

REPUBLIQUE RWANDAISE



MINISTERE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE L'EMPLOI
B. P. 403 KIGALI

RAPPORT ANNUEL
1981

REPUBLIQUE RWANDAISE
MINISTERE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE L'EMPLOI
B.P. 403 KIGALI

R A P P O R T A N N U E L

1 9 8 1

=====

S O M M A I R E

1. SECRETARIAT GENERAL

- 1.1. Bureau Courrier et Archives.
- 1.2. Bureau Etudes et Programmes.
- 1.3. Bureau Gestion des Crédits.
- 1.4. Bureau Relations Publiques.

2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

- 2.1. Bureau Perfectionnement des agents.
- 2.2. Direction Recrutement et Gestion du Personnel.
 - 2.2.1. Division Recrutement et Affectation.
 - 2.2.2. Division Avancement et Gestion du Personnel.
 - 2.2.3. Bureau Gestion du Personnel.
 - 2.2.4. Division Contentieux.
 - 2.2.5. Bureau Chambre de Recours.
- 2.3. Direction Comptabilité et Traitements

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE.

- 3.1. Division Salaires et Législation.
- 3.2. Bureau Relations Internationales.
- 3.3. Division Inspection Générale du Travail.
- 3.4. Direction de l'Emploi.
 - 3.4.1. Division Main-d'oeuvre.
- 3.5. Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail.
 - 3.5.1. Division de la Sécurité Technique et de l'Hygiène du Travail.

.../...

1. SECRETARIAT GENERAL

1.1. BUREAU COURRIER ET ARCHIVES.

TABLEAU DES ACTIVITES DU BUREAU COURRIER ET ARCHIVES.

Au cours de l'année 1981, le Bureau Courrier et Archives a enregistré le courrier aux rubriques Réception et Expédition: lettres, décisions ministérielles, arrêtés ministériels, arrêtés présidentiels, commissions d'affectation, bordereaux de transmission, notes de paiement à l'Ordonnateur-Trésorier, communiqués, télégrammes officiels, attestations de libre engagement et ordres de mission à l'intérieur du pays dans les proportions suivantes :

- lettres reçues	:	24.173
- lettres expédiées	:	4.648
- arrêtés présidentiels	:	620
- décisions ministérielles	:	371
- arrêtés ministériels	:	1.201
- décisions de congé	:	370
- communiqués	:	191
- télégrammes officiels	:	105
- commissions d'affectation	:	565
- bordereaux de transmission	:	
"Notes de paiement à	:	
l'Ordonnateur-Trésorier"	:	72
- attestations de libre	:	
engagement	:	50
- ordres de mission à l'intérieur	:	
du pays	:	38

Les difficultés rencontrées sont presque identiques à celles des années précédentes.

Il s'agit principalement du problème de l'exiguïté des locaux qui sont plus en mesure d'abriter à la fois le personnel, les visiteurs et les archives du Département.

.../...

1.2. BUREAU ETUDES ET PROGRAMMES.

La nature des tâches qui s'exécutent dans ce service revêt essentiellement un double caractère: celui d'études des problèmes qui se posent dans le cadre des activités du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi et celui de recherche en matière administrative. Force nous est malheureusement de souligner que les moyens dont dispose ce service restent encore insuffisants pour lui permettre de jouer pleinement son rôle. En fait, il s'agit d'abord de le doter d'un personnel dont il souffre aussi bien en qualité qu'en quantité, ensuite de donner beaucoup plus d'occasions à son personnel de conception de se perfectionner régulièrement pour actualiser ses connaissances. Il faudra enfin résoudre le problème de l'exiguïté des locaux et d'équipement qui est commun à tous les services du Département.

Les activités spécifiques du Bureau pendant l'année 1981 :

I. Exploitations des rapports.

Les rapports provenant des autres Départements Ministériels ou Services Publics font l'objet d'une exploitation sous forme de synthèse accompagnée de nos avis et considérations sur un certain nombre de problèmes qui se posent dans le cadre des activités du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi ou dans l'ensemble du Pays.

Au cours de cette année, il a été question :

- du rapport sur le colloque relatif à la préparation d'un guide pour l'élaboration des programmes de sciences au niveau du primaire;
- du compte-rendu des réunions présidées par le Secrétaire Général du M.R.N.D. avec les membres des Comités des Cellules spécialisées de Butare en date du 19 au 21 novembre 1980;
- du rapport sur la réunion de la consultation sur l'industrie des engrais;
- du rapport d'activités 1980 de l'INADES-Formation Rwanda;
- du rapport de mission sur les besoins en biologistes au Rwanda;
- du rapport d'activités d'Electrogaz pour l'exercice 1979;
- du rapport sur la préparation de la Conférence Mondiale des Pays moins avancés: aspect Emploi;
- du rapport d'activités du Conseil Scientifique Consultatif pour les problèmes socio-démographiques pour la période allant de 1974 à 1979;
- du rapport d'activités du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération pour l'exercice 1980;

.../...

- du document sur la reconversion et l'extension des Etablissements d'enseignement secondaire;
- des rapports préfectoraux relatifs à la préparation du 3ème Plan Quinquennal de Développement Economique, Social et Culturel;
- du rapport sur la situation de la réforme scolaire;
- du rapport établi à l'issue du recyclage sur le terrain des Médecins-Directeurs des Régions Sanitaires;
- du plan d'action de Lagos pour le développement économique de l'Afrique (1980-2000);
- du rapport de la 4ème réunion de la Commission Technique Spécialisée de la Planification de l'Industrie, de l'Agriculture et des Ressources Naturelles;
- du rapport de mission sur le voyage d'études sur la pêche au Sénégal;
- du rapport de la réunion des responsables des Institutions de Sécurité Sociale des pays membres de la C.E.P.G.L.;
- du rapport sur la visite du Secrétaire Général du M.R.N.D. dans la Commune de Bulinga;
- du rapport de mission à la 6ème session du Conseil d'Administration de l'Institut Africain et Mauricien de Bilinguisme;
- du rapport sur le séminaire pour le perfectionnement des conseillers des petites et moyennes entreprises industrielles;
- du compte-rendu de la réunion sur l'informatique au Rwanda.

2. Avis sur les projets des textes législatifs ou réglementaires.

Les projets de décret-loi ou d'arrêté présidentiel émanant des autres Départements font l'objet de nos avis et considérations quant à la forme et quant au fond, s'il y a lieu. Les observations ainsi relevées sont communiquées à tous les Départements Ministériels.

Il en a été ainsi des projets ci-après:

- décret-loi portant création et organisation du Conseil National de la Recherche Scientifique et Technique pour le Développement;
- décret-loi sur le régime des produits explosifs;
- modification de l'article 4 alinéa 2 de l'arrêté présidentiel n° 01/02 du 3 janvier 1977 portant statut des Officiers des Forces Armées Rwandaises;
- décret-loi instituant la Chambre de Commerce et d'Industrie du Rwanda;
- modification de la loi du 2 juin 1964 relative aux impôts sur les revenus;
- décret-loi portant révision du tarif des droits d'entrée;

.../...

- décret-loi portant organisation des élections législatives;
- décret-loi relatif à l'exploitation des entreprises d'assurance au Rwanda;
- décret-loi portant révision du décret-loi n° 02/81 du 16 janvier 1981 portant organisation de l'enseignement supérieur au Rwanda;
- statuts de l'entreprise régionale d'exploitation de la Centrale Hydro-électrique Rusizi II;
- arrêté présidentiel déterminant le fonctionnement du Conseil d'Administration de la Caisse Sociale du Rwanda;
- décret-loi portant approbation des statuts de la Croix-Rouge Rwandaise et reconnaissant cette institution en qualité d'organisme d'utilité publique, auxiliaire des pouvoirs publics;
- arrêté présidentiel portant création et organisation des centres communaux de développement et de formation permanente;
- décret-loi portant création de l'Institut des Sciences Agronomiques du Rwanda;
- décret-loi portant organisation administrative de la Capitale de la République Rwandaise.

3. Etude des grands dossiers.

Les dossiers ci-après sont mentionnés à titre indicatif pour donner une idée du genre de dossiers qui sont traités dans ce Bureau.

1°. Procédure disciplinaire.

A la demande de certains responsables des Départements Ministériels d'accroître leurs pouvoirs en matière de régime disciplinaire, il a été souligné que celui-ci doit être maintenu comme tel car il est de nature à garantir au mieux les intérêts tant de l'Administration que ceux des agents.

L'article 33 et surtout l'article 38 du statut des agents de l'Administration Centrale reconnaissent, en effet, au Ministre dont l'agent relève la possibilité d'agir efficacement et rapidement chaque fois que les intérêts de l'Administration risquent d'être compromis par un manquement quelconque d'un agent sous ses ordres.

Mais toute sanction disciplinaire doit être prise dans le strict respect de la procédure disciplinaire pour éviter d'éventuels abus. L'agent ne saurait être frappé d'une mesure disciplinaire sans qu'il n'ait pu se défendre et au besoin même saisir la chambre de recours compétente pour recouvrer ses droits.

.... /

2°. Discours-Programme du 8 Janvier 1979.

Il a été question de relever de ce Discours-Programme les points intéressant particulièrement le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, de les actualiser en tenant compte du Discours-Rapport prononcé à l'occasion du IIIe Congrès du M.R.N.D., et enfin d'examiner la façon dont notre Département traduirait dans les faits les diversers recommandations qui lui ont été faites.

3°. Représentation du Rwanda dans les Organismes Internationaux et Régionaux.

Après avoir souligné que notre pays est trop absent dans les organismes dont il est pourtant membre (sur 63 organisations internationales et régionales, le Rwanda est à peine représenté dans seulement sept); le Bureau d'Etudes et Programmes a fait le point sur ce dossier en soulignant l'intérêt qu'il y a pour le Rwanda d'avoir ses représentants dans ces Organismes.

