sociale.

Le Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la sécurité sociale via l'Inspection Générale de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi a organisé en dates du 25 au 27 mars 2025 à Kayanza, un atelier de renforcement des capacités à l'intention des cadres et coordinateurs provinciaux sur la bonne gouvernance administrative.

Mme Caritas NZEYIMANA Inspecteur Général de la Fonction Publique qui a procédé à l'ouverture de cette activité a précisé que l'objectif de cet atelier est de consolider la bonne gouvernance administrative, la transparence, la bonne gestion de la chose publique, l'efficacité et l'efficience au sein du Ministère afin de contribuer significativement à l'atteinte de la vision nationale « Burundi, pays émergent en 2040 et pays développé en 2060 ».

Dans ce cadre, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

dispose d'une inspection générale de la fonction publique, du travail et de l'emploi dont la principale mission est de veiller à l'application de la politique du Ministère, d'assurer le suivi conseil, de contrôler le fonctionnement des services des institutions sous tutelles ainsi que des programmes et projets du Ministère ayant en charge la sécurité sociale dans ses attributions.

Caritas NZEYIMANA a également précisé que la gouvernance administrative joue un rôle important dans une organisation à quelque niveau que ce soit. « Elle contribue au changement des mentalités des acteurs impliqués dans le processus de développement du pays, un impératif pour les gestionnaires des services publics », a-t-elle ajouté.

Les présentateurs ont insisté sur l'importance de la consolidation de la bonne gouvernance administrative, la lutte contre les éventuelles formes de corruption, la communication non violente et la déontologie professionnelle.

Notons que les présentateurs n'ont pas manqué de montrer les valeurs indispensables qui doivent caractériser le fonctionnaire de l'Etat. Ces valeurs sont entre autres l'intégrité, l'impartialité, l'éthique, la transparence, la neutralité, la légalité et la responsabilité. La conduite du fonctionnaire est liée à tous ces principes et valeurs qui impliquent les bonnes relations professionnelles entre les fonctionnaires et les usagers des services publics.

Campagne de sensibilisation des employeurs sur les obligations sociales des entreprises au Burundi

La connaissance des droits et obligations prévus par la loi permet d'éviter les conflits, de garantir des conditions de travail équitables et de renforcer la confiance mutuelle.

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 une campagne de sensibilisation sur les obligations sociales des entreprises à l'intention des employeurs, le 19 Mars 2025 à Kayanza.

Cette campagne de sensibilisation a été initiée à la suite de constats préoccupants faits sur terrain, notamment la persistance de nombreuses violations des droits des travailleurs tels que l'absence de contrats de travail, le non respect des obligations en matière de sécurité sociale et d'assurance maladie, le retard ou non-paiement de salaire, les licenciements abusifs et le non octroi des avantages légaux.

L'objectif de cette initiative était donc de sensibiliser les employeurs sur les obligations légales afin de résoudre les problèmes persistants et de garantir que tous les travailleurs et employeurs soient traités équitablement.

Cette campagne vise aussi à renforcer l'application des lois en matière de travail et de sécurité sociale, en mettant l'accent sur la signature des contrats de

travail et l'affiliation des employés aux institutions de protection sociale. Elle s'inscrit dans une démarche proactive pour améliorer les conditions de travail et assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Au cours de cet atelier, les présentateurs ont abordé les principes fondamentaux du droit du travail, en mettant l'accent sur l'importance dans la régulation des relations professionnelles. Ils ont également exploré le rôle essentiel du dialogue social dans la résolution des conflits et l'amélioration des conditions de travail. Enfin, une attention particulière a été portée aux innovations introduites par le nouveau code du travail qui visent à moderniser les pratiques et à s'adapter aux évolutions du marché de l'emploi.

Lors de sa présentation, Déogratias MBONIMPA, inspecteur du travail, a souligné que toute personne a le droit d'exercer librement l'activité professionnelle de son choix, que ce soit pour son propre compte ou au service d'autrui. Cette liberté inclut également la possibilité de recruter le personnel et de changer d'emploi à volonté. Il a également rappelé que la loi garantit l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, sans discrimination basée ni sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'activité syndicale et l'origine ethnique ou sociale.

Il a insisté sur l'importance d'une rémunération juste pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles.

Déogratias MBONIMPA a aussi précisé que les travailleurs soumis à des régimes de travail autres que le contrat à temps plein et à durée indéterminée doivent également bénéficier d'un salaire de référence clair et équitable.

Selon J.Bosco MAKERA l'inspecteur du travail, le dialogue repose sur des attitudes telles que le respect mutuel, un niveau de confiance élevé et l'acceptation de l'interdépendance. Il a également souligné que le dialogue social est un droit fondamental et un pilier essentiel du travail décent pour tous les membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Rédempteur NGENDAKURIYO, l'inspecteur du travail a présenté les principales innovations du nouveau code du travail burundais, promulgué le 24 novembre 2020. Parmi ces innovations figurent l'inclusion du secteur informel et du travail domestique dans son champ d'application, l'introduction d'un statut pour les apprentis et les stagiaires et la protection accrue de la santé et de la sécurité des travailleurs et l'âge de la retraite a été fixée à 60 ans. Le nouveau code prévoit également que les contrats de travail doivent être rédigés dans une langue officielle comprise par le travailleur et intègre le travail des personnes vivant avec un handicap.

L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale a pour mission de veiller au respect des lois régissant le travail et la protection sociale. Cependant, les rapports révèlent que, malgré les

efforts de certains employeurs pour se conformer à la législation, de nombreux travailleurs ne bénéficient toujours pas de contrats de travail, d'assurance sociale, de congés payés ou d'autres avantages prévus par la loi.

Signalons que cette campagne s'inscrit dans le cadre de la vision du Burundi visant à promouvoir un développement durable et équitable. En renforçant les obligations sociales des entreprises, le gouvernement souhaite créer un environnement de travail plus juste, contribuant ainsi à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté dans le pays.

Lancement officiel des activités du comité technique national consultatif multisectoriel de la gouvernance de la migration de la main d'œuvre au Burundi.

