



THEME

La réforme sur la gestion des carrières, de la Solde et des Pensions : AIGLES

Par Robert SIMO KENGNE,
Directeur de la Dépense de Personnel et des Pensions
DGB/MINFI





BUT DE LA PRESENTATION



Présenter les innovations apportées par la nouvelle application de gestion des Ressources Humaines de l'Etat





PLAN DE LA PRESENTATION



INTRODUCTION

1. Genèse de AIGLES

2. Caractéristiques de Système AIGLES

3. Les innovations du nouveau système

4. Les gains générés par le nouveau Système

5. Perspectives

CONCLUSION





INTRODUCTION



- ❖ Le Gouvernement vient de mettre en production une nouvelle application de GRH;
- ❖ Cette application vient remplacer le dispositif SIGIPES – ANTILOPE qui a gouverné la GRH dans l'administration pendant les 38 dernières années;
- ❖ Ce dispositif limité dès sa naissance a montré de grosses faiblesses, avec la multiplication des statuts et des règles de gestion;
- ❖ D'où la nécessité pour le Gouvernement de recourir à un système plus fiable et plus sécurisé





1. GENESE DE AIGLES (1/4)



1.1. A l'origine de l'informatisation de la gestion du personnel de l'Etat : ANTILOPE

- ❖ Entrée en service en 1986 ;
- ❖ Partie carrière non développée;
- ❖ Failles dans la partie solde / pensions;
- ❖ Difficultés économiques avec gel des avancements;
- ❖ Rupture du contrat en cascade en 1990;
- ❖ Pendant ce temps, dactylographie des actes de carrière + REGNET;



1. GENESE DE AIGLES(2/4)



1.2. Défaillances d'ANTILOPE et première tentative de réforme

- ❖ Difficultés rencontrées avec ANTILOPE : multiplication des statuts et des règles de gestion, faux avantages;
- ❖ Prolifération des faux actes ;
- ❖ Engorgement des services :
 - ➔ Nécessité d'organiser la déconcentration autour d'une application intégrée : LE SIGIPES et les sites pilotes;
 - ➔ Nécessité d'interfacier les deux systèmes;
- ❖ Mais les failles subsistent ...



1. GENESE DE AIGLES (3/4)



1.3. L'échec de la deuxième tentative de réforme

- ❖ Audit du système SIGIPES-ANTILOPE en 2010;
- ❖ Démarrage du projet SIGIPES II en 2014;
- ❖ Arrêt non concluant du projet en 2017;