4°. Harmonisation des grades des Chefs des Services installés dans les préfectures.

La question d'harmonisation des grades des Chefs des services installés dans les préfectures se pose depuis longtemps (1975) et l'évolution de ce dossier s'est faite de manière un peu singulière. En effet, le véritable problème n'a pas été cerné quant à sa nature et sa portée exacte. C'est ainsi que toutes les propositions qui ont été faites ne reposent sur aucun critère apparemment connu.

En 1981 le Bureau d'Etudes et Programmes s'est pênché sur la question en définissant les critères sur base desquels une commission interministérielle suggererait des grades à conférer à tous les Chefs des services installés dans la préfecture.

Après avoir inventorié tous les services installés dans les préfectures, la commission procéderait de la manière suivante pour déterminer les grades à conférer aux différents chefs de service:

- a)- Analyser les attributions de chaque service pour en fixer l'importance.
- b)- Apprécier la catégorie à laquelle appartiendrait l'agent exerçant les attributions d'une telle importance.
- c)- Proposer au sein de la catégorie retenue le grade le plus élevé dans les limites ci-après:

- Ce grade ne peut être égal ni supérieur à celui de l'autorité hiérarchique dont dépend l'agent de Préfecture sur le plan technique; .../...

- Au cas où le grade à proposer serait égal ou supérieur à celui du chef hiérarchique, retenir pour l'agent de préfecture le grade directement inférieur à celui de son chef de l'Administration Centrale.

Cette étude a donc le mérite, contrairement à ce qui s'est passé, d'avoir indiqué et même facilité la voie à suivre sur base des critères objectivement défendables.

5° Prolifération des statuts particuliers.

Certains membres du Gouvernement ont exprimé leurs inquiétudes au sujet des statuts particuliers préconisés pour certains services en faisant remarquer qu'il y avait là un réel danger de vider de son contenu le statut général des agents de l'Etat. D'aucuns n'hésitent pas à conclure que ces statuts particuliers visent à privilégier, matériellement, les agents bénéficiaires au détriment des autres; ce qui à la longue, risque de créer des mécontentements.

La position du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi sur ce problème est qu'il n'a aucun intérêt à encourager la prolifération des statuts particuliers mais reconnaît que la nature même de certains services de l'Etat justifie l'adoption des statuts particuliers qu'il ne faudrait pas confondre avec les seuls annexes relatifs aux traitements préférentiels.

6° Crédit agricole.

Au sujet du projet de création d'un crédit agricole, le Bureau Etudes et Programmes a formulé des observations suivantes :

Le crédit agricole ne pourrait être mis sur pied que dans la mesure où il existe une politique agricole clairement définie. Le crédit agricole ne saurait en effet être considéré comme une fin en soi mais plutôt comme un moyen de concrétiser une politique agricole préalablement arrêtée.

En outre, il faut que la population prenne conscience de l'importance et de l'utilité du crédit agricole. Une campagne de sensibilisation de la part du Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage est donc indispensable.

Par ailleurs, la politique de crédit agricole ne peut donner les résultats escomptés que dans la mesure où elle tient compte des intérêts aussi bien des bénéficiaires que de l'organisme financier. Les modalités d'octroi de ce crédit doivent répondre à ce critère.

En d'autres termes, le taux d'intérêt applicable doit permettre aux bénéficiaires du crédit agricole de tirer profit de leurs exploitations, d'une part, et à l'organisme financier de reconstituer ses ressources, d'autre part. Mais ceci n'est concevable que si le bénéficiaire du crédit peut, avec ce moyen, augmenter la productivité, et disposer en outre des marchés sûrs et rentables.

.../...

C'est ici qu'apparaît alors la nécessité d'organiser et d'améliorer les circuits commerciaux et les moyens de transport.

Comme on peut déjà s'en rendre compte la mise sur pied du crédit agricole suppose une étude très approfondie tant sur le plan économique que financier. Aussi, étant donné la complexité du problème, convient-il de ne retenir dans un premier temps que quelques projets pilotes soigneusement sélectionnés. Ce n'est que plus tard, compte tenu des résultats obtenus, qu'une approche globale du crédit agricole pourrait être envisagée sur le plan national.

4. Séminaire.

Le Chef de Bureau a participé aux travaux du séminaire de réflexion et de concertation sur les Centres Communaux de Développement et de Formation Permanente qui s'est tenu à KIGALI du 11 au 16 mai 1982.

Organisé par le Ministère des Affaires Sociales et du Développement Communautaire, ce séminaire avait pour objet de confronter les orientations officielles avec l'expérience sur le terrain.

Il regroupait les représentants des différents Ministères, Etablissements Publics, Organisations Non Gouvernementales, Organisations Internationales ainsi que les représentants des Préfectures et des Communes où les Centres Communaux de Développement et de Formation Permanente se sont solidement implantés.

A l'issue des travaux de ce séminaire qui ont permis de définir un C.C.D.F.P., préciser son but, fixer ses objectifs, arrêter sa stratégie et son programme d'action, les participants ont formulé un certain nombre de recommandations à l'intention du Gouvernement, des Organismes Financiers et des Organismes non Gouvernementaux pour qu'ils mettent tout en oeuvre pour promouvoir à travers le pays l'action des C.C.D.F.P.

1.3. BUREAU DE LA GESTION DES CREDITS

Pour l'année 1981, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a été doté d'un budget annuel de fonctionnement s'élevant à 120.093.726 francs réparti en 24 articles budgétaires ; soit 10 du Secrétariat Général, 8 de l'Administration Publique et 6 de l'Emploi et Sécurité Sociale.

Au cours de cet exercice, les articles ci-après ont vu le jour :

- 110.04.02 Recrutement des veilleurs
- 110.05.06 Carburant et Lubrifiants
- 111.05.06 Carburant et Lubrifiants
- 111.06.00 Fonctionnement de la Commission Nationale pour le personnel des Administrations Publiques et du Secteur privé.
- 112.05.06 Carburant et Lubrifiants.

Il convient de signaler que les crédits inscrits sur l'article 110.04.02 sont tombés en annulation à la fin de l'exercice car le Ministère des Finances et le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi ne se sont pas entendus sur la procédure de recrutement des veilleurs réservistes.

Le montant prévu à l'article 111.06.00 a été réduit de 1.890.000 lors des transferts intervenus vers la fin de l'exercice car jusque là la Commission susdite n'avait pas encore démarré.

Les articles 05.06 ont été créés pour distinguer par article les dépenses de réparation de véhicules officiels et celles de consommation de carburant.

En effet, le Ministère des Finances avait remarqué que dans plusieurs Départements, les dépenses de consommation de carburant primaient sur celles de réparation des véhicules et que les factures des garagistes n'étaient pas payées car un seul article supportait les deux dépenses.

Cependant la situation n'a pas été clarifiée en ce domaine car les prévisions budgétaires élaborées par différents Départements ne s'étaient pas conformées à ce principe, et les engagements des dépenses sur les articles 03.01 et 05.06 sont restés mélangés quitte à clarifier strictement la situation avec l'exercice budgétaire suivant.

Grâce au montant inscrit sur l'article "Pensions", la Caisse Sociale du Rwanda a bénéficié de 34.000.000 comme versement de la première tranche des arriérés des cotisations des enseignants. Le même montant sera versé en cinq ans pour atteindre le montant global de 172.000.000 que l'Etat doit à la Caisse Sociale.

EXECUTION DU BUDGET 1981.

ARTICLES	CREDITS ANNUELS	ENGAGEMENTS AU 31/12/81	BONIS	DEPASSEMENT
<u>SECRETARIAT GENERAL</u>	:	:	:	:
11.110.01.00 Personnel sous-statut	: 7.320.147	: 3.971.605	: 3.348.542	:
11.110.03.01 Entretien véhicules off.(Garages)	: 525.000	: 498.255	: 26.745	:
11.110.03.02 Voyages de services (Indtés kil. & autres)	: 1.200.000	: 399.100	:	:
11.110.04.01 Personnel sous-contrat	: 2.165.771	: 1.867.626	: 298.145	:
11.110.04.02 Recrutement des veilleurs	: 3.000.000	:	: 3.000.000	:
11.110.05.01 Matériel et Fournitures de Bureau	: 1.300.000	: 1.299.925	:	:
11.110.05.03 Téléphones, Télégrammes	: 1.900.000	: 1.494.027	: 405.973	:
11.110.05.06 Carburant & Lubrifiants	: 630.000	: 603.070	: 26.930	:
11.110.07.00 Frais de représentation	: 30.000	: 29.696	: 304	:
11.110.07.01 Litiges	: 1.600.000	: 1.499.271	: 100.729	:
S/TOTAL	: 19.670.918	: 11.662.575	: 8.008.343	:

.... / ...

ARTICLES	CRÉDITS ANNUELS	ENGAGEMENTS AU 31/12/81	BONIS	DEPASSÉMENT
<u>ADMINISTRATION PUBLIQUE</u>				
11.111.01.00 Personnel sous-statut	: 19.115.983	: 13.942.315	: 5.173.668	:
11.111.03.01 Entretien véh. of. (garages)	: 675.000	: 631.233	: 43.767	:
11.111.03.02 Voyages de service (Idtés kil.& autres)	: 2.000.000	: 494.650	: 1.505.350	:
11.111.04.01 Personnel s/contrat	: 4.090.239	: 3.512.332	: 577.907	:
11.111.05.0 Matériel et Fournitures de Bureau	: 9.000.000	: 8.999.999	: " 1	:
11.111.05.06 Carburant & Lubrifiants	: 810.000	: 801.081	: 8.919	:
11.111.06.00 Fonctionnement de la Commission Nationale pour le personnel des Adm.Publ.& du secteur privé.	: 110.000	: 12.744	: 97.256	:
11.111.06.01 Pension	: 34.000.000	: 34.000.000	: 0	:
	69.801.222	62.394.354	7.406.868	:
	S/TOTAL			
<u>EMPLOI ET SECURITE SOCIALE</u>				
12.112.01.00 Personnel sous-statut	: 14.797.377	: 10.178.337	: 4.619.040	:
11.112.03.01 Entretien véh.of. (garages)	: 600.000	: 581.358	: 18.642	:
11.112.03.02 Voyages de service (Idtés kil.& autres)	: 4.000.000	: 1.775.871	: 2.224.129	:
	... / ...			