La politique nationale de migration de la main d'œuvre au Burundi est influencée par des accords régionaux relatifs au marché commun signé en 2010.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi avec l'appui technique et financier de l'Organisation



Internationale de la Migration (OIM) au Burundi a organisé, jeudi le 27 mars 2025 à Bujumbura, un atelier de lancement officiel des activités du comité technique national consultatif multisectoriel de la gouvernance de la migration de la main d'œuvre au Burundi.

Cette activité a vu la participation des différents acteurs intervenant dans le domaine de la migration de la main d'œuvre au Burundi, dont la cheffe de mission de l'Organisation Internationale de Migration au Burundi, la représentante de l'ambassade

du Royaume-Uni au Burundi, les représentants du Ministère en charge de l'Emploi au Burundi, les représentants du Ministère ayant en charge les Affaires Etrangères et la Coopération dans leurs attributions et autres acteurs du domaine.

Dans son allocution, Emmanuel NGOMIRAKIZA, Secrétaire Permanent au Ministère de la Fonction Publique,



du travail et de l'Emploi a fait entendre que la question de la migration de la main d'œuvre reste une préoccupation majeure à l'échelle mondiale dans une ère marquée par une forte démographie et une augmentation constante des flux migratoires.

Il a également précisé que la mise en place du Comité Technique National Consultatif Multisectoriel de la Gouvernance de la Migration de la Main d'œuvre permettra de coordonner les efforts de tous les acteurs concernés, d'élaborer des stratégies adaptées et de veiller à une meilleure gouvernance de la migration de la main d'œuvre au Burundi. Ce comité jouera un rôle indispensable dans l'amélioration de la coordination intersectorielle, le

renforcement de la protection des travailleurs migrants et l'optimisation des bénéfices de la migration pour notre pays et ses citoyens.

Cet atelier était d'une importance capitale car il a marqué le début des activités du comité technique visant à vulgariser les textes législatifs encadrant la création, la composition



et le fonctionnement dudit comité. Il a été aussi l'occasion de présenter le plan d'action du comité et de sensibiliser l'opinion publique à travers un panel télévisé sur les enjeux de la migration de la main d'œuvre.

Nous rappelons que des initiatives, comme la réduction du chômage des jeunes par le renforcement des capacités et implication de la diaspora, mettent en œuvre des objectifs stratégiques pour améliorer la coordination avec la diaspora. L'accent est mis sur l'amélioration de la communication et de la coordination avec les groupes de la diaspora.

Rédaction des textes d'application du code du travail

Le Burundi avance vers un nouveau cadre du travail plus juste et compétitif

Dans le cadre du processus de la mise en application effective du code du travail, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, à travers la Direction Générale du Travail et de l'Emploi, a organisé du 19 au 20 mai 2025 dans la province de Muramvya, un atelier de rédaction des textes d'application.

Cet atelier s'inscrit dans un programme plus large du ministère visant à compléter l'ensemble des textes d'application du code du travail. Son souci est de doter le pays d'un cadre législatif et réglementaire clair, cohérent et propice à un climat de travail sain et productif.

Ces textes d'application du code du travail ont été élaborés par les membres du Comité technique tripartite chargé de la rédaction, une structure composée de représentants du Gouvernement, des organisations d'employeurs et des syndicats des travailleurs.

Cette approche tripartite fondée sur le dialogue social vise à garantir que les textes réglementaires prennent en compte des préoccupations et des intérêts de toutes les parties prenantes. Les travaux de l'atelier ont porté sur la rédaction de deux textes essentiels pour la mise en application opérationnelle du code du travail. Il s'agit du projet de texte relatif au registre de paie et celui relatif à la

formation professionnelle.

Ce projet de texte relatif au registre de paie précise les modalités de tenue, de mise à jour et de conservation du registre de paie par les employeurs. Il vise à assurer une meilleure traçabilité des salaires, à promouvoir la transparence dans la gestion de la rémunération et à garantir le respect des droits des travailleurs.

Quant au projet de texte relatif à la formation professionnelle, il vise à encadrer juridiquement la formation professionnelle continue, en définissant les obligations des employeurs et les droits des travailleurs en matière de développement des compétences. Il pose également les bases du dispositif de suivi et de financement des activités de formation dans une perspective d'amélioration de l'employabilité et de la compétitivité.

L'élaboration de ces textes s'est déroulée dans un esprit de collaboration constructive, chaque groupe de représentants apportant sa contribution selon ses préoccupations spécifiques. Rappelons que le comité technique a la mission de veiller à la production des textes à la fois conformes aux normes juridiques et adaptés aux réalités socio-économiques nationales (cfr l'ordonnance). Les versions préliminaires des deux textes font objet d'un examen par les instances techniques et juridiques du Ministère ayant le travail et la sécurité sociale dans ses attributions avant leur validation définitive et leur adoption.

Signalons que le Ministère de la

Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi s'est engagé à promouvoir un environnement de travail respectueux des droits, favorable à l'investissement, à la productivité et à la justice sociale.

La politique nationale d'emploi s'aligne avec les plans de développement nationaux pour contribuer à la vision du « Burundi Pays émergent en 2040 et pays développé en 2060 »

Au Burundi, Il a été mis en place une politique nationale de l'emploi répondant à ses enjeux.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers l'appui technique et financier du Bureau International du Travail (BIT) et l'Agence Belge de Coopération Internationale (ENABEL) a organisé en dates du 29 au 30 avril 2025 à Ngozi, un atelier de présentation des résultats sur l'étude d'actualisation de la politique nationale de l'emploi au Burundi. L'actualisation de cette politique vient de compléter la dernière version de 2014, présentant des lacunes qui nécessitent des adaptations aux exigences contemporaines et aux scénarios de développement.

La politique nationale de l'emploi vise à soutenir le développement économique, à réduire la pauvreté et à assurer une meilleure intégration des jeunes et des femmes dans le marché du travail. Elle a également pour but de réduire le chômage, promouvoir l'emploi pour les jeunes et les femmes, renforcer le secteur privé, améliorer



les compétences et encourager l'entrepreneuriat.

Le secrétaire permanent du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Emmanuel NGOMIRAKIZA qui a procédé à l'ouverture de cet atelier a signalé dans son allocution que la nouvelle version de la politique nationale de l'emploi doit apporter des innovations. Elle revoit l'ancienne de plus de dix ans, avec sans nul doute de nouvelles priorités du Gouvernement avec des défis du moment et des enjeux socio-économiques, environnementaux pouvant nous susciter des innovations et de créativité surtout en matière de création d'emplois.

