



CDL-UD(2021)005

Or. Fr.

COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)

en coopération avec

LE CONSEIL GENERAL DU PERSONNEL DE LA
PALESTINE*

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

13^{ème} UniDem Med

« L'ADMINISTRATION PUBLIQUE FACE A LA PANDEMIE DE COVID-19 : MODERNISATION ET INNOVATIONS NUMERIQUES »

Visioconférence, Palestine*

5-6 octobre 2021

LA BONNE GOUVERNANCE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE A
L'HEURE DE LA DIGITALISATION : S'ADAPTER POUR MIEUX SE
TRANSFORMER

par

Mme Fadhila DRIDI

(Cheffe du Comité Général de la Fonction Publique, Tunisie)

Financé
par l'Union européenne
et le Conseil de l'Europe



COUNCIL OF EUROPE



Mis en œuvre
par le Conseil de l'Europe

Le projet UniDem Med est mis en œuvre dans le cadre du programme conjoint Union européenne/Conseil de l'Europe
« Soutien régional à la consolidation des droits de l'homme, de l'État de droit et de la démocratie dans le sud de la Méditerranée »
(Programme Sud IV)

Ce document a été réalisé dans le cadre d'un programme cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe. Les opinions exprimées dans ce document ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'une ou l'autre des parties.



La bourse de mobilité
Un outil pour l'accroissement de la mobilité
dans la fonction publique

CONTEXTE

▪ Stratégie de modernisation de la fonction publique tunisienne

- Nouvelle constitution 26 janvier 2014, et un projet de révision du statut général de la FP vue la nouvelle constitution et modernisation de ce statut, non modifié depuis 1983,
- Révision de la procédure de nomination aux hauts postes de l'administration vers une Professionnalisation de la haute fonction publique .
- Accroissement de la mobilité et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Amélioration du système d'information RH, comme outil d'aide à la décision
- Maîtrise des effectifs et de la masse salariale
- Nouvelle loi sur les collectivité locale avec larges prérogatives aux communes
(loi organique n°2018-29 du 9 mai 2018 relative au code des collectivités locales)

CONTEXTE

**Jumelage UE- CGFP
rejoignant les priorités
identifiées de la FP dans
le cadre du programme de
modernisation de
ressources humaines dans
la fonction publique**



**CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION
PUBLIQUE TUNISIENNE
ET DONNÉES STATISTIQUES**

DONNÉES STATISTIQUES

- Une seule fonction publique pour l'administration publique Centrale, Régionale et locale(22 ministères,24 gouvernorats,350 communes ...)
- 08 grands corps ou statuts généraux et 170 statuts particuliers
- Nombre des agents :

667,782 en 2020 (contre 450000 en 2010 plus de 200000 agents)

<i>Ministères</i>	622,709	}	667,782
<i>Communes</i>	23,329		
<i>Conseils régionaux</i>	1,994		
<i>Instances indépendantes</i>	118		
<i>Etablissements et autres structures</i>	19,635		

DONNÉES STATISTIQUES

Le nombre des fonctionnaires est réparti comme suit:

- ✓ **60% hommes et 40% femmes**
- ✓ **80% sont des fonctionnaires, 20% sont des ouvriers (539,752 fonctionnaires/ 128,752 ouvriers)**

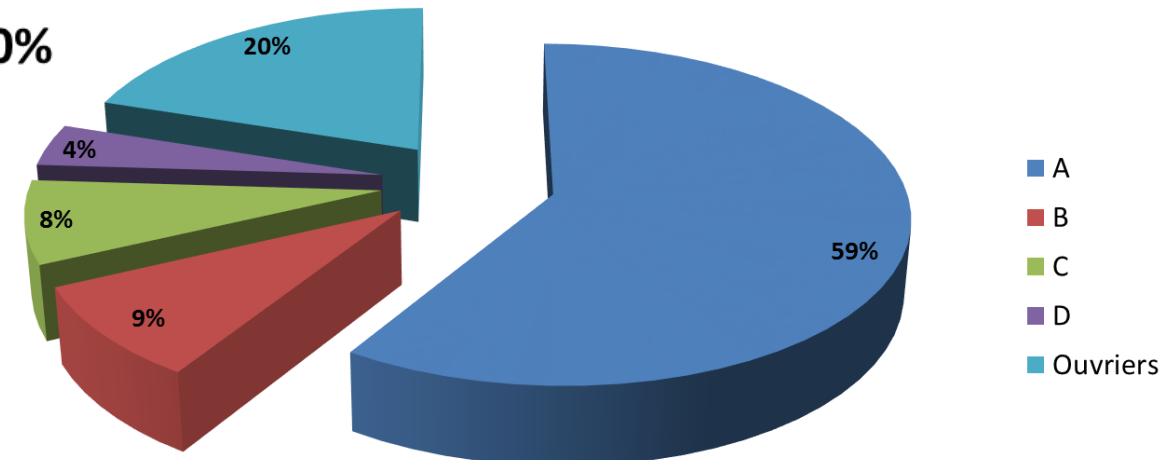
DONNÉES STATISTIQUES

- ✓ Le nombre des fonctionnaires est réparti entre catégories professionnelles comme suit:

La sous-catégorie A1	33%
La sous-catégorie A2	29%
La sous-catégorie A3	10%
La catégorie B	12%
La catégorie C	10%
La catégorie D	06%

72%

100%



DONNÉES STATISTIQUES

✓ Le nombre des ouvriers est réparti comme suit:

	unité	pourcentage
	1^{ère} unité	11%
	2^{ème} unité	40%
	3^{ème} unité	49%
	total	100%

Structure équilibrée

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DES FONCTIONNAIRES

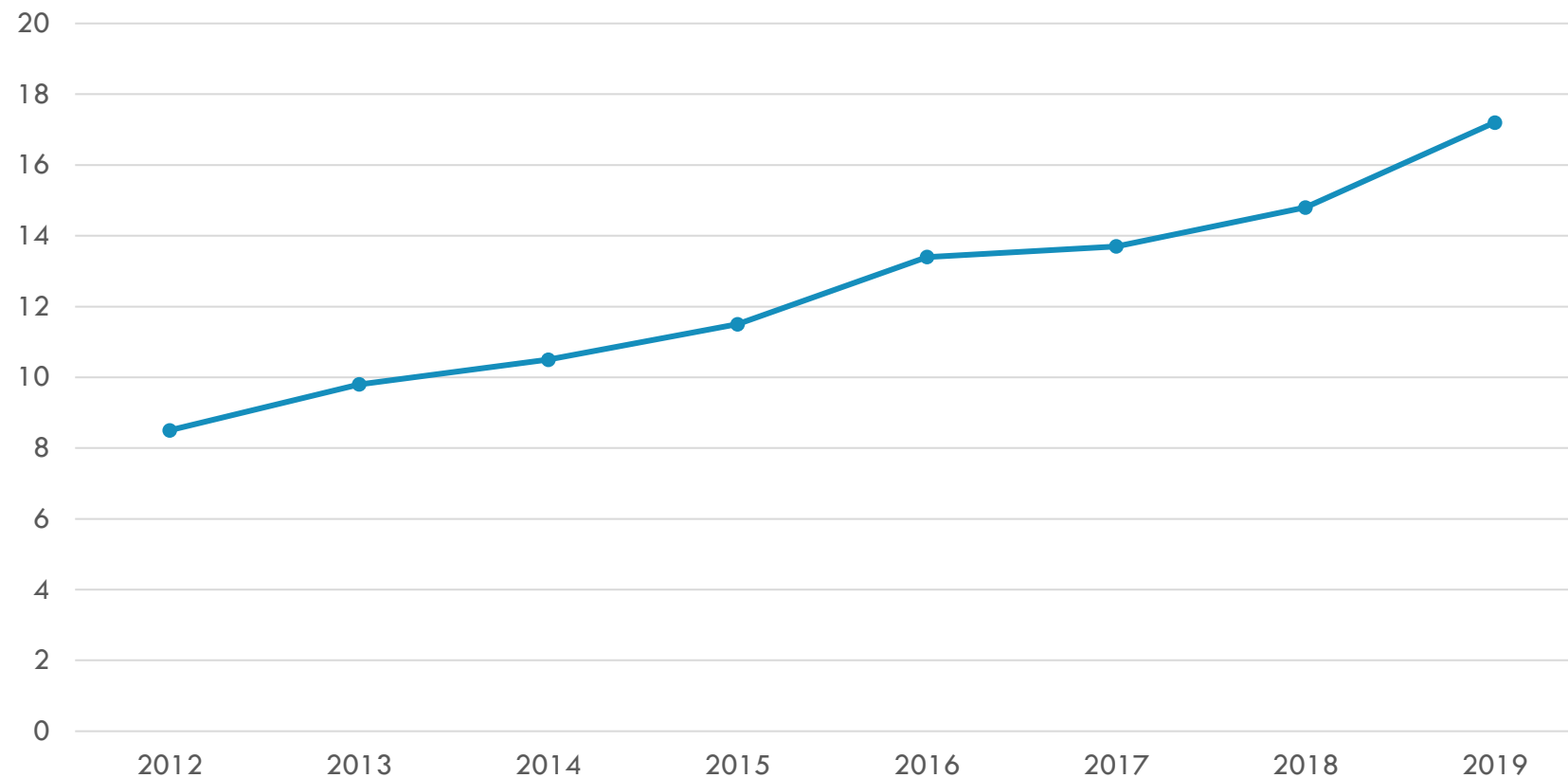
➤ Evolution de la masse salariale de 7,9 milliards de dinar en 2011 à 19 milliards de dinar en 2020