11.112.04.01 Personnel s/contrat	: 5.004.209	: 3.706.397	: 1.297.812
11.112.05.01 Matériel et Fournitures de Bureau	: 3.000.000	: 3.000.000	: 0
11.112.05.06 Carburant et Lubrifiants	: 3.220.000	: 2.526.491	: 693.509
S/TOTAL	30.621.586	21.768.454	8.853.132
TOTAL GENERAL	120.093.726	95.825.383	24.268.343

Vers la fin de l'exercice, les crédits octroyés à l'article 11.112.05.06 ont été majorés de 2.500.000. Ce qui a permis la liquidation de plusieurs factures de réparation de véhicules qui restaient jusque-là en suspens. (NAHV, ONATRA COM SAR MOTORS) et d'arriver à la fin de l'exercice sans difficultés de ravitaillement des véhicules en carburant.

EQUIPEMENT

- VEHICULES

Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a pu acquérir en 1981 une Toyota Camionnette et une peugeot 305. Une Jeep Land Cruiser Long châssis fut également acquise grâce au transfert des crédits.

- MACHINES

- 20 machines à écrire
- 3 ventilateurs
- 4 machines à calculer
- 2 mini-ordinateurs NCR 299
- 1 stencileuse

Une troisième machine NCT 299 fut accordée grâce au transfert des crédits.

- MOBILIER

- 2 Bureaux dactylo
- 10 bureau de travail
- 9 classeurs métalliques
- 7 armoires métalliques
- 14 chaises
- 15 classeurs métalliques pour les Inspections du Travail
- 12 chaises et 10 bureaux dactylo pour inspections du travail.

Grâce au transfert des crédits intervenu vers la fin de l'exercice, on a pu acquérir, en plus de ce mobilier initialement prévu:

- 30 classeurs métalliques pour le service de Recrutement et Gestion du Personnel.
- 50 chaises.

Ce matériel a grandement contribué à la bonne marche des Services car auparavant il n'était pas rare qu'un agent s'absente parce qu'il n'avait pas de chaise et ne pouvait travailler debout.

Deux ou trois personnes utilisaient une seule chaise à tour de rôle. De même les dossiers des agents de l'Etat qui deviennent de plus en plus nombreux ont pu être mieux conservés;

Il fut de même des agents du secteur privé au sujet desquels leurs employeurs se sont prononcés.

2. DIRECTION GENERALE ADMINISTRATION PUBLIQUE.-

2.1. BUREAU PERFECTIONNEMENT DES AGENTS.

I. FORMATION A L'INTERIEUR.

1. Demandes de bourses de stage.

<u>Domaines</u>	<u>: Nombre de candidats</u>
1. Comptabilité	: 37
2. Secrétariat	: 35
3. Dactylographie	: 50
4. Vérificateurs des Cour des Comptes et Contrôleurs des Finances	: 5
5. Formation des Magistrats	: 6
6. Topographie	: 5
7. Contrôleurs du travail	: 5
8. Formation agricole	: 2
9. Inspection du Commerce	: 1
10. Divers	: 19
<u>T O T A L</u>	<u>: 165</u>

.../...

2. Cycles de formation réalisés à l'intérieur du pays.

a) Centre de Perfectionnement des Agents-Muhima.

Le Centre de Muhima fonctionne mal à cause du manque de moyens financiers.

En effet, il n'est pas possible d'élaborer un programme cohérent de formation alors qu'il faut faire appel aux professeurs vacataires qui doivent être payés.

N'ayant pas de fonds propres le Centre se contente des cycles de dactylographie.

L'année passée un cycle de formation des secrétaires avait pu démarrer au mois de juin pour se clôturer le 28 mars 1981 avec 40 lauréats.

b) Centre Rwandais de Formation de Cadres - Murambi.

Le Centre de Murambi fonctionne normalement sur crédits belges. Les travaux de raccordement dudit Centre au réseau électrique national avancent normalement. Ce Centre gère également les extensions de Kavumu et Nyabisindu. Le tableau ci-dessous donne un aperçu général des cycles de formation réalisés dans le cadre de Murambi et de ses extensions de Kavumu et Nyabisindu.

Désignation	Durée	Nbre de participants	Réussites	Echecs	Début	Fin
C. 75 Formation des Topographes	2 ans	27	26	1	18/2/80	22/12/81
C. 74 Vérificateurs de la Cour des Comptes	9 mois	30	23	2	3/11/80	01/8/81
C.80 Encadreurs Régionaux de la Jeunesse	1 mois	18	-	-	5/1/81	29/1/81
C. 81 Encadreurs Communaux de la Jeunesse	1 mois	30	-	-	2/2/81	26/2/81
C.82 Encadreurs Communaux de la Jeunesse	1 mois	30	-	-	2/3/81	26/3/81
C.83 Encadreurs Communaux de la Jeunesse	1 mois	29	-	-	1/6/81	27/6/81
C.84 Encadreurs Communaux de la Jeunesse	1 mois	28	-	-	1/7/81	29/7/81
C.85 Encadreurs Communaux de la Jeunesse	1 mois	21	-	-	3/8/81	28/8/81
C.86 Instituteurs de la Jeunesse	1 mois	29	-	-	7/9/81	2/10/81
C.87 Instituteurs de la Jeunesse	1 mois	30	-	-	5/10/81	31/10/81
C.88 Instituteurs de la Jeunesse	1 mois	17	-	-	2/11/81	19/12/81
C.89 Directeurs de la Jeunesse	1 mois	30	-	-	30/11/81	23/12/81
C.90 Magistrats du Siège	10 mois	35	29	1	3/11/80	29/8/81
C.91 Comptables Communaux	3 mois	30	29	1	24/11/80	18/3/81
C.92 Recenseurs Comptables Communaux	3 mois	29	29	-	5/4/81	25/7/81
C.93 Contrôleurs du Travail	8 mois	29	-	-	9/6/81	31/1/82
C.94 Encadreurs des Coopératives	9 mois	25	-	-	17/8/81	15/5/82
C.95 Magistrats du Siège	10 mois	35	-	-	1/12/81	30/9/82

.../...

S. 35 Instructeurs Nationaux	: 19 jours; 22	: -	: -	: 9/2/81	: 27/2/81
S. 36 Séminaire apicole	: 12 jours; 13	: -	: -	: 3/8/81	: 14/8/81
S. 37 Fontainiers Communaux	: 14 jours; 30	: -	: -	: 2/11/81	: 14/11/81

T O T A L	: -	: 537; 136	: 5	: -	: -
-----------	-----	------------	-----	-----	-----

Le Centre Rwandais de Formation de Cadres a pour mission essentielle de former des cadres moyens et de recycler des Agents en place.

Cette formation est organisée sous forme de sessions accélérées d'une durée n'excédant pas 10 mois sauf pour les trois sessions de formation des topographes qui ont duré chacune 24 mois. Quant aux agents en place, des séminaires de recyclage sont organisés à leur intention (cfr tableau ci-dessus).

Comme on peut le constater, les cycles organisés à Murambi et dans ses extensions sont de diverses orientations, ce qui traduit une utilisation maximale du Centre.

II. FORMATION A L'ETRANGER.

.../...

A. Offres de Bourses de Stage et Séminaires 1981.

N°s	Domaine de formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
01	Politique commerciale	1	GATT/PNUD	Agent du MINECO	SUISSE	28/2/81	17/8/81	8/12/81	4 mois
02	Hôtellerie	2	Hôtel UMUBANO	Agents Hôtel UMUBANO	FRANCE	17/1/81	18/1/81	28/2/81	1 ½ mois
03	Politique des achats	1	SUISSE	Agent TRAFIPRO	SUISSE	Janv.81	Fév.81	Juil.81	6 mois
04	Graphisme pédagogique	2	ACCT	Expérience professionnelle	FRANCE	meilleure	2/1/81	6/3/81	8 semaines
05	Développement	3	CIDPA	Agents du MINAGRI	FRANCE/	:	:	:	:
06	Agro-industrie	variable	PAYS-BAS	Expérience professionnelle + Anglais	BELGIQUE	meilleurs	28/5/81	15/7/81	1 ½ mois
07	Application de la télédétection à l'aménagement des pâturages et des parcours	variable	ONU/FAO	Expérience professionnelle	ITALIE	31/1/81	27/4/81	15/5/81	9 semaines
08	Pédologie et phytonutrition	1	FAO/AIEA	Expérience professionnelle	RDA	15/2/81	18/5/81	12/6/81	5 semaines
09	Planification et développement industriels	3	ONU/DI	Diplôme universitaire	JAPON	10/1/81	20/3/81	26/5/81	2 mois
10	Information et documentation industrielles	variable	ONU/DI	Agents du MINECO	URSS	meilleurs	25/3/81	10/6/81	2 ½ mois
11	Management des projets de développement rural	2	IDE/IPD/BAD	Expérience professionnelle	CAMEROUN	6/2/81	4/5/81	12/6/81	6 semaines
12	Electrotechnique	2	RFA	Agents ELECTROGAZ	RFA	meilleurs	1/2/81	31/10/83	32 mois
13	Télémesure et Téléphonie en Hfig.	1	SIEMENSI ELECTROGAZ	Cadre de l'ELECTROGAZ	RFA	meilleurs	30/3/81	10/4/81	1 ½ mois
14	Droit International	1	ONU/UNITAR	Juristes diplômés universitaires	Pays-Bas	18/3/81	variable	variable	variable