La Politique Nationale de l'Emploi, adoptée en 2014, a constitué pendant de nombreuses années un outil fondamental pour orienter les actions en



faveur de la création d'emplois décents et productifs. Toutefois, les mutations rapides de notre environnement sur les plans démographique, économique, technologique et social ont mis en évidence la nécessité de revoir en profondeur cette politique afin de mieux répondre aux défis émergents du marché du travail.

Cette politique nous permettra de créer des emplois à travers de Petites et Moyennes Entreprises (PME) développées à travers des secteurs et des filières porteurs bien ciblés. La nouvelle politique devra tracer des orientations qui nous montrent clairement comment explorer tout le potentiel dont notre pays dispose pour qu'il soit profitable à notre prospérité à



court, moyen et long terme, a martelé

le secrétaire Permanent.

A son tour, Callixte NKURUNZIZA qui a représenté le BIT, a signalé que la création des emplois décents, la réduction du chômage et l'amélioration des conditions de travail sont des priorités majeures pour toute la nation désireuse de renforcer sa croissance durable et inclusive.

Il a également précisé que le travail constitue un levier essentiel pour sortir de la pauvreté, garantir la dignité des travailleurs et favoriser une prospérité partagée pour tous. Il est primordial d'harmoniser cette politique avec d'autres politiques nationales afin d'éviter des mesures contradictoires et de tirer profit des synergies intersectorielles. La politique

nationale d'emploi élaborée constitue un instrument clé pour relever les défis du marché du travail au Burundi. Elle est le fruit d'une réflexion commune entre le Gouvernement, les employeurs, les travailleurs ainsi que les autres acteurs du développement économique et social, a-t-il martelé.

L'actualisation requiert la participation des parties prenantes concernées, l'identification de leurs préoccupations et l'élaboration d'approches adaptées pour y faire face.

Nous rappelons que cette révision doit instaurer des mécanismes solides et clairs de coordination, de suivi-évaluation, garantissant ainsi l'efficacité et la pérennité des interventions en matière d'emploi.

La sécurité sociale d'un travailleur est une obligation pour son meilleur avenir

L'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) est un établissement public à



caractère administratif chargé de la gestion du régime des pensions (Vieillesse,

Invalidité et Survivants) et du régime des risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnelles). Sous la garantie de l'Etat, il a été créé par la loi du 20 juillet 1962. Il est doté d'une autonomie financière et administrative et le Ministère ayant la Sécurité Sociale dans ses attributions en assure la tutelle.

Les dispositions de la loi du 29 novembre 2002 prévoient l'assujettissement obligatoire et l'affiliation volontaire. L'assurance obligatoire couvre les deux branches d'assurance, tandis que l'assurance volontaire ne couvre que la branche des pensions.

L'assurance pour un travailleur est une obligation pour l'employeur et

implique tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, tous les mandataires publics et politiques liés antérieurement par un contrat de travail, tous les militaires, les policiers et les contractuels de la Fonction Publique et des collectivités locales, les stagiaires et les apprentis liés par un contrat de travail ou d'apprentissage.

Les activités principales de l'Institut National de Sécurité Sociale sont :

- l'affiliation des employeurs;
- l'immatriculation des travailleurs ;
- la tenue de comptes cotisants des employeurs ;
- la tenue des comptes individuels des assurés ;
- le recouvrement des cotisations ;
- le paiement des prestations aux assurés sociaux.
- la tenue à jour des statistiques fiables pour orienter les décideurs dans la prise des décisions.

La source principale de financement des régimes de sécurité sociale gérés par l'INSS est constituée par des cotisations du travailleur et de l'employeur. Celles-ci diffèrent selon le régime auquel elles se rapportent.

Pour le régime des pensions, le taux de cotisation pour les civils est de 10% du salaire plafonné à 450.000 FBU par mois dont 6% à charge de l'employeur et 4% à charge du travailleur. Le taux de cotisation pour les militaires et les corps de police est de 14,6% dont 8,8% à charge de l'employeur et 5,8% à charge du travailleur, calculé sur le plafond de



450.000 FBU par mois.

Pour le régime des risques professionnels, le taux de cotisation pour les civils, les militaires et les corps de police est de 3% du salaire plafonné à 80.000 FBU par mois à charge entière de l'employeur.

De manière subsidiaire, le financement provient des majorations de retard encourues pour cause de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations des salaires soumis à cotisation. Ces majorations sont fixées à 1,5% par mois ou fraction de mois de retard écoulé depuis la date d'échéance des cotisations.

Les produits des placements d'excédents de trésorerie entre les cotisations encaissées et les prestations servies constituent également une source de financement des deux régimes de sécurité sociale.

Les prestations qui sont servies par l'Institut National de Sécurité Sociale sont constituées par la branche des pensions (pension de vieillesse, pension anticipée, pension d'invalidité, allocation de vieillesse, pension de survivants et allocation de survivants) et celle des risques professionnels (soins médicaux, allocation d'incapacité, Rente d'incapacité, Rente de Survivants, allocations des frais funéraires).

Renforcement des capacités aubaines pour les membres du comité national de dialogue social, le personnel du SEP/CNDS et d'autres acteurs intervenant directement dans les relations professionnelles.

Le Comité National de Dialogue Social a organisé, du 17 au 19 mars 2025, dans les enceintes de l'Hôtel des Plateaux au chef-lieu de la province de NGOZI un atelier de renforcement des capacités sur le dialogue social, les techniques de médiation, de négociation collective, les stratégies de prévention et de résolution pacifique des conflits de travail à l'endroit des membres du CNDS, du Personnel du SEP/CNDS et d'autres acteurs intervenant directement dans la gestion des relations professionnelles.