1. GENESE DE AIGLES (4/4)



1.4. De SIGIPES II à AIGLES

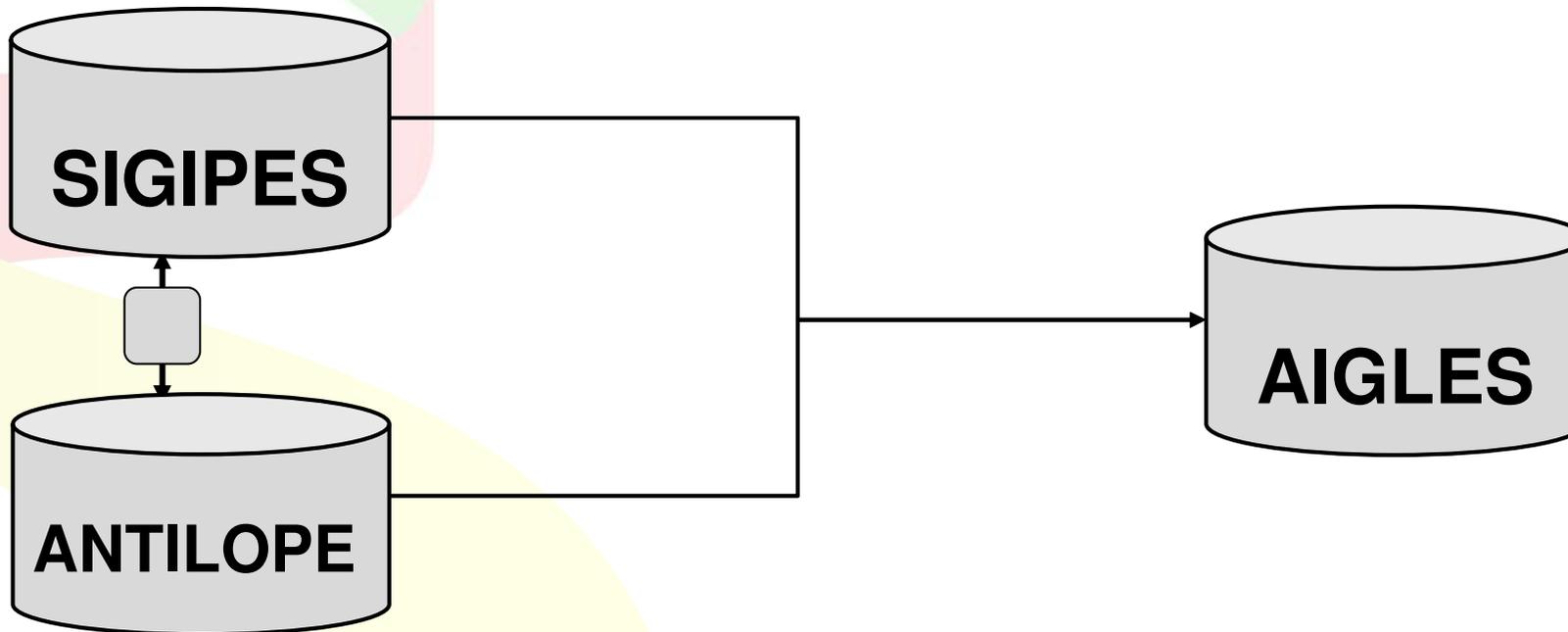
- ❖ Audit du précédent projet SIGIPES II (2018);
- ❖ Décision du Gvt de reprendre le projet (2019);
- ❖ Démarrage du projet (2021)
- ❖ Changement du nom du logiciel (2023)
- ❖ Elaboration de la charte graphique (2024)
- ❖ Entrée en production (2025)



2. Caractéristiques de Système AIGLES (1/4)



2.1. Unicité de la base de données



Le défi de l'harmonisation : Noms, dates de naissance, dates d'embauche, sexe, fonction, service, grade, classe, échelon, etc.



2. Caractéristiques de Système AIGLES (2/4)



2.2. Structure de l'application: 14 modules intégrés (1/3)

1. Gestion de l'organisation, des emplois et des compétences ;
2. Gestion des recrutements;
3. Gestion de la Carrière (-);
4. Ordonnancement de la solde et des pensions;
5. Tableaux de Bord et Indicateurs (-);





2. Caractéristiques de Système AIGLES (3/4)



2.2. Structure de l'application: 14 modules intégrés (2/3)

6. Gestion du dossier de l'agent;
7. Gestion prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (-) ;
8. Retraite et liquidation des droits ;
9. Gestion de la Discipline et des récompenses;
10. Gestion des notifications;





2. Caractéristiques de Système AIGLES (4/4)



2.2. Structure de l'application: 14 modules intégrés (3/3)

11. Suivi du dossier de l'utilisateur (-);
12. Gestion des évaluations et de la qualité du service (-);
13. Gestion électronique des documents (-);
14. Gestion de la biométrie (-),



3. Les innovations du nouveau système (1/6)



- ❖ Une interactivité entre les usagers et les GRH;
- ❖ Les notifications;
- ❖ La gestion de la mobilité ;
- ❖ La liaison automatique entre les mesures de discipline, la carrière et la solde ;

3. Les innovations du nouveau système (2/6)



- ❖ La gestion du dossier de l'agent (famille, enfants, etc.) ;
- ❖ La gestion des membres de la famille
- ❖ La gestion par poste de travail
- ❖ La lutte contre les fraudes diverses
- ❖ La gestion électronique des documents

3. Les innovations du nouveau système (3/6)



- ❖ La gestion des présences à partir des données biométriques
- ❖ La bonne évaluation de la fiscalité sur salaire
- ❖ Les possibilités d'interfaçage avec d'autres applications
- ❖ La gestion de la sécurité