N°s	Domaine de formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
15.	Contrôle et gestion de la qualité industrielle	1	: ONUDI/FRANCE	: Ingénieur	: FRANCE	: 31/3/81:14/9/81	: 6/11/81	: 2 mois	
16.	Séminaire de la communication pour le développement social dans les pays francophones	: 1 ou 2	: CHICAGO UNIVER.	: Hauts Fonctionnaires	: USA	: 15/4/81:31/8/81	: 25/9/81	: 4 semaines	
17.	Amélioration de l'Habitat urbain:	2	: IDE	: Expérience professionnelle	: SENEGAL	: 20/2/81:25/5/81	: 3/7/81	: 6 semaines	
18.	Radiodiffusion	1	: CIRTEF	: Agent de l'ORINFOR	: SUISSE	: 30/1/81:1/2/81	: 20/2/81	: 1 mois	
19.	Elevage des porcs	: 1 ou 2	: Pays-Bas	: Expérience professionnelle + Anglais	: Pays-Bas	: 1/5/81: 26/8/81	: 26/2/82	: 6 mois	
20.	Ecole Nationale des sciences Géographiques	: variable	: FRANCE	: Concours d'admission	: FRANCE	: 15/3/81:variable	: variable	: variable	
21.	Assistants géologues	1	: PNUD/BELGIQUE	: Agents du MIRENAMICA	: BELGIQUE	: 9/2/81	: 1/5/81: 31/3/82	: 11 mois	
22.	Production d'oeufs et de viande de volaille	1	: Yougoslavie	: Agents du MINAGRI + ANGLAIS	: ANGLAIS	: YUGOSLAVIE			
23.	Drainage	1	: Pays-Bas	: Grade universitaire + anglais	: Pays-Bas	: 1/2/81: 1/3/81	: 30/6/81	: 4 mois	
24.	Elevage de basse-cour	1	: Pays-Bas	: Grade universitaire + anglais	: Pays-Bas	: 1/5/81: 17/8/81	: 4/12/81	: 3 1/2 mois	
25.	Gestion Générale et Financière	1	: Pays-Bas	: Grade universitaire + anglais	: Pays-Bas	: 1/5/81: 26/8/81	: 26/2/82	: 6 mois	
26.	Stage pratique en instrument Météorologiques	1	: PNUD/OMM	: Expérience professionnelle	: ANGLETERRE	: meilleurs	: 27/4/81	: 31/8/81: 4 mois	
27.	Séminaire sur le commerce extérieur	1	: ACCT/CNUCED	: Cadres supérieurs	: FRANCE	: 9/3/81	: 27/4/81	: 27/5/81: 1 mois	
28.	Conférence internationale sur les petites sources d'énergie	2	: UNITAR	: Expérience professionnelle	: USA	: 15/5/81	: 9/9/81: 18/9/81	: 9 jours	

29. Gestion de la production des biens industriels	1	ONUDI	Ingénieur + expérience professionnelle	CAMEROUN:meilleurs	11/5/81:	6/6/81:	17 jours
30. Ecole hôtelière de MAIROBI	4	SUISSE	Présenté par l'ORTPN	KENYA	25/3/81:	-	-
31. Course on Groundwater training	1	AUTRICHE	Grade universitaire + anglais	AUTRICHE:	15/4/81:24/8/81:	28/9/81:	1 mois
32. Réflexion méthodologique sur l'enseignement du français	3	ACCT	Professeur de français	BELGIQUE:	15/3/81:27/4/81:	30/5/81:	1 mois
33. Perfectionnement des documentalistes assistants	1	ACCT	Expérience professionnelle	FRANCE	31/7/81/	14/9/81	4/12/81:12 semaines
34. Institut National de l'Audiovisuel	2	FRANCE	Concours d'admission	FRANCE	meilleurs:20/3/81	30/3/83:	2 ans
35. Centre d'études financières, économiques et bancaires	2	C C C E	Expérience professionnelle	FRANCE	:15/4/81	:16/9/81:	30/6/82: 9 mois
36. Protection des plantes	1	Pays-Bas	Grade universitaire + anglais	Pays-Bas	meilleur	20/7/81	30/10/81 3 mois
37. Satellite communication engineering	1	JAPON	Cadre du MINIPSCO	JAPON	:17/3/81	:30/4/81:	30/6/81: 2 mois
38. Telegraph and telephone	1	JAPON	Cadre du MINIPSCO	JAPON	: 5/3/81	:30/4/81:	16/6/81:1 1/2 mois
39. Formation des agents de développement à l'IPD	4	à négociier	Humanités + concours	CAMEROUN	:15/4/81	:Nov.81	: Juil.83: 2 ans
40. Utilisation énergétique de la tourbe dans les PVD	1	PNUD	Haut fonctionnaire	FINLANDE	:15/3/81	: 8/6/81:	12/6/81: 4 jours
41. Nouvelles méthodes de l'Exploitation Minière	1	CEA	Cadre du MIRENAMICA	URSS	:21/3/81	:18/5/81:	31/5/81:13 jours
42. Services agricoles	1	EGYPTE	A2 + 3 ans expérience professionnelle	EGYPTE	:15/5/81	:15/7/81:	15/12/81 5 mois
43. Développement de l'Exploitation	1	EGYPTE	A2 + 3 ans expérience professionnelle	EGYPTE	:15/5/81	:15/7/81:	15/12/81 5 mois
44. Politique industrielle et Planification des investissements	1	IDE	Cadres supérieurs	USA	:27/3/81	:13/7/81:	21/8/81:6 semaines

45.	Recyclage des statisticiens en informatique	: 1	: C E S D	: Statisticien	: FRANCE	: meilleurs	: 27/8/81	: 6/11/81	: 2 mois
46.	Hydrométéorologie	: 8	: O M M	: Spécialistes	: BURUNDI	: meilleurs	: 23/3/81	: 10/4/81	: 18 jours
47.	Modèle Mathématique du Bassin du Haut-Nil	: 4	: O M M	: Spécialistes	: KENYA	: meilleurs	: 20/4/81	: 29/5/81	: 5 semaines
48.	Studio de mixage	: 1	: FRANCE	: Technicien de maintenance	: FRANCE	: meilleurs	-	-	: 3 mois
49.	Gestion des services Radio-télévision	1	: ACCT/CIRTEF	: Cadre de l'ORINFOR	: FRANCE	: 30/4/81	: 8/6/81	: 26/6/81	: 18 jours
50.	Gestion administrative financière des services de distribution d'eau et d'assainissement	: 1	: CEFIGRE	: Cadre supérieur universitaire	: FRANCE	: 30/3/81	: 3/6/81	: 9/7/81	: 5 semaines
51.	Pisciculture	: 3	: USAID	: Agronomes A2	: COTE D'IVOIRE	: 30/4/81	-	-	-
52.	Compétences essentielles en formation, gestion et leadership	: 2	: PNUD	: Responsables de la formation du personnel au MINISANTE ET MINASOCCOOP	: U S A	: 31/5/81	: 26/6/81	: 6/8/81	: 6 semaines
53.	Formation diplomatique	: 1 ou 2	: I R I C	: Diplômate avec licence	: CAMEROUN	: 31/5/81	: 1/10/81	: 31/7/82	: 10 mois
54.	Travaux de recherche	: 1	: AUTRICHE	: Universitaire	: Allemand	: meilleurs	: 1/10/81	: 30/6/82	: 9 mois
55.	Plantes à racines et tubercules amyliacés	: 1	: I.I.T.A.	: Ingénieur Agronome	: NIGERIA	: meilleurs	: 11/5/81	: 10/7/81	: 2 mois
56.	Inspecteurs principaux des services fiscaux	: 3	: FAC	: Expérience professionnelle	: FRANCE	: 30/4/81	: 1/6/81	: 30/6/81	: 1 mois
57.	Commercialisation des produits de l'artisanat et foires internationales	: 1	: A C C T	: Cadre de l'ORTPN	: FRANCE	: meilleurs	: 4/5/81	: 27/5/81	: 1 mois
58.	Cours de perfectionnement dans le transport fluvial	: 3	: CEA + PNUD	: Responsables du transport fluvial	: U R S S	: 1/9/81	: 15/4/82	: 15/7/82	: 3 mois
59.	Séminaire francophone en Management de développement	: variable	: UNIVERSITE DE PITTSBURGH	: Haut cadres africains Francophones	: U S A	: meilleurs	: 21/9/81	: 25/11/81	: 2 mois
60.	Inspecteurs du Travail	: 2 ou 3	: CRADAT	: Inspecteur du Travail	: CAMEROUN	: 15/6/81	: 1/9/81	: 31/12/81	: 4 mois