Le Président du CNDS, Sylvestre NTIBANTUNGANYA qui a représenté le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi qui était empêché a expliqué que cet atelier sera une aubaine pour les membres du CNDS, le personnel du SEP/CNDS et les autres acteurs intervenant directement dans les relations professionnelles. Il a émis le souhait aux participants que le Comité National de Dialogue Social va prendre un statut d'un conseil en remplacement de comité. Il a ajouté qu'il est un organe important dans le pays au regard des parties qui le composent (le tripartisme) avec

mission de stabiliser le milieu du travail



tout en reconnaissant que c'est une tâche qui exige des moyens humains, matériels et financiers conséquent pour réussir cette mission. Il a salué les efforts et la contribution du BIT pour son appui technique par la mise à la disposition du CNDS lors de cet atelier un expert Camerounais venu pour faciliter la tenue de cette formation. Selon cet expert Faustin Ekoue AMOUSSOU qui a élaboré une étude sur le travail, le système



de rémunération est un ensemble strict de politiques et de pratiques qui déterminent la manière dont les

employés sont rétribués pour leur travail. Les notions de compréhension approfondie du dialogue social, de ses enjeux et du rôle des acteurs, la compréhension dynamique et l'évolution des relations de travail, la maîtrise du dynamisme de l'évolution des conflits et des influences qui peuvent l'apaiser ou l'aggraver sont parmi les sujets qui ont été débattus durant les trois jours de la formation. Cela s'inscrit dans l'objectif global du Comité National de Dialogue Social de contribuer à la consolidation de la paix sociale par l'accroissement de la production et la participation des acteurs sociaux aux mécanismes consensuels de dialogue et la participation des acteurs sociaux aux mécanismes consensuels de dialogue. La tenue dudit atelier est une occasion pour apprendre les techniques de gestion et de résolution pacifique des conflits de travail en ce qu'il permet de renforcer les capacités sur le dialogue social, les techniques de médiation, de négociation collective, les stratégies de prévention et de résolution pacifique des conflits de travail.

Notons que cette formation, qui a duré trois jours, intervient au moment où le Burundi a élaboré une vision d'un Burundi émergent en 2040 et développé en 2060 et comme perspectives, les parties invitées dans cette formation ont un grand rôle à jouer dans la réussite de cette vision.

La santé et sécurité au travail telles sont les préoccupations de l'employeur pour un meilleur rendement.

Révolutionner la santé et la sécurité : Le rôle de l'intelligence artificielle et de la numérisation au travail, l'impact des technologies émergentes sur la sécurité et la santé au travail.



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi via la Direction Générale du Travail et de l'Emploi en collaboration avec le Bureau International du Travail (BIT) a procédé lundi 23 Juin 2025 à Kayanza, à la célébration de la journée internationale dédiée à la sécurité et santé au travail qui, normalement devrait être célébrée le 28 Avril de chaque année.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi en concertation avec les partenaires sociaux, a opté à se joindre au monde entier pour célébrer cette journée autour d'un thème « Révolutionner la santé et la sécurité : Le rôle de l'intelligence artificielle et de la numérisation au travail, l'impact des technologies émergentes sur la sécurité et la santé au travail »

Ce thème est d'actualité brûlante à mesure que notre monde évolue, que l'intelligence artificielle, l'automatisation et les nouvelles formes d'organisation du travail gagnent du terrain, de nouveaux risques apparaissent. Il appartient à tous les intervenants d'agir avec anticipation et responsabilité.

Un système solide au travail impliquant la participation significative des travailleurs, des employeurs, des acteurs de la santé publique, de la société civile et de toutes les parties concernées à l'échelle nationale et dans les entreprises est crucial pour protéger le milieu du travail et préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'Assistant du Ministre Phénias NIYIGABA qui a rehaussé de sa présence les cérémonies a indiqué que pour constituer une avancée fondamentalement significative dans



ce processus, le gouvernement a validé le profil sécurité et santé ainsi que des textes d'application qui en résultent.

Certes, dans les gouvernements africains en général et celui du Burundi

en particulier, la notion de santé et sécurité au travail occupe une place importante.

Il a également rappelé que cette journée offre l'opportunité de réaffirmer l'engagement collectif à garantir les conditions de travail sûres, saines et dignes pour tous travailleurs.

Dans la suite des festivités de cette journée internationale de sécurité et santé au travail, la délégation du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a visité une usine de l'office Théicole du Burundi de Rwegura pour s'enquérir de l'état du respect des normes y compris celles relatives à la sécurité et santé au travail.

La même délégation a continué la visite dans la société de production des boissons IMENA SOMA USUBIRE. Le constat, selon l'Assistant du Ministre Phénias NIYIGABA qui a présidé cette délégation, est que la société IMENA s'occupe de leurs employés concernant la sécurité et santé au travail.

Il n'a pas manqué d'encourager la société pour sa contribution à l'atteinte de la vision nationale « Burundi pays émergent en 2040 et pays développé en 2060 »

Notons que l'Assistant du Ministre a interpellé à tous les employeurs d'investir dans la prévention plutôt que réparer les conséquences des négligences et promouvoir des stratégies visant à réduire de manière visible les facteurs de risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles.

Renforcement des capacités des cadres de l'administration publique sur une gestion axée sur les résultats

La gestion axée sur les résultats (GAR) est une approche de gestion focalisée sur l'obtention de résultats concrets et mesurables. Elle est essentielle dans la mise en œuvre de programmes et projets, et s'appuie sur le cycle de vie de ceux-ci.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers le Secrétariat Exécutif Permanent de la Réforme de l'Administration Publique (SERAP) a organisé un atelier du renforcement des capacités des cadres de l'administration publique sur les mécanismes de la mise en œuvre intégrée d'une gestion axée sur les résultats. L'objectif principal est de fournir un cadre clair pour la planification et l'évaluation. L'accent est mis sur l'atteinte d'objectifs spécifiques permettant une évaluation de l'efficacité et de l'impact des actions menées. La gestion axée sur les résultats garantit que les efforts déployés aboutissent à des impacts concrets. Elle contribue à promouvoir la redevabilité, à inciter à prendre des mesures correctives, à garantir la prise de décision en connaissance de cause, à améliorer l'apprentissage organisationnel et individuel et à promouvoir la gestion des risques.

