



TERMES DE REFERENCES :

Etude relative :

A la révision du statut général de la fonction publique

I. Contexte général:

En Mauritanie, le système de fonction publique dominant depuis l'indépendance du pays en 1960 jusqu'à nos jours est la fonction publique de carrière basée sur le modèle français de fonction publique. C'est un système qui tourne autour des principes fondamentaux suivants :

- Le principe statutaire
- Le modèle hiérarchique
- La séparation du grade et de l'emploi
- La subdivision en catégories et en corps
- La participation des fonctionnaires à la gestion

Plusieurs tentatives de réforme de la fonction publique ont été envisagées par les pouvoirs publics successifs depuis la promulgation de la loi N°61.130 du 1^{er} juillet 1961 qui a vu fixer le premier statut général de la fonction publique Mauritanienne. Car le souci d'avoir une fonction publique propre pour la Mauritanie s'émancipant davantage de l'héritage colonial français s'inspirant fortement des réalités du pays et de son contexte socio-culturel était un souci et une préoccupation constante qui ne cessent de hanter les pouvoirs publics du pays. C'est dans ce cadre que des tentatives de réforme ont été engagées en 1967, 1973 et 1980 avant d'arriver à la grande réforme de 1987- 1993. Aussi, les améliorations envisagées dans le cadre de cette réforme se sont prolongées jusqu'à 2016, date de migration de la nomenclature des corps prévus par les statuts de 1969 pris en application de la loi 67.169 du 18/07/1967 vers la nouvelle nomenclature des corps prévus par les nouveaux statuts particuliers des corps pris en application de la loi 93.09 du 18/01/1993.

Si les choix stratégiques opérés dans le cadre des réformes de 1967, 1973 et 1980 sont aujourd'hui complètement dépassés par l'évolution historique de la Fonction publique mauritanienne elle-même et par les transformations que les sciences administratives et la forte présence du nouveau management public dans le domaine, ceux de 1987-1993 sont toujours présents et résistants et constituent aujourd'hui une réelle rempart devant une fonction publique moderne

complément libéré du joug colonial et du complexe sous-jacent dans tous rapports entre dominants et dominés.

Aussi, les mesures de refonte du statut général de la fonction publique pour le pays au cours de la période 1987-1993 se sont déroulées dans une phase de réelle turbulence où la Mauritanie traversait une crise économique sans précédent et où les contraintes et restrictions envisagées dans le cadre des programmes d'ajustement structurel imposés par les bailleurs de fonds empêchaient de voir toute lueur d'optimisme dans le bout du tunnel.

Parmi les grandes innovations envisagées par le statut de 1993, on peut citer :

- Suppression de l'auxiliarat et abandon du bicéphalisme dans la fonction publique
- Le droit à la formation permanente ou formation continue
- Élévation du niveau de recrutement au niveau de toutes les catégories
- Systématisation du concours comme unique voie de recrutement
- Le stagierat avant titularisation
- Contractualisation des emplois D avant généralisation en 2015

Aujourd'hui il y'a convergence d'opinions quant à la nécessité de parfaire ces réformes en engageant rapidement la dynamique des correctifs à apporter à ce cadre statutaire en vue d'investir dans le facteur humain et dans sa motivation et afin de substituer à la logique du système de la gestion des personnels par les statuts, la logique du système de la gestion des personnels fondé sur le mérite, incorporant un système d'incitation à la performance.

La réalisation de cet objectif passera par la mise en place d'outils de gestion efficaces ainsi que des conditions de travail optimales pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.

Pour ce faire, le département fait appel aux services d'un consultant national pour l'amélioration substantielle du dispositif juridique et statutaire de la fonction publique existant ; à travers les axes suivants :

- Une gestion transparente et rigoureuse de l'emploi public, de la rémunération et de la carrière des agents ;
- Une amélioration qualitative et quantitative de la gestion des personnels de l'Etat ;
- La restauration de l'autorité, de la crédibilité et de l'impératif d'efficacité de l'administration.

Aussi, le département tend vers l'amélioration du statut général pouvant comporté à la fois:

- Un ensemble de principes et de règles déontologiques
- Des dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat
- Dispositions statutaires applicables aux personnels des EPAs

- Dispositions statutaires applicables aux personnels des Collectivités territoriales

II. Résultats Attendus

- ❖ Production d'un projet de loi modifiant et complétant la loi 93-09 du 18 janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ;
- Organiser une réunion de partage des réformes envisagées par le projet de loi élaboré, avec les responsables de la gestion des ressources humaines dans les départements ministériels.

III. Profils et Qualifications :

- ❖ Etre titulaire d'un diplôme supérieur du niveau bac + 5 ans en gestion des ressources humaines en management des organisations publiques, en gouvernance administrative, ou dans des domaines connexes ;
- ❖ Avoir au moins 10 ans d'expériences professionnelles ;
- ❖ Avoir une bonne connaissance en administration publique
- ❖ Avoir une bonne maîtrise de la langue arabe et du français.

IV. Délai de réalisation :

45 jours.