61. Mécanismes de coopération interuniversitaire	: 1 ou 2	: A C C T	: Cadres institutions : FRANCE :meilleurs 10/5/81: 30/5/81: 20 jours d'enseignement supérieurs
62. Utilisation des moyens de production légers en Télévision	: 2	: A C C T	: Cadres de l'ORINFOR : FRANCE : 30/5/81: 7/9/81: 3/10/81: 1 mois
63. Conseillers pour la PME industrielle	2	: A C C T	: Cadres du MIMECO : FRANCE : 30/4/81: 1/6/81: 24/7/81: 2 mois
64. Normalisation et contrôle de la qualité des produits manufacturés	2	: A C C T	: Cadres du MINAGRI : FRANCE : 30/4/81: 29/6/81: 24/7/81: 1 mois
65. Industrie pharmaceutique	: 3	: O N U D I	: Pharmaciens ou Chimistes FRANCE:meilleurs 29/6/81: 24/7/81: 1 mois
66. Production animale	: 1	: H H F P	: Cadre supérieur MINAGRI USA :meilleurs 30/5/81: 30/6/82: 13 mois
67. Population et Développement	: 1 ou 2	: P N U D	: Licence :ROUMANIE : 30/6/81: 28/9/81: 30/6/82: 9 mois
68. Conception et suivi des projets de développement rural	: 1	: P N U D	: Cadre de BUNEP : FRANCE : 20/5/81: 21/9/81: 30/11/81: 2 mois
69. Cycle long de l'I.I.A.P. en relations Politiques internationales	: variable	: FRANCE	: Licence + concours : FRANCE : 15/12/81: 14/9/82: 31/7/83: 10 mois
- relations économiques internationales			
- gestion des ressources financières			
- gestion des ressources humaines			
- entreprises publiques et développement			
70. Session de perfectionnement de l'I.I.A.P. en	: 2 ou 3	: FRANCE	: Diplôme universitaire FRANCE : 15/9/81 : 5/1/82: 31/3/82: 12 semaines
- relations politiques internationales			: + 4 ans expérience
- relations économiques internationales			: professionnelle
- gestion des ressources financières			
- gestion des ressources humaines			
- entreprises publiques et développement			
- Travail gouvernemental			
- développement rural et urbain			
- contentieux administratif			

82. Planification et Maintien de soin primaire de la Santé	: 1 ou 2	: YOUGOSLAVIE	: Cadres du MINISANTE	: YOUGOSLAVIE	1/5/81 : 1/9/81 : 31/10/81 : 2 mois
83. Projet I S A R	: 2 (-)	: BELGIQUE	: Cadres du Projet ISAR	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 6 mois
84. Secteur Agricole	: 2 (1)	: BELGIQUE	: Agent du MINAGRI	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 4 mois
85. Formation à l'O.N.E.M.	: 1 (-)	: BELGIQUE	: Agent du MINIFOPE	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 6 mois
86. Faculté de Médecine	: 3 (3)	: BELGIQUE	: Médecin de la Faculté	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 3 mois
87. B.P.E.S.	: 3 (-)	: BELGIQUE	: Personnel du BPES	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 4 mois
88. I.P.N.	: 2 (1)	: BELGIQUE	: Cadres de l'IPN	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 2 mois
89. I.N.R.S.	: 1 (-)	: BELGIQUE	: Agent de l'INRS	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 4 mois
90. Secteur Médical et paramédical	: 3 (1)	: BELGIQUE	: Personnel médical	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 6 mois
91. Aéroport Kanombe	: 4 (1)	: BELGIQUE	: Personnel de l'Aéroport	: BELGIQUE	: 31/7/81 : - : - : 6 mois
92. Information et documentation Scientifique	: 1	: FRANCE	: Diplôme universitaire	: FRANCE	: meilleurs oct./81 Juil/82 : 10 mois
93. 28e Cours sur la vulgarisation agricole et le dévelop.rural	: 1 ou 2	: ITALIE	: Ingénieur Agronome	: ITALIE	: 31/5/81 : 7/9/81 : 9/10/81 : 1 mois
94. L'Information dans le monde du travail	1 ou 2	O A T	: Cadres de l'Emploi	: ALGERIE	: meilleurs 12/9/81 : 2/10/81 : 3 sem.
95. Tel communication engineering	: 1	: JAPON	: Cadre des Télécomes	: Japonais	14/7/81 : 27/8/81 : 16/11/81 : 11 sem.
96. Exploitation et maintenance BF	: 2	: DEUTSCHE WELLE	: Technicien de l'ORINFOR	: RFA	: meilleurs : - : - : -
97. Promotion du commerce des produits de base par les organisations parastatales	: 1 ou 2	: FINLANDE	: Directeur service parastatal	: FINLANDE	: 4/7/81 : 21/9/81 : 9/10/81 : 3 sem.
98. Entretien des parcs automobiles	: 1	: ONUDI/BELGIQUE	: Ingénieur + 2 ans exp.prof.	: BELGIQUE	: 7/7/81 : 5/10/81 : 20/11/81 : 7 sem.
99. Formation en cours d'emplois pour le personnel des chambres de commerce	: 1	: AUTRICHE	: Cadre de la Chambre de Commerce + Allemand	: AUTRICHE	: 1/7/81 : 21/9/81 : 16/10/81 : 4 sem.
100. Formation des Instructeurs dans le domaine du Tourisme	: 1	: AUTRICHE	: Exp.prof. + Anglais	: AUTRICHE	: 5/6/81 : 5/6/81 : 15/1/82 : 4 mois

101.	Tourisme et gestion des Hôtels	: 1	: AUTRICHE	: Expérience professionnelle + Anglais	: AUTRICHE: 10/6/81:1/10/01: 31/5/82: 8 mois
102.	Techniques de conservation des denrées stockées en régions	: 1 ou 2	: PNUD	: Ingénieur	: FRANCE :meilleurs:15/10/81 15/12/81 2 mois
103.	Organisation des soins	: 1	: UCL	: Médecin	: BELGIQUE:meilleurs: - : - : 3 mois
104.	Formation pédagogique et traduction:	: 5	: FRANCE	: Personnel du BPEPS	: FRANCE :meilleurs:9/7/81 :31/7/81 : 3 sem.
105.	Séminaire sur les projets de transport	: 2	: I D E	: Cadres supérieurs expérimentés	:COTE D'IVOIRE:16/7/81 2/11/81 11/12/81 6 sem.
106.	Cycles de formation aux métiers de l'audiovisuel 2 ou 3	: variable	: FRANCE	: Concours d'admission	: FRANCE :30/6/81 :1/2/82 :30/12/83: 2 ans
107.	Enseignement de l'anglais	: 4	: USA	: Professeurs d'anglais	: USA :30/6/81 :1/7/81 :31/8/81 : 2 mois
108.	Economie bancaire	: 2	: FINAFRICA	: Expérience professionnelle	: ITALIE :31/8/81 :1/11/81:30/6/82 : 8 mois
109.	Ecole Nationale de la Magistrature	: variable	: FRANCE	: Licence	: FRANCE :1/11/81 : 4/1/82:30/6/83 :18 mois
110.	Ecole d'été d'Informatique	: 1 ou 2	: A C C T	: Informaticiens	: SENEGAL :meilleurs 13/7/81 30/1/82: 12 jours
111.	Organisation et gestion des coopératives	: 2	: C P F C	: Personnel du MINASODECO	: BENIN :meilleurs 17/8/81 30/1/82: 6 mois
112.	Politiques commerciales et technologiques dans le secteur pharmaceutiques	: 2	: CNUCED	: Cadres supérieurs	: - :14/8/81 :oct.81 : oct.81 : 2 sem.
113.	Cours de spécialisation bancaire	: 1 ou 2	: FINAFRICA	: Cadres moyens des banques	: ITALIE - :Nov.01 : Juin 82:
114.	Cours supérieur d'Economie bancaire	: 1 ou 2	: FINAFRICA	: Cadres supérieurs des Banques	: ITALIE :30/9/81 :avril 82 Juin 82: 3 mois
115.	Radiotélévision	: 6	: YUGOSLAVIE	: Cadres de l'ORINFOR	: YUGOSLAVIE meilleurs - : - : -
116.	Maintenance des télescripteurs	: 1	: FRANCE	: Technicien de l'ORINFOR	: FRANCE:meilleurs Oct.81: déc.81 : 3 mois
117.	Dynamique du développement des exportations	: 1 ou 2	: CNUCED/GATT	: Cadres du MINECO	: SUISSE/BEL.15/8/81:16/11/81 11/12/81 1 mois

135. Télécommunications	:variable: PAYS-BAS	: Cadres des Télécoms	: FRANCE	: -	: -	: -
136. Cours sur contamination des aliments par mycotoxines	: 2 : O M S	: Agents du MINISANTE	: U R S S	: meilleurs	: 21/10/81	: -
137. Téléphonie rurale	:variable: P N U D	: Agents des Télécoms	:	:	:	:
138. Moteurs diesel	:variable: O N U D I	: Ingénieurs en moteurs diesel	: Tchécoslovaquie	: -	: -	: + 3 mois
139. Radio-Télévision	:variable: YUGOSLAVIE	: Agents Radio-Rwanda	: YUGOSLAVIE	: meilleur	: -	: -
140. Cours de santé communautaire	: 1 ou 2 : O M S	: Personnel des services de santé	: TOGO	: 1/6/81	: 11/1/82	: 2/4/82 : 12 sem.
141. Cours de formation de techniciens pour entretien et réparation matériel électro-médical	: 1 ou 2 : O M S	: Personnel services de santé	: TOGO	: 1/6/81	: 11/1/82	: 9/9/82 : 8 mois
142. Cours de recyclage en éducation pour la santé	: 1 ou 2 : O M S	: Personnel services de santé	: TOGO	: 1/6/81	: 5/4/82	: 15/5/82 : 6 sem.
143. Formation des Formateurs des agents des soins de santé primaires	: 1 ou 2 : O M S	: Personnel services de santé	: TOGO	: 1/6/81	: 19/4/82	: 9/7/82 : 12 sem.
144. Cours de santé communautaire	: 1 ou 2 : O M S	: Personnel services de santé	: TOGO	: 1/6/81	: 17/9/82	: 17/12/82 : 12 sems
145. Gouvernement local: Planification et organisation	: 1 : O C A	: Préfet ou Bourgmestre	: U S A	: 20/10/81	: 13/4/81	: 16/5/82 : 33 jours
146. Développement sociétés coopératives agricoles	:variable: O C A	: Cadres MINAGRI et MINASODECO	: U S A	: 20/10/81	: 28/6/82	: 25/7/82 : 33 jours
147. Politique de planification et direction des ressources en eau	:variable: O C A	: Agents ELECTROGAZ ou MIRENA	: U S A	: 20/10/81	: 22/6/82	: 25/7/82 : 33 jours
148. Techniques d'enseignement de la langue anglaise	:variable: O C A	: Fonctionnaires MINEPRISEC	: U S A	: 20/10/81	: 22/6/82	: 25/7/82 : 33 jours
149. Gestion pour diplômés distingués d'écoles nationales d'administration	:variable: O C A	: Cadres Administration centrale	: U S A	: 20/10/81	: 3/8/82	: 5/9/82 : 33 jours
150. Projet sur le théâtre et le rituel	:variable: O C A	: Chercheurs + Fonctionnaires culture & Beaux-Arts	: USA	: 20/10/81	: 3/8/82	: 5/9/82 : 33 jours