Les assises de cette activité ont été rehaussées par l'assistant du Ministre, Phénias NIYIGABA. Dans son discours d'ouverture, il a signalé qu'il y a une gamme des réformes institutionnelles qui ont été réalisées dans le domaine des finances publiques et de la décentralisation. Les fondements de la réforme des finances publiques burundaises sont basés sur la loi organique relative aux finances publiques en vigueur depuis le 4 décembre 2008. Les différentes réformes concourent, chacune à sa manière, à l'instauration d'une réforme de Gestion Axée sur les Résultats (GAR) dans le secteur public. Toutefois, la conception et la mise en œuvre de ces réformes ne sont pas assez synchronisées et les dynamiques de concertation sont assez faibles. Le renforcement des capacités de différents acteurs sur les enjeux et les modalités de la mise en œuvre de ladite gestion axée sur les résultats donne un coup d'accélérateur de cette réforme tout en y apportant une dimension holistique.

En plus, cette gestion axée sur les résultats (GAR) offre plusieurs avantages dont: Focalisation sur les résultats, amélioration de la responsabilité, meilleure planification et prise de décision, Suivi et évaluation renforcés, transparence et l'apprentissage avec une amélioration continue. Ces avantages contribuent à une gestion plus efficace et responsable

des projets et des programmes, augmentant ainsi leur impact sur les bénéficiaires.

Notons que la Gestion Axée sur les Résultats (GAR) permet ainsi de rendre des comptes et d'accroître la responsabilité ; de prendre des mesures de correction en permanence des actions menées et d'améliorer les processus en cours de route ; de tirer les enseignements sur des actions menées ; de prendre des décisions en connaissance de cause, des décisions renseignées.

Analyse de l'étude d'actualisation du salaire minimum interprofessionnel garanti SMIG au Burundi.

Le salaire reste un sujet de débats intenses dans de nombreux pays et porte sur le niveau approprié du salaire minimum

Le Ministère de la Fonction Publique,



du Travail et de l'Emploi avec l'appui financier du Projet d'Appui aux Filets



Productifs et Emploi « MERANKABANDI », a organisé à Gitega en dates du 9 au 11 avril 2025, un atelier d'analyse sur l'actualisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Burundi à l'endroit des parties prenantes.

Les travaux de l'atelier d'analyse de l'étude sur l'actualisation du SMIG ont été rehaussés par la présence de l'assistant du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Phénias NIYIGABA. Dans son discours, il a indiqué que l'actualisation du SMIG est l'une des grandes recommandations de la 7ème Assemblée de la Commission Nationale de Protection Sociale dont la présidence est assurée par Son Excellence Monsieur le Président de la République du Burundi. Le SMIG est un instrument fondamental de justice sociale et de régulation du marché du travail. Il assure aux travailleurs une rémunération minimale leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels tout en contribuant à un climat de travail productif et équilibré, a-t-il ajouté.

L'étude menée pour l'actualisation du SMIG repose sur une approche méthodologique rigoureuse, combinant d'une part, une analyse des données économiques et sociales afin d'évaluer l'impact d'une modification du SMIG

sur les travailleurs et les employeurs et une consultation des parties prenantes (syndicats, employeurs, administration publique et d'autres acteurs jugés indispensables) pour assurer une approche participative et inclusive d'autre part.



D'autres parts, les résultats préliminaires de l'étude indiquent que le SMIG actuel est largement insuffisant pour garantir un niveau de vie décent. Une réévaluation progressive, basée sur des critères économiques précis, est donc nécessaire pour éviter des effets négatifs comme l'inflation salariale ou la contraction de l'emploi.

Selon Anatole NIZIGIYIMANA l'un des experts, les besoins des travailleurs et de leur famille ont été dès l'origine au cœur des débats sur la fixation des salaires minima. Le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) est le salaire minimum légal fixé par l'État dans certains pays, destiné à garantir que les travailleurs, quelle que soit leur profession ou secteur d'activité, reçoivent un salaire de base qui leur permette de subvenir à leurs besoins essentiels.

Le SMIG est de nature économique et juridique car le salaire est la contrepartie du travail presté. Il révèle le caractère universel, l'équité, la révision périodique et la protection sociale et joue un rôle clé dans les économies et les sociétés modernes. Il lutte contre la pauvreté, la réduction des inégalités économiques, l'amélioration des conditions de vie, la stimulation de la consommation intérieure, l'incitation à la formalisation de l'emploi, la stabilité sociale et cohésion ainsi que le respect des droits des travailleurs. Son objectif est aussi d'assurer un minimum de rémunération, d'éviter l'exploitation et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs les moins payés. Chaque pays peut avoir son propre modèle et méthode de fixation du SMIG et le montant du SMIG varie en fonction des politiques économiques et sociales locales.

Il est à signaler Le SMIG n'est pas seulement un outil de protection des travailleurs, mais aussi un moteur de développement économique et de justice sociale. Il est crucial pour la stabilité économique et pour améliorer la qualité de vie des citoyens.

Rappelons enfin que le SMIG est généralement révisé périodiquement par les gouvernements pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie, de l'inflation et des conditions économiques globales.

Retraite d'évaluation de l'application des sanctions infligées aux contrevenants à la registration du travail.

Lutter contre le travail illégal et la bonne collaboration des entreprises avec l'inspection du travail sera la source du travail décent



Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi à travers l'inspection générale de la sécurité sociale a organisé le 20 mars 2025 à MURAMVYA une retraite d'évaluation de l'application des sanctions infligées aux contrevenants à la registration du travail.

Cette activité a été ouverte par Astère BIZINDAVYI, l'Inspecteur Général de la Sécurité sociale du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi. Dans son mot d'accueil, il a souligné que l'objectif de cette retraite est l'auto évaluation des travaux de routine des inspecteurs.

Ainsi, en 2024, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale avait organisé une réunion avec les différents acteurs dont les inspecteurs du

travail et de la sécurité sociale et les magistrats impliqués d'une manière ou d'une autre dans l'application des sanctions infligées aux contrevenants à la législation du travail. Ils se sont convenus sur une fiche de référence et les étapes qu'un inspecteur de travail doit utiliser pour arriver à prendre une sanction. Ils se sont aussi entendus sur les responsabilités des magistrats et celles des inspecteurs pour que chacun travaille dans ses limites.

Au cours de cette retraite, il a été remarqué que la plupart des inspecteurs sont parvenus à exécuter convenablement les responsabilités en infligeant les amendes à l'encontre des entreprises qui n'ont pas respecté les lois.