➔ augmentation de 2,5 fois

L'évolution de la masse salariale dès l'année 2012

Année	Masse salariale en Dr
2012	8,5 milliards de dinar
2013	9,8 milliards de dinar
2014	10,5 milliards de dinar
2015	11,6 milliards de dinar
2016	13,4 milliards de dinar
2017	13,7 milliards de dinar
2018	14,8 milliards de dinar
2019	17,2 milliards de dinar

Évolution de la masse salariale 2012-2019



➤ **La masse salariale en 2020** ➡ **19030 milliards de dinar** ➡ **près de 70% (60,6) des ressources de l'Etat**

**LA MOBILITÉ ET LE REDÉPLOIEMENT DES
FONCTIONNAIRE, UN INSTRUMENT POUR
LA MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE**

OBJECTIFS DE LA MOBILITÉ

- **Répondre** aux besoins de l'administration en matière **de rééquilibrage des effectifs** sur l'ensemble du territoire par domaines ou familles métiers grâce à une mobilité renforcée, /reconversion, un accompagnement des agents et des actions de formation ,**permettant ainsi de limiter les recrutements.**
- **Développer une véritable culture de mobilité**, dans une optique **gagnant-gagnant**, tout en veillant aux objectifs de **maitrise de la masse salariale**

LES OUTILS JURIDIQUES DE LA MOBILITÉ

- La mutation ou le détachement d'un Agent Public sur sa demande
- Le redéploiement des agents de l'Etat, des Collectivités Locales et des Etablissements publics à caractère administratif
- La mise à la disposition des Collectivités Locales d'Agents Publics

INCITATIONS À LA MOBILITÉ

INCITATIONS FINANCIÈRES

- Une indemnité forfaitaire à titre d'incitation à la mobilité à condition que l'agent concerné exerce pendant trois (3) ans au moins dans sa nouvelle administration.

Cette indemnité est d'un montant équivalent à trois (3) salaires bruts ,versée une seule fois

- Une indemnité pour charges de changement de résidence est accordée à l'agent ,versée une seule fois par l'administration bénéficiaire comme suit:

Distance entre le lieu de résidence et le nouveau lieu de travail	Montant de l'indemnité En dinar tunisien
Entre 50 et 80 kilomètres	200
Entre 81 et 250 kilomètres	400
Plus de 250 kilomètres	500

INCITATIONS DE CARRIÈRE

- Bonification d'une (1) année supplémentaire dans l'ancienneté dans le grade ou la catégorie.
- Bénéficier en cas de retour à leurs administrations d'origine des indemnités et avantages liées au dernier emploi fonctionnel qu'ils occupaient et ce jusqu'à leur nomination dans d'autres fonctions en ne dépassant pas les deux ans (2) à condition d'avoir passé deux (2) ans au moins dans l'administration de mutation ou de détachement.
- Des incitations plus avantageuses dans le cas de mise à disposition d'un fonctionnaire au profit d'une collectivité locale ,salaire mensuel majoré jusqu'à 50%

LA BOURSE DE MOBILITÉ

OBJECTIFS DE LA BOURSE DE MOBILITÉ

➤ Pour l'Employeur Public

- Large publication des offres de mobilité,
- Procédures claires des conditions de mobilité,
- Mobilisation des effectifs dans les domaines et lieux où doivent être mises en œuvre les politiques publiques et où l'administration a besoin d'eux en nombre et en compétences

➤ Pour l'Agent Public

- Transparence totale de l'information.
- Possibilités de changer de poste et construction d'un parcours de carrière valorisant et enrichissant en termes de développement personnel et professionnel

PHASES DE MISE EN ŒUVRE DE LA BOURSE DE LA MOBILITÉ

La mise en place de la Bourse de la Mobilité est réalisée en 2 phases :

- Une 1^{ère} phase couvrant les besoins du Ministère des Affaires Locales et de l'Environnement et des Collectivités Locales, afin de faciliter la mobilité des fonctionnaires vers et entre les Collectivités Locales, en vue combler les postes vacants offerts à la mobilité ;
- Une 2^{ème} phase de généralisation de la Bourse de la Mobilité pour l'ensemble des Employeurs Publics, afin de faciliter la mobilité des Agents entre les différentes entités du Secteur Public.

PHASES DE MISE EN ŒUVRE DE LA BOURSE DE LA MOBILITÉ



- Que ce soit pour la Phase 1 ou la Phase 2, la Bourse de la Mobilité s'adresse à tous les Agents du Secteur Public souhaitant bénéficier d'une mobilité entre les différents Employeurs Publics (entités du Secteur Public).