151. Institutions légales et jurisprudence	:variable:	O C A	:Directeurs centres : USA	:20/10/81:14/9/82:17/10/82:	33 jours
	:	:	:élaboration Doyens :	:	:
	:	:	:Faculté de droit etc.:	:	:
152. Direction supérieure des systèmes nationaux de prestation services Santé	:variable:	O C A	:Médecins ou Admi- : USA	:20/10/82:14/9/82:17/10/82:	33 jours
	:	:	:nistrateurs MINISANTE:	:	:
	:	:	:	:	:
153. Formation à l'I P D	:variable:	F E D	:Humanités + concours :CAMEROUN :	:Nov.81 :Juil.83 :	2 ans
154. Cours I T C - Sciences de la Terre	:variable:	PAYS-BAS	:Diplôme universitaire + :PAYS-BAS	:	:
	:	:	:expérience connaissance :	:	:
	:	:	:langue anglaise :	:	:
155. Cours à l'Institut Hydraulique à Delf	:variable:	PAYS-BAS	:Ingénieur civil par- :PAYS-BAS :	:sept.82:oct.82 :	1 mois
	:	:	:lant parfaitement :	:	:
	:	:	:anglais + expérience :	:	:
156. Cours sur protection des plantes	:variable:	PAYS-BAS	:Universitaire en agro- :PAYS-BAS:1/4/82	:20/7/82:24/10/82:	3 mois
	:	:	:nomie + 3 ans expérience + :	:	:
	:	:	:langue anglaise :	:	:
157. Cours de journalistes de la Presse Ecrite	:variable:	PAYS-BAS	:Diplôme universitaire + :PAYS-BAS	-	-
	:	:	:3 ans expérience + :	:	:
	:	:	:langue anglaise :	:	:
158. Cours spécial sur la télévision	:variable:	PAYS-BAS	:Diplôme universi- :	:	:
	:	:	:taire + 3 ans expé- :	:	:
	:	:	:rience + langue anglaise :	:	:
159. Stage en promotion du commerce	:variable:	CNUCED	:Fonctionnaires de haut: ETHIOPIE 1/10/81:25/1/82:	4/6/82	
	:	:	: KENYA :	:	:
	:	:	: SUISSE :	:	:
	:	:	: FINLANDE:	:	:
160. Chirurgie orthopédique	: 1	: C.A. Terre des	: Doctorat en orthopédie FRANCE	-	-
	:	: Hommes FRANCE	:	:	:

161. Ophtalmologie	1	D M S	Personnel services de:SENEGAL :santé	-	:sept.81	-	:10 mois
162. C E S S I	1	O M S	Personnel services de:SENEGAL :santé	-	:sept.81	-	:10 mois
163. Gestion hospitalière	1	O M S	Personnel services de:BELGIQUE :santé	-	:sept.81	-	:10 mois
164. Techniques psychométriques	1	UNESCO	Fonctionnaires du :MINEPRISEC	-	:sept.81	juin 82	:10 mois
165. Techniques de l'informatique	1	UNESCO	Fonctionnaires du :MINEPRISEC	-	:sept.81	juin 82	:10 mois
166. Energie solaire	1	UNESCO	Assistant de recherche: FRANCE :CEAER	-	:15/10/81	-	:10 mois
167. Formation dans les disciplines des Etablissements humains	variable	PNUD (Habitat)	Cadres moyens et supé- :rieurs + expérience	-	-	-	-
168. Sciences de la santé	variable	C R D I	Personnel services de: CANADA :santé	10/10/81	:sept.81	mai 83	:9 mois
169. Sciences de la santé	variable	PAYS-BAS	Personnel services de: PAYS-BAS :santé	-	:1/1/82	:30/6/82	:6 mois
170. Crédit agricole supervisé et financement coopératif	variable	R FA (DSE)	Spécialistes projets :BENIN :agricoles au sein :institutions de crédit	3/11/81	:16/11/81	:12/12/81	:1 mois
171. Cours de base sur services d'informations commerciales	3	NORVEGE &SUEDE	Connaissance de : l'anglais	31/12/81	:15/3/82	:14/5/82	:2 mois
172. Cours international d'industriali- sation	-	PAYS-BAS	Connaissance de l'ang- : PAYS-BAS	-	:17/5/82	:19/6/82	:1 mois
173. AGRICULTURE	1	Hubert Humphey	Licence + anglais et : Agés entre 28 et 39 ans	20/11/81	-	-	:12 mois
174. Santé et nutrition	1	"	"	20/11/81	-	-	:12 mois

175.	Planification et gestion des ressources financières et humaines	1	Hubert Humphey	Licence + anglais et U.S.A.	20/11/81	-	-	12 mois	
176.	Administration Publique	1	Hubert Humphey	Licence + anglais et U.S.A.	20/11/81	-	-	12 mois	
177.	Préparation, évaluation et Réalisation des projets de Développement	1 ou 2	A C C T	Expérience professionnelle	11/12/81	22/2/82	9/4/82	1 1/2 mois	
178.	Gestion de la production des biens industriels	1 ou 2	O N U D I	Ingénieur + 3 ans Expérience professionnelle	12/2/82	26/4/82	21/5/82	1 mois	
179.	Droit d'auteur	1	O M P I	Expérience professionnelle	CAMEROUN	-	18/1/82	22/1/82	4 jours
180.	Conservation des sols et de l'eau	2	I I T A	Ingénieur Agronome	NIGERIA	15/12/81	15/3/82	2/4/82	17 jours
181.	Séminaire francophone en Management du développement africain	-	Université de Pittsburgh + USAID	Etudes post-secondaires + Expérience professionnelle	U S A	-	13/6/82	14/8/82	2 mois
182.	Droit d'auteur	-	O M P I	-	-	-	-	-	-
183.	Colloque sur la fiscalité et développement	-	-	-	FRANCE	-	Oct. 82	-	-
184.	Séminaire sur les petites et moyennes entreprises industrielles	-	ONU DI + ACCT	-	ILE MAURICE	-	6/9/82	9/10/82	1 mois

.../...

B. Dossiers présentés aux pays et organismes donateurs de bourses de stages.

Pays/Organismes donateurs	Nbre	Domaines de Formation	Durée	Observations
<u>1. R F A .</u> (11)	: 2	: Management hotelier	: 24 mois	: 1 retenu
	: 2	: Conservation de la nature	: 12 mois	: retenu
	: 2	: Tourisme	: 12 mois	: -
	: 2	: Techniques d'orthopédie	: 36 mois	: retenu
	: 1	: Electromécanique	: 24 mois	: -
	: 1	: Cours de langue allemande	: 6 mois	: retenu
	: 1	: Perfectionnement professionnel	-	: retenu
	:	: AP III	:	:
<u>2. O M P I</u> (2)	: 1	: Droit d'auteur	: 2 mois	: -
	: 1	: Propriété industrielle	: 1 mois	: -
<u>3. G A T T</u> (2)	: 2	: Politique commerciale	: 4 mois	: retenu (1)
	:	:	:	:
<u>4. I D E</u> (8)	: 2	: Projets de développement rural	1 mois	: non retenus
	: 2	: Amélioration de l'Habitat	: 40 jours	: non retenus
	: 1	: Développement régional	: 5 jours	: non retenu
	: 1	: Politique industrielle	: 5 sem.	: non retenu
	: 2	: Projets de transport	: 6 sem.	: non retenu
	:	:	:	:
<u>5. F R A N C E</u> (46)	: 1	: Inspecteur Principal des Télécoms	2 ans	: retenu
	: 1	: Gestion des Techniques Urbaines	: 8 mois	: attendre
	:	:	:	:
	: 1	: Télé-interprétation	: 7 sem.	: retenu
	: 2	: B T S en secrétariat	: 2 ans	: retenues
	: 1	: Studio de micage	: 3 mois	: attendre
	: 2	: Inspection des services postaux	9 mois	: retenus
	: 1	: Exploitation des télécoms	: 9 mois	: retenu
	: 1	: Télécoms-commutation	: 9 mois	: retenu
	: 1	: Télécoms faisceaux hertziens	9 mois	: retenu
	: 2	: Pêches continentales	: 6 sem.	: -
	: 1	: Techniques urbaines	: 12 mois	: retenu
	: 1	: Techniques d'écriture	: 2 mois	: retenue
	: 1	: Journalisme d'agence	: 2 mois	: retenue
	: 1	: Journalisme Radio-T.V.	: 2 mois	: retenu
	: 1	: INA prise de son Niveau II	: 2 ans	: retenu

.../...