Trois thématiques ont été exposées lors de cette retraite, concernant l'état de lieu de l'application des sanctions infligées aux contrevenants à la législation du travail, J. Bosco MAKERA a dit que lors de l'année écoulée Seules sept inspecteurs provinciaux ont réalisé quelques résultats et en totalité 50 entreprises ont été frappées d'amendes. Le thème sur rôle des inspecteurs du travail dans l'application des sanctions infligées aux contrevenants à la législation du travail, Rédempteur NGENDAKURIYO a indiqué que la lutte

contre le travail illégal est une priorité pour l'ensemble des partenaires sociaux intervenant dans la promotion et la protection des droits des travailleurs. Le rôle des employeurs du travail dans l'application des sanctions infligées aux contrevenants à législation présentés par Déogratias MBONIMPA, a rappelé qu'avant d'infliger une amende, il faut donner une recommandation.

Rappelons que le travail des inspecteurs du travail a pour mission d'interpeler les employeurs pour le respect de législation nationale, la promotion d'un travail décent et d'augmenter le montant du trésor public.

Renforcement des capacités des cadres et agents de différentes institutions publiques sur la politique et gestion des performances dans le secteur public et ses outils de mise en œuvre.

La politique salariale équitable dans le secteur public consacre une signature de la part de performance comme une composante de la structure de rémunération.

Le Secrétariat Exécutif de Réforme Administrative Publique du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a organisé mardi 11/03/2025 en Mairie de Bujumbura, un atelier de renforcement des capacités des cadres et agents des différentes institutions publiques sur la politique de gestion des performances dans le secteur public et ses outils de mise en œuvre.

Cet atelier a été rehaussé par Phénias NIYIGABA, l'assistant du Ministre de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi. Dans son discours d'ouverture, il a signalé que l'objectif de l'atelier est de renforcer les capacités des cadres et agents des ministères sectoriels de l'Etat pour s'approprier l'esprit des techniques de la gestion de performance dans le secteur public. La

signature de la gestion de performance doit être une réalité dans différents services de ministère employeur car la politique salariale équitable dans le secteur public consacre une part de performance comme une composante de la structure de rémunération.

Le Burundi s'est doté depuis le mois d'avril 2012, une Politique Nationale de Réforme Administrative (PNRA) qui visait l'instauration d'une administration publique qualifiée performante, responsable, orientée vers l'intérêt général aux services des citoyens.

Un guide et des outils de gestion de performance ont été aussi adoptés et les comités de gestion de performance ont été mis en place dans les ministères sectoriels. Ce guide de gestion de performance a été édité en vue de la vulgarisation auprès de l'ensemble des ministères sectoriels. Des recommandations issues du conseil des Ministres du 2 mars 2022 ont été émises et stipulent que la signature des

contrats de gestion de performance par tous les employés de l'Etat à partir de l'exercice budgétaire 2022-2023 est obligatoire.

Charles BERAHINO, dans son thématique sur la politique de gestion de performance dans le secteur public, a rappelé que l'efficacité et l'efficience doivent guider les services publics. Il a aussi ajouté que la gestion de performance individuelle est un processus du contrat. Il est le résultat à atteindre fixé de commun accord par

l'employé et son superviseur. C'est un engagement à fournir à l'employeur des modalités et des marges de manœuvre dont l'apprentissage. Le contrat de performance individuelle est animé également avec la politique salariale.

Retenons que le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi reste à la disposition des ministères sectoriels pour appuyer techniquement dans la mise en œuvre effective de cette politique de gestion de performance dans leurs services.

Renforcement des capacités des cadres et agents de l'Etat sur l'amélioration de la qualité des services rendus dans l'administration publique burundaise

Bâtir une administration publique qualifiée, performante, responsable, orientée vers l'intérêt général et le service au citoyen

Le secrétariat Exécutif Permanent de la Réforme Administrative (SERAP) du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a organisé vendredi le 28 mars 2025 à Bujumbura un atelier de renforcement des capacités des cadres et agents de l'Etat des ministères sectoriels. Le but de cette réunion est d'améliorer la qualité des services fournis par l'administration publique au Burundi.

L'atelier a été ouvert par Phénias NIYIGABA, l'assistant du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi. Dans son allocution, il a souligné que pour améliorer le service aux citoyens, l'administration publique

doit promouvoir un changement substantiel en son sein à plusieurs niveaux dont la simplification et la rationalisation des procédures en les rendant moins complexes et réduisant le temps d'attente, et en favorisant l'accès à l'information ouvert à tous les citoyens et de n'importe quel point, au niveau de la gestion des ressources humaines, en y intégrant une dimension d'évaluation et de valorisation des performances et du mérite, en développant la gestion des emplois et des compétences .

La vision du Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA) , en tant que réponse aux problèmes de dysfonctionnement relevés, se réalise à travers entre autres : l'amélioration des capacités de conception et de direction du Gouvernement, la restauration des principes de gestion des agents

publics autour des valeurs d'équité, de transparence et de performance, le placement de la performance de l'Administration au service des citoyens et la création des conditions de développement des technologies de l'information et de la communication au sein de l'Administration.

Malgré toutes ces réformes, il est évident qu'il y a des lacunes en termes de qualité des services fournis aux citoyens, qui ont été mis en avant par le Programme National de Réforme de l'Administration. Ces lacunes se traduisent par une insatisfaction du citoyen vis-à-vis du service qui lui est rendu. Un renforcement des capacités sur l'amélioration de la qualité du service rendu s'avère donc constamment indispensable.

Le Secrétaire Exécutif Permanent de la Réforme Administrative Charles BERAHINO, a rappelé aux participants que les techniques de l'accueil sont



entre autre le respect, la bienveillance, la courtoisie et l'écoute. L'utilisateur du

service est un client et bien le plus précieux, placé au centre de votre activité, de vos décisions et actions. A-t-il martelé.

Dans son exposé sur l'éthique et la déontologie, Prosper NIBASUMBA a précisé que l'éthique a 4 piliers dont l'autonomie, la bienfaisance, la non-malfaisance et la justice. Ces principes offrent à un agent public un cadrage pour bien exécuter ses tâches et de bien servir les usagers. Ainsi, un agent public doit être équitable, digne de confiance et respectueux dans l'exercice du service public. En ce qui concerne la déontologie, Prosper a confirmé que la déontologie d'un métier a pour finalité d'améliorer la qualité du travail social dans l'intérêt des usagers et, enfin, de l'évolution de la société vers plus de justice sociale.