3. Les innovations du nouveau système (4/6)



- ❖ Les avancements automatiques
 - Couvre **294 498** sur les 376 538 payés en déc. 2024;
 - Cependant, **81 396** à jour de leurs avancements
 - **Environ 10 000 avec retards d'avancement mais données incohérentes;**
 - **Ainsi,** seul 202 787 ont bénéficié des AA en 01/25;

3. Les innovations du nouveau système (5/6)



	Nombre d'avancements à bénéficier											Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Fonctionnaires Civils	84 995	25 309	11 193	4 120	1 179	371	123	67	37	46	17	127 457	
Personnel Code du Travail	38 113	10 211	4 633	1 186	536	413	62	79	2	2	5	55 242	
Greffiers	1 433	342	126	87	33	23	5	2	1	1	0	2 053	
Policiers	12 666	912	59	10	0	1	0	0	0	0	0	13 648	
Enseignants d'Université	1 779	542	198	71	21	4	0	1	0	0	0	2 616	
Chercheurs	311	48	5	0	0	0	0	0	0	0	0	364	
Diplomates	86	44	37	29	6	1	0	0	0	0	0		
ENSEMBLE	Effectif	139 383	37 408	16 251	5 503	1 775	813	190	149	40	49	22	201 583
	Pourcent	69,1%	18,6%	8,1%	2,7%	0,9%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

- Avec les avancements automatiques, **75% de la charge de travail des acteurs** de la gestion de la carrière et de la solde est automatisé



3. Les innovations du nouveau système (6/6)



- Quid des rappels issus des MAJ de janv 2025 :
 - Sont en cours d'évaluation;
 - Seront validés et apurement à partir de 06/25;
 - Plans d'apurement (01-05/25) : reste MINESEC, MINEDUB, MINSANTE, MINFI, DGSN.

4. Les gains générés par le nouveau système (1/3)



4.1. Sur le plan administratif

- ❖ **L'allègement de la charge de travail dans les administrations**
(Arrêt de la signature systématique des actes d'avancements d'échelon ou de classe dans les ministères) ;
- ❖ **Seul acte de carrière à signer dans les ministères : les bonifications d'échelon**
- ❖ **Plus grande disponibilité pour les autres aspects de la GRH**
(satisfaction, motivation au travail, évaluation de la performance, mobilité, ingénierie des RH)



4. Les gains générés par le nouveau système (2/3)



4.2. Sur le plan financier

- ❖ Gain préalable : l'incidence de l'assainissement effectué en prélude à la mise en service de AIGLES : **91 millions par mois;**
- ❖ Incidence financière directe (écart net entre les éléments de salaire avant et après): **72 millions par mois;**
- ❖ Réduction du coût de gestion des RH (moins de personnel dédié, moins de paperasse) ;
- ❖ Limitation significative des possibilités de fraude.

4. Les gains générés par le nouveau système (3/3)



4.3. Externalités positives : accroissement de la productivité globale des agents publics

- ❖ Réduction des possibilités de corruption ;
- ❖ Réduction du temps consacré au suivi du dossier ;
- ❖ Baisse de la pression psychologique engendrée par le suivi des dossiers



5. Perspectives



- ❖ Finaliser toutes les composantes de l'application ;
- ❖ Défi de l'actualisation de la cartographie des postes de travail ;
- ❖ Le challenge de l'opérationnalisation de la biométrie : recensement et gestion bornes ;
- ❖ Nécessité d'introduire la biométrie dans la gestion des présences ;
- ❖ Nécessité d'effectuer une bonne ingénierie des RH ;
- ❖ Possibilité d'introduire la notion de salaire horaire.





CONCLUSION



- ❖ AIGLES est la matérialisation **de la modernité** dans la GRH de l'administration publique;
- ❖ AIGLES c'est **la rapidité et l'efficacité** dans la gestion de la carrière et la solde;
- ❖ AIGLES c'est **la qualité du service et la qualité de la dépense**;
- ❖ AIGLES c'est le support par excellence de « **l'administration diligente au service de l'utilisateur** », objectif du PNG instruit par le Chef de l'Etat en 2000;
- ❖ **Mais, ... il faut rester concentré pour finaliser le projet, mobiliser toute l'administration et déployer toute la biométrie.**





THANK YOU FOR YOUR KIND ATTENTION