Pays/organismes donateurs	Nbre	Domaines de Formation		Observations
	: 1	: INA technique Niveau II	: 2 ans	: retenu
	: 2	: Formation administrative	: 2 ans	: pas de suite
	: 2	: Développement économique	: 2 ans	: retenues
	: 1	: Démographie	: 1 mois	: retenu
	: 1	: Techniques urbaines	: 9 mois	: non retenu
	: 2	: Ecole Supérieure des Techniciens	: 2 ans	: non retenus
	: 1	: Propriété industrielle	: 2 mois	: -
	: 2	: Techniciens topographes	: 2 ans	: retenus
	: 1	: Maîtrise d'ouvrage	: 6 mois	: -
	: 1	: Maintenance ILS	: 1 mois	: retenu
	: 1	: Conseiller Sportif	: 2 ans	: retenu
	: 1	: Gestion des ressources humaines	: 3 mois	: -
	: 3	: Météo à l'EAMAC	: 3 ans	: retenus
	: 2	: Santé Publique	: 2 ans	: non retenus
	: 1	: Chirurgie	: 1 an	: -
	: 3	: Santé publique de Rennes	: 12 mois	: retenues
	: 3	: Ecole nationale de la Magistrature	: 2 ans	: retenus
6. <u>F A O.</u> (2)	: 1	: Irrigation des sols et teneur en eau	: 18 jours	: -
	: 1	: Techniques agro-alimentaires	: 9 mois	: non retenu
7. <u>PAYS-BAS</u> (3)	: 2	: Photogrammétrie	: 8 mois	: -
	: 1	: Radio Nederland Training Centre	: 4 mois	: pas de suite
8. <u>ONU DI</u> (7)	: 1	: Information et documentation industrielle	: 2 ½ mois	: -
	: 2	: Qualité industrielle	: 2 mois	: retenus
	: 1	: Conseiller des PME	: 7 semaines	: retenu
	: 1	: Contrôle de la qualité des produits	: 1 mois	: -
	: 1	: Entretien des parcs automobiles	: 1 ½ mois	: -
	: 1	: Industrie chimique et pharmaceutique	: 6 semaines	: pas de suite
9. <u>FINAFRICA</u> (3)	: 1	: 7e cours supérieur d'économie bancaire	: 3 mois	: non retenu
	: 1	: 15e cours de spécialisation bancaire	: 8 mois	: -
	: 1	: 8e cours supérieur d'économie bancaire	: 3 mois	: -
10. <u>UNITAR</u> (2)	: 1	: Droit international	: 10 sem.	: non retenu
	: 1	: Petites sources d'énergie	: 9 jours	: -

.../...

Pays/Organismes donateurs	Nbre	Domaine de Formation	Durée	Observations
11. <u>USAID</u>	: 1	: Poultry production	: -	: -
(7)	: 3	: Pisciculture	: -	: retenus
	: 3	: Management du développement	: 2 mois	: retenus
	:	:	:	:
12. <u>A.C.C.T.</u>	: 1	: Gestion des services de	:	:
(6)	:	: Radio T.V.	: 19 jours	: -
	: 5	: Gestion du personnel	:	:
	:	: de la Fonction Publique	: 4 mois	: 1 retenu
13. <u>CESD</u>	: 2	: Recyclage en informatique	: 2 mois	: retenus
(2)	:	:	:	:
14. <u>PNUD</u>	: 1	: Séminaire en informatique	: 1 mois	: retenu
(10)	: 1	: Projets de développement	:	:
	:	: rural	: 2 mois	: retenu
	: 1	: Population et développement	:	:
	:	:	: 9 mois	: retenu
	: 3	: Séminaire sur la gestion	:	:
	:	: & leadership	: 6 semaines	: retenus
	: 1	: Conservation des denrées	: -	: -
	: 1	: IFORD	: 2 ans	: retenu
	: 2	: Dynamique des exportations	: 1 mois	: -
15. <u>EGYPTE</u>	: 1	: Services agricoles	: 5 mois	: retenu
(2)	: 1	: Exploitation de la terre	: 5 mois	: retenu
16. <u>UPU</u>	: 1	: Instructeurs postaux	: 3 mois	: retenu
(1)	:	:	:	:
17. <u>BELGIQUE</u>	: 1	: Formation de géologue	: 6 mois	: pas de suite
(14)	: 1	: Cartographie géologique	: 6 mois	: retenu
	: 1	: Assistant géologue	: 6 mois	: retenu
	: 1	: Banque de sang	: 6 mois	: retenu
	: 1	: Infirmière-monitrice	: 6 mois	: retenu
	: 1	: Médecine-interne	: 3 mois	: attente
	: 1	: Biochimie	: 3 mois	: "
	: 1	: Radiologie	: 3 mois	: -
	: 1	: Bactériologie	: 6 mois	: -
	: 1	: Pédiatrie	: 6 mois	: -
	: 1	: Pharmacologie	: 6 mois	: -
	: 1	: Secteur agricole	: 4 mois	: -
	: 2	: Gynéco obstétrique	: 6 mois	: -
18. <u>SUISSE</u>	: 4	: Formation hôtelière	: 2 ans	:
(4)	:	:	:	:
19. <u>CPFC</u>	: 2	: Gestion des Coopératives	: 6 mois	: pas de suite
(2)	:	:	:	:
20. <u>UIT</u>	(1) : 1	: Comptabilité des Télécoms	: 6 mois	:
21. <u>YOUGOSLAVIE</u>	: 2	: Planification de la Santé	: 2 mois	: retenus
(2)	:	:	:	:

Pays/Organismes donateurs	Nbre	Domaine de Formation	Durée	Observations
22. <u>CNUCED</u>	: 1	: Secteur pharmaceutique	1 mois:	-
T O T A L	: 138 :	-	: -	: -

138 dossiers de demandes de bourses de stage ont été présentés à 22 pays et organismes donateurs de bourse de stage.

Nos demandes s'adressent le plus souvent à la France avec 33,33 %, à la Belgique (10,14 %), à la RFA (7,97 %) et au PNUD (7,24 %).

Ces quatre sources totalisent 58,68 % de nos demandes.

.../...

C. Nombre de départs par pays d'accueil, origine de la bourse et la formation suivie

Pays hôte	Origine de la bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
1. FRANCE	F A C	: 1	: Contentieux administratif	: 3 mois
(61)	F A C	: 1	: Gestion des Ressources Humaines	: 3 mois
	C S R	: 1	: Sécurité Sociale	: 18 mois
	A C C T	: 1	: Graphisme pédagogique	: 2 ½ mois
	F A C	: 2	: Formation des formateurs	: 5 mois
	O M S	: 1	: Epidémiologie	: 4 mois
	F A C	: 1	: INA Niveau II prise de son	: 2 ans
	O N U D I	: 1	: Conseillers des PME	: 7 mois
	A C C T	: 1	: Gestion de Radio - Télém	: 17 jours
	F A C	: 2	: Formation pédagogique	: 24 jours
	F A C	: 1	: Presse écrite	: 2 mois
	F A C	: 1	: Journalisme	: 2 mois
	F A C	: 1	: Journalisme	: 3 mois
	A C C T	: 10	: Développement rural	: 6 mois
	F E D	: 1	: Informatique	: 2 mois
	A C C T	: 1	: Gestion des entreprises agricoles	: 1 mois
	P N U D	: 2	: Administration économique et sociale	: 2 ans
	F A C	: 1	: Maintenance ILS	: 1 mois
	F A C	: 1	: Commutation téléphonique	: 10 mois
	F A C	: 2	: Inspection des services postaux	: 10 mois
	F A C	: 1	: Gestion services des télécoms	: 10 mois
	A C C T	: 1	: Gestion du personnel de la Fonction Publique	: 4 mois
	P N U D	: 1	: Traitement des minerais	: 11 mois
	F A C	: 2	: BTS en Secrétariat de Direction	: 9 mois
	U I T	: 1	: Commutation téléphonique	: 2 mois
	F A C	: 1	: Inspecteur principal de Télécoms	: 10 mois
	F A C	: 1	: Faisceaux hertziens	: 10 mois
	F A C	: 2	: Techniciens topographes	: 2 ans
	F A C	: 1	: Télédection aérospatial	: 1 mois
	TERRE DES HOMMES	1	: Chirurgie orthopédique	: 6 mois

.../...

Pays hôte	Origine de la bourse	Nombre	Formation suivie	Durée	
1. FRANCE	F A C	1	Energies renouvelables	10 mois	
	P N U D	1	Projets de développement rural	2 mois	
	F A C	1	Linguistique appliquée à l'enseignement	10 mois	
	F A C	1	Encadrement pédagogique	10 mois	
	F A C	1	Enseignement agricole	10 mois	
	F A C	1	Chirurgie	10 mois	
	F A C	1	Techniques urbaines	14 mois	
	F A C	1	Formation de spécialistes scientifiques	10 mois	
	F A C	1	Conseiller sportif	2 ans	
	C R H T	1	Cuisine	6 mois	
	C R H T	3	Réception	6 mois	
	C R H T	2	Pâtisserie	6 mois	
	2. JAPON (5)	J A P O N	2	Télex	3 mois
		J A P O N	1	Satellite communication	2 mois
J A P O N		1	Telegraph and Telephon	3 mois	
J A P O N		1	Telex communication	2 mois	
3. BELGIQUE (24)	U I T	2	Exploitation des télécoms	5 mois	
	A G C D	1	Promotion de l'Emploi	6 mois	
	A G C D	1	Laboratoire de psychopéda	6 mois	
	A G C D	1	Produits pharmaceutiques	11 mois	
	A G C D	2	Protection anti-incendie	5 mois	
	A G C D	1	Promotion petit élevage	3 mois	
	C I R T E F	1	Radiodiffusion	1 mois	
	A G C D	2	Agriculture et Elevage	4 mois	
	A G C T	1	Méthodologie de l'enseigne-		
			ment du français	1 mois	
	A G C D	1	Optique et lunetterie	6 mois	
	A G C D	1	Enseignement des Sciences	6 mois	
	P N U D	1	Droit de l'homme	2 ½ mois	
	A G C D	1	Transfusion sanguine	5 mois	
	A G C D	1	Enseignement langue maternelle	6 mois	
	O M P I	1	Promotion culturelle	2 mois	
	A G C D	1	Chirurgie	6 mois	
	A G C D	1	Cartographie géologique	6 mois	
	A G C D	1	Imprimerie offset	6 mois	
	O N U D I	1	Entretien parcs automobiles	1 ½ mois	
A G C D	1	Gestion hospitalière	3 mois		
A G C D	1	Biochimie clinique	6 mois		
4. ITALIE (1)	FINAFRICA	1	Economie bancaire	5 mois	
5. TOGO (14)	O M S	2	Soins de Santé	2 mois	
	O M S	4	Santé Communautaire	3 mois	

.../...