Signalons que c'était dans le cadre de la mise en œuvre du Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA), que le Gouvernement a initié beaucoup de réformes visant à « Bâtir une administration publique qualifiée, performante, responsable, orientée vers l'intérêt général et le service au citoyen ».

Mutuelle de la Fonction Publique, 45 ans au service de ses assurés.

Lors de la célébration de son 45^e anniversaire, La Mutuelle de la Fonction Publique (MFP)



a organisé une journée porte-ouverte en date du 19 septembre 2025 à Bujumbura.

Dans son mot d'accueil, le Directeur Général de la MFP, Dr Sylvie NZEYIMANA a exprimé sa gratitude à l'endroit des invités qui ont répondu présent à l'invitation malgré leurs multiples missions et s'est réjoui des étapes déjà franchies par la MFP durant 45 ans d'existence en mettant en évidence la digitalisation de ses services à travers la carte biométrique.

Son exposé a porté sur le cadre légal et institutionnel de la Mutuelle de la Fonction Publique et l'évolution de la qualité des prestations offertes aux assurés. Dr Sylvie n'a pas manqué d'informer que dans le cadre de rapprocher les services aux affiliés, la MFP a ouvert les Agences/Antennes dans toutes les Provinces du pays

ainsi que les guichets dans beaucoup de localités

Dans son discours de circonstance, le Ministre du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale, Lieutenant Général de Police Gabriel NIZIGAMA qui a rehaussé de sa présence à ces cérémonies, a souligné que depuis 1980 jusqu'à nos jours, la MFP a connu des hauts et des bas mais qu'elle n'a cessé de croître et d'être à la hauteur de ses missions. Malgré ces défis qui se sont manifestés



à l'époque, les autorités hiérarchiques ont pris des mesures de redressement dans le sens de corriger les problèmes ou les anomalies identifiés au sein de l'institution. Il a enfin profité de cette occasion pour remercier les membres de la Direction qui se sont succédés et le personnel qui ont géré la vie de l'institution pendant les 45ans déjà écoulés.

Au cours de cet atelier, une enquête menée par SATRACO Consulting sur la qualité des prestations offertes par la MFP et la satisfaction de ses assurés a été présentée. Six recommandations ont été émises lors de cet atelier :

1. Assurer un approvisionnement régulier en médicaments pour les assurés ;
2. Organiser des formations continues pour le personnel

de la MFP ;

3. Respecter les délais de paiement aux formations sanitaires qui offrent des prestations aux assurés ;
4. Respecter l'assiette de cotisation à la MFP par les employeurs ;

Parmi les invités de marque, les anciens Directeurs Généraux de la MFP étaient présents.

Notons que ces cérémonies ont été clôturées par un témoignage d'un ancien employé de la MFP et un partage d'un verre de convivialité.

Organisation administrative de la Mutuelle de la Fonction Publique (MFP)



La Mutuelle de la Fonction Publique, leader dans l'assurance maladie-maternité au Burundi.

La Mutuelle de la Fonction Publique (MFP) est une institution qui gère le régime d'assurance maladie-maternité pour les agents publics et les assimilés aux agents publics et leurs ayants-droit. C'est un établissement public à caractère administratif et financier doté de la personnalité juridique avec autonomie organique et financière. La MFP est placée sous la tutelle du Ministère ayant la Sécurité Sociale dans ses attributions.

Le Décret-loi no 1/28 du 27 juin 1980 a institué le régime d'assurance maladie-maternité des agents publics et assimilés pour que le Décret n° 100/107 du 27 juin 1980 Portant Création et organisation d'une Mutuelle de la Fonction Publique (MFP) soit signée.

La population cible est répartie comme suit: les fonctionnaires, mandataires politiques, les magistrats, les sous-contrats des entreprises publiques et des administrations personnalisées, les forces de défense nationale et de sécurité, les cadres et personnels de l'Etat soumis à un statut personnel ou particulier.

Les assimilés aux agents publics sont : le personnel de l'enseignement privé, les étudiants boursiers des universités, les pensionnés et rentiers de l'ONPR et de l'INSS, le personnel des confessions religieuses et des associations sans but lucratif, les organisations non gouvernementales ayant demandé et obtenu l'affiliation, les agents de la Coopération Internationale.

La Mutuelle de la Fonction Publique a pour mission de gérer le régime d'assurance maladie-maternité, percevoir les cotisations auprès des employeurs selon le taux fixé par la loi.

Les cotisations sont de 4% pour l'employé, 6% pour l'employeur et les prestations de la MFP sont prises en charge à 80% en général sauf pour les cas maladies chroniques et les spécialités pharmaceutiques.

Les prestations offertes par la MFP sont les consultations des médecins, omnipraticiens généralistes et infirmiers, les examens de laboratoire, la fourniture des produits pharmaceutiques, les actes chirurgicaux, les actes médicaux l'hospitalisation et les actes de traitement, les actes d'accouchement, l'hémodialyse, la kinésithérapie, les examens d'imagerie : Scanner, IRM, radiographie, échographie et la lunette médicale.

Le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS)



Le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale est l'organe technique fonctionnel de la Commission Nationale de Protection Sociale. Créé par le décret n°100/84 du 19 mars 2013 portant Création, Organisation, Composition, Mission et Fonctionnement du Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale, le SEP/CNPS est un établissement public à caractère administratif doté d'une personnalité juridique et d'un patrimoine propre. L'objectif de la création de cette structure permanente étant de promouvoir, coordonner et réguler les programmes et systèmes de protection sociale.

La Commission Nationale de Protection Sociale est présidée par Son Excellence Monsieur le Président de la République

du Burundi et est composée par des organes déconcentrés jusqu'au niveau communal. Le SEP/CNPS appuie techniquement les organes suivants :

- le Comité National qui assure le pilotage politique des programmes de la PNPS et est composé par des ministères impliqués directement dans la mise en œuvre de la PNPS.
- le Comité Technique qui assure le pilotage stratégique et opérationnel de la PNPS composé par les hauts cadres experts sectoriels des ministères techniques, les responsables des organisations partenaires les plus actives dans le domaine de la protection sociale ainsi que le Secrétaire Exécutif Permanent de la CNPS, nommés par décret. Ce comité est présidé par le Ministre ayant la protection sociale dans ses attributions.
- les Comités Provinciaux et Communaux qui sont chargés de la mise en œuvre des orientations stratégiques et opérationnelles de mise en œuvre de la PNPS au niveau décentralisé (province et commune). Ces comités sont respectivement présidés par les Gouverneurs des provinces et les administrateurs communaux.