NOMBRE D'UTILISATEURS POTENTIELS DE LA PLATEFORME

Entité / Intervenant	Rôle sur la plateforme de la Bourse de la Mobilité	Nombre d'utilisateurs potentiel
Ministère, Epa, Collectivité Locale	Création des offres d'emploi	au moyenne , 2 utilisateurs par entité(24 ministères,,350 Collectivités Locales en Tunisie), soit à peu près 800 utilisateurs potentiels (avec différenciation des profils : Saisie / Validation)
Candidat	Candidatures spontanées et aux offres de mobilité	Près de 800 000 fonctionnaires du Secteur Public
Grand public	Recherche d'offres de mobilité	Tout Tunisien pouvant se connecter à la Bourse de la Mobilité

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA PLATEFORME

La plateforme de la Bourse de la Mobilité comprend les espaces utilisateurs suivants:

- **Un Espace d'Accès**, permettant de rechercher et de consulter des offres d'emploi
- **Un Espace Employeur Public**, permettant de créer les offres d'emploi, les conditions de recrutement offertes, et de suivre les candidatures postées en réponse à ces offres,
- **Un Espace Candidat**, permettant de rechercher les offres d'emploi selon différents critères et de postuler en réponse à des offres et de suivre les candidatures postées,
- **Des fonctionnalités transverses**, permettant de proposer des tableaux de bord, tant aux Candidats qu'aux Employeurs publics (pour le suivi des offres, des candidatures, des postes vacants, etc.), de paramétrer différentes alertes (arrivée à échéance d'une offre, réception d'une nouvelle candidature, un système de rappel et de relance, etc.), d'archiver toutes les données et opérations effectuées sur la Bourse de la Mobilité, etc.,
- **Un Espace d'Administration de la Solution**, permettant de créer, d'affecter et de désactiver un compte utilisateur (Employeur Public, Candidat, Administrateur), de gérer les référentiels au niveau de la Solution (fiches de poste, formulaires, Collectivités Locales et organigrammes associés, etc.), de modifier les contenus du front office (les menus, les titres, les liens, les images, etc.), de tracer les différentes pistes d'audit sur la Solution, etc.

BESOINS FONCTIONNELS

périmètre fonctionnel couvert par la plateforme

Administration

Gestion des comptes utilisateurs

Gestion des offres d'emploi

Gestion des référentiels

Pistes d'audit

Gestion des entités administratives

Gestion du contenu et de la charte graphique

Gestion des paramètres

E-learning

Espace Candidat

Recherche d'offres d'emploi

Gestion du compte candidat

Recherche à l'aide d'un formulaire

Postuler

Sauvegarde d'offres d'emploi

Gestion des candidatures

Dernières offres publiées

Gestion documentaire

Espace Employeur Public

Gestion des offres d'emploi

Gestion des candidatures

Création d'offres d'emploi

Suivi des candidatures

Suivi des offres d'emploi

Fonctionnalités Transverses

Recherche

Reporting

Alertes par mail

Suivi des accès et traces

Archivage des données

Espace d'Accès

Création de compte

Authentification

Consultation des offres d'emploi

Recherche d'offres d'emploi

Génération et modification des mots de passe

Authentification et déconnexion

Proposition d'offres d'emploi similaires

Recherche à l'aide d'un formulaire

Validation du compte si nécessaire

Refus d'authentification en cas d'erreur de saisie

Envoi à un ami

Filtre des résultats de recherche

Connexion aux deux espaces

DESCRIPTION FONCTIONNELLE DE LA PLATEFORME

- La plateforme de la Bourse de la Mobilité doit couvrir l'ensemble des besoins fonctionnels relatifs au dépôt des offres d'emploi, aux conditions de recrutement, au dépôt des candidatures et à la publication des résultats relatifs aux offres d'emploi.

DESCRIPTION FONCTIONNELLE DE LA PLATEFORME

- La Solution doit être intégrée au Portail des Collectivités Locales et au Portail du Gouvernement pour la.
- La Solution doit être installable et accessible via différents terminaux : PC, mobiles, tablettes, etc. (avec possibilité d'utilisation de plusieurs plateformes et systèmes d'exploitation : Android, Windows, etc.). L'objectif est de rendre l'information la plus accessible possible,

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

- **Formation technique** : permet la maîtrise de l'aspect technique de la Solution proposée par les administrateurs et les développeurs des Ministères. Ils seront notamment chargés de l'administration des composantes techniques de cette Solution (installation et configuration du système, gestionnaires des données, paramétrage et interfaçage, administration et exploitation, gestion des incidents, communication avec les autres systèmes, etc.).
- **Formation metier** : Porte sur la plateforme et doit permettre aux futurs formateurs métiers de maîtriser les fonctionnalités de la Solution, pour pouvoir la transmettre par des formations appliquées aux futurs utilisateurs en vue d'en permettre une utilisation optimale

MERCI
POUR VOTRE ATTENTION