Parmi les institutions sous contrôle du secrétariat exécutif permanent de la commission nationale de protection sociale, il y a l'INSS, l'ONPR, la MFP, les mutuelles communautaires, les projets et programmes de protection sociale exécutés sur terrain.

Office National des Pensions et Risques Professionnels (ONPR)



L'Office National des Pensions et Risques Professionnels des Fonctionnaires, des Magistrats et des Agents de l'Ordre Judiciaire, ONPR, a été créé par le Décret N° 100/52 du 31 mars 2010. C'est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du Ministère ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

L'Office a pour mission d'assurer la gestion de deux régimes à savoir celui des pensions et celui des risques professionnels en faveur des Fonctionnaires, des Magistrats et des Agents de l'Ordre Judiciaire en vertu des dispositions de la loi N°1/010 du 16 Juin 1999 portant Code de la Sécurité Sociale, de la loi N°1/04 du 27 janvier 2010 portant Réorganisation des Régimes de Pensions et Risques Professionnels des Fonctionnaires, des Magistrats et des Agents de l'Ordre Judiciaire.

Le régime des pensions assure les pensions de vieillesse, anticipées, d'usure prématurée, d'invalidité et de survivant.

Le régime des risques professionnels assure les prestations de soins médicaux nécessités par la lésion résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, des rentes d'incapacité et de survivants.

Après sa création, l'ONPR a vite senti le besoin de rapprocher ses prestations le plus près possible de ses bénéficiaires. C'est ainsi qu'ont été créées ses agences à l'intérieur du pays, dont la plus récemment ouverte à Cankuzo, le chef-lieu de la province élargie de Buhumuza dans le nouveau découpage administratif.



Aujourd'hui, l'ONPR offre alors ses prestations dans toutes les cinq provinces du Burundi, à travers ses agences opérationnelles à Gitega pour la province de Gitega, à Ngozi pour la province de Butanyerera, à Makamba pour la province de Burunga, à Cankuzo pour Buhumuza, ainsi qu'à son siège social situé en province de Bujumbura.

Dans tous ces lieux de travail, l'ONPR y assure ses activités quotidiennes toujours dans le souci d'offrir les meilleures prestations possibles mais aussi de s'assurer plus de pérenité.

C'est dans cette optique qu'il y a deux activités clés, généralement organisées

chaque année, à savoir le recensement physique des bénéficiaires déjà à la retraite et la sensibilisation de prévention contre les risques professionnels pour les affiliés encore en activité.

Les activités de recensement ont pour objectif de mettre à jour la base de données des bénéficiaires des pensions, ceci pour éviter des sorties de fonds pour des retraités qui ne sont plus ou pour des survivants qui n'en remplissent plus les critères d'ayant-droits.

Les activités de sensibilisation pour la prévention contre les risques professionnels ont, quant à elles, pour objectif de diminuer la fréquence des cas d'accidents liés au travail et de survenance des maladies professionnelles. Ceci permet de diminuer le volume des fonds que l'ONPR paie dans ce domaine des risques professionnels.

L'ensemble de toutes ces activités et la manière dont elles sont organisées rencontrent de bonnes appréciations de la part des bénéficiaires des prestations de l'ONPR, tout en demandant de le décentraliser encore plus, jusqu'au niveau des communes.

Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM)



L'office Burundais de l'Emploi et la Main d'œuvre "OBEM" est un établissement public à caractère administratif créé par le décret N° 100/20 du 27 janvier 2015 portant création, missions et fonctionnement de l'OBEM,

-Devise : "Ensemble pour la promotion de la création des emplois décents pour tous" ;

-Vision " Bâtir un service public d'emploi performant adapté aux exigences du marché du travail." --L'objectif : Promouvoir la création d'emplois décents.

-Mission principale : mettre en œuvre la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et assurer une meilleure organisation du marché du travail burundais afin d'assurer la production, la publication des Informations du Marché du travail (IMT) et l'opérationnalisation du Système d'Information du Marché du Travail (SIMT). Le fonctionnement de l'OBEM est assuré par le gouvernement, tel que recommandé par la Co88 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- Structure: la Direction Générale, la

Direction Administrative et Financière, la Direction de l'Emploi et de la Main d'œuvre; la Direction de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation et la Direction du Perfectionnement professionnel et Reconversion. Les différents départements sont structurés en autant de services que de besoin avec des antennes provinciales.

-Axes d'intervention : l'intermédiation ; le perfectionnement professionnel et la Reconversion ; la communication ; la coopération ; les études et recherches sur l'emploi et la formation. Les services octroyés aux usagers : la formation, l'orientation professionnelle, et l'accompagnement des chercheurs d'emploi; l'octroi des cartes de chercheurs d'emploi, octroi des attestations de chômage etc.

-La cible des activités de l'OBEM: Toutes les catégories de la population active (15 ans et plus) et les entreprises parapubliques et privées.

L'OBEM est appelé à mobiliser les partenaires au développement pour l'appui technique et financier dans la réalisation de différentes activités lui confiées.

Equipe de rédaction

Msc NIYONKURU Obède

GAHIMBARE Rosine

NDAYIRATA Egide

NSABIMANA Alfred

NIYONKURU Ferdinand

NDIKUMANA Evelyne

NIYONSABA Béatrice

NIZIGIYIMANA Marie Goreth

NSHIMIRIMANA Pierre

BARAKAMFITIYE Aimable

MANIRAFASHA Joseph

Les canaux de communication du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale



www.minfp.gov.bi



@MinTFPSS_bdi



Abakozi n'akazi Tv



Abakozi n'akazi Tv



www.minfp.gov.bi



@MinTFPSS_bdi



Abakozi n'akazi Tv



Abakozi n'akazi Tv