Pays hôte	Origine de la bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
	O M S	2	Education sanitaire	3 mois
	B I T	1	Normes internationales du travail	10 jours
	O M S	2	Techniques d'orthopédie	3 ans
	O M S	2	Inspection sanitaire	2 mois
	O M S	1	Assainissement	3 ans
	:	:	:	:
6. CAMEROUN	CRADAT	2	Services de l'emploi	1 mois
(26)	R.F.A.	4	Caféculture	7 mois
	F.E.D.	2	Formation des formateurs	1 mois
	F.A.C.	1	Démographie	23 jours
	CRADAT	2	Inspection du Travail	4 mois
	R.F.A.	2	Conservation de la nature	2 ans
	CRADAT	2	Contrôleurs du Travail	8 mois
	-	2	Nutrition	2 mois
	F E D	4	Adj. Technique de la statistique	2 ans
	F E D	4	Gestion des coopératives	2 ans
	P N U D	1	Recherches démographiques	2 ans
	:	:	:	:
7. LUXEMBOURG	LUXEMBOURG	1	Chirurgie	7 mois
(2)	LUXEMBOURG	1	Médecine interne	7 mois
	:	:	:	:
8. R.F.A.	R F A	1	Service des pompiers	6 mois
(15)	R F A	1	Electromécanique	23 mois
	R F A	2	Imprimerie	18 mois
	R F A	1	Gestion hospitalière	24 mois
	ELECTROGAZ	1	Télémesure	1 mois
	F R A	1	Vulgarisation agricole	6 mois
	R F A	1	Santé animale	27 jours
	R F A	1	Maintenance BF	19 mois
	F E D	2	Statistiques ind. et artisanales	4 mois
	U I T	1	Commutation	6 mois
	R F A	1	Production végétale	12 mois
	R F A	1	Langue allemande	6 mois
	R F A	1	Topographie	17 mois
	R F A	1	Journalisme	10 mois
	:	:	:	:
9. U.R.S.S.	P N U D	1	Statistiques économiques	10 mois
(3)	P N U D	1	Zoonoses managment	1 mois
	P N U D	1	Géologie	5 mois
10. ALGERIE	B.A.T.	1	Sécurité du travail	1 mois
(2)	B.A.T.	1	Hygiène et sécurité du travail	1 mois
11. BURUNDI	O.M.M.	7	Hydrométéorologie	1 mois
(7)	:	:	:	:

.../...

Pays hôte	: Origine de :	Nombre :	Formation suivie	: Durée
	: la bourse :	:		:
12. <u>U.S.A.</u>	: O.C.A.	: 1	: Gouvernement local	: 1 mois
	: O.C.A.	: 1	: Formation de la jeunesse	: 1 mois
	: O.C.A.	: 1	: Formation médicale	: 1 mois
	: USAID	: 1	: Questions économiques	: 1 mois
	: USAID	: 4	: Statistiques agricoles	: 3 mois
	: H.H.F.P.	: 1	: Production animale	: 12 mois
	: USAID	: 1	: Enquête auprès des ménages	: 1 ½ mois
	: USAID	: 1	: Stockage des denrées	: 2 mois
	: USAID	: 1	: Formation et leadership	: 1 ½ mois
	: USAID	: 1	: Enquête par sondage	: 18 mois
	: USAID	: 2	: Concepts écologiques	: 1 mois
	: O.C.A.	: 1	: Journalisme	: 40 jours
	: USAID	: 1	: Enseignement de l'anglais	:
	: PNUD	: 2	: Formation et leadership	: 1 ½ mois
	: IDE	: 1	: Politique industrielle	: 1 mois
	: USAID	: 2	: Communication et développement	: 1 mois
	: USAID	: 3	: Management du développement	: 2 mois
	: O.C.A.	: 1	: Direction des bourses d'études	: 40 jours
	: USAID	: 1	: Politiques énergétiques	: 2 mois
	: USAID	: 1	: Communication internationales	: 1 mois
13. <u>NIGERIA</u>	: I.I.T.A.	: 2	: Plantes à tubercules	: 3 mois
(5)	: I.I.T.A.	: 2	: Formation rizicole	: 2 mois
	: I.I.T.A.	: 1	: Culture du manioc	: 1 mois
14. <u>KENYA</u>	: O.M.M.	: 4	: Bassin du Haut-Nil	: 2 mois
(4)	:	:	:	:
15. <u>SUISSE</u>	: SUISSE	: 1	: Politique des Achats	: 6 mois
(6)	: GATT	: 1	: Politique commerciale	: 4 mois
	: OMPI	: 1	: Propriété industrielle	: 2 mois
	: USAID	: 1	: Technologie de l'environnement	: 7 mois
	: CIRTEF	: 1	: Journalisme	: 3 sem.
	: -	: 1	: Projet de développement	: 8 mois
16. <u>MALI</u> (1)	: OMS	: 1	: Léprologie	: 2 ans
17. <u>COTE D'IVOIRE</u>	UPU	: 1	: Instructeurs postaux	: 3 mois
(5)	: PNUD	: 1	: Politique commerciale des pro-	:
	:	:	: duits pharmaceutiques	: 13 jours
	: UPU	: 1	: Inspection des postes	: 9 mois
	: PNUD	: 1	: Formation professionnelle et	: 10 jours
	:	:	: féminine	:
	: UPU	: 1	: Administration postale	: 2 ans
18. <u>EGYPTE</u>	: EGYPTE	: 1	: Exploitation des terres	: 5 mois
(1)	:	:	:	:
19. <u>CANADA</u>	: PNUD	: 1	: Administration publique	: 2 ans
(2)	: PNUD	: 1	: Orientation scolaire	: 2 ans
20. <u>ILE MAURICE</u>	:	: 1	: Production sucrière	: 3 mois
(1)	:	:	.../...	:

Pays hôte	: Origine de	: Nombre	: Formation suivie	: Durée
	: la bourse:	:	:	:
21. <u>NIGER</u>	: UNESCO	: 1	: Education des adultes	: 3 mois
(4)	: FAC	: 1	: Météo et Aviation Civile	: 2 ans
	: FAC	: 2	: E.A.M.A.C.	: 2 ans
22. <u>ROUMANIE</u>	CEDOR	: 1	: Démographie	: 9 mois
(1)	:	:	:	:
23. <u>COLOMBIE</u>	Société	: 1	: Sélection du haricot	: 6 mois
(1)	: Allemande	:	:	:
24. <u>SENEGAL</u>	: OMS	: 1	: Ophtalmologie	: 3 ans
(5)	: OMS	: 1	: Odontologie	: 2 ans
	: A.C.C.T.	: 3	: Musicologie	: 9 mois
25. <u>ANGLETERRE</u>	: ANGLETERRE	: 1	: Formation d'anglais	: 9 mois
(2)	: OCIR-THE	: 1	: Dégustation du Café	: 3 mois
26. <u>BENIN</u>	(1): OMS	: 1	: Enseignement médical	: 12 mois
27. <u>PAYS BAS</u>	: FAO	: 1	: Lutte contre les tiques	: 1 mois
(1)				
T O T A L		: 229	: -	: -

.../...

D. Répartition géographique et ethnique suivant la formation antérieure et le stage suivi.

01. B U T A R E.

Formation	: Stage suivi	: Origine ethnique :			Total
		: HUTU	: TUTSI	: TWA	
01. A2 en Télécoms	: Telex	: 1	: -	: -	: 1
02. A3 Section Médicale	: Soins de Santé	: 1	: -	: -	: 1
03. Vulgarisation Agricole	: Caféculture	: -	: 1	: -	: 1
04. A2 Section Agricole	: Agriculture & Elevage	: 1	: -	: -	: 1
05. A2 Section Médicale	: Optique-Lunetterie	: 1	: -	: -	: 1
06. Bachelier ès Sciences Naturelles	: Enseignement des Sciences	: 1	: -	: -	: 1
07. A2 Section Agricole	: Statistiques Agricoles	: 1	: -	: -	: 1
08. Docteur en Médecine	: Formation et leadership	: 1	: -	: -	: 1
09. D6 Section Scientifique	: Maintenance B.F.	: 1	: -	: -	: 1
10. 4 ans secondaires	: Développement rural	: 2	: -	: -	: 2
11. Docteur en Médecine	: Zoonoses management	: 1	: -	: -	: 1
12. Humanités Techniques	: Contrôleur du Travail	: 1	: -	: -	: 1
13. Docteur en Médecine	: Chirurgie	: 2	: -	: -	: 2
14. Humanités Techniques	: Enseignement Agricole	: 1	: -	: -	: 1
15. 4 ans secondaires	: Imprimerie offset	: -	: 1	: -	: 1
16. Docteur en Agronomie	: Sélection du Haricot	: 1	: -	: -	: 1
17. Docteur en Médecine	: Ophtalmologie	: 1	: -	: -	: 1
18. A2 Section Médicale	: Odontologie	: 1	: -	: -	: 1
19. D5 Pédagogique	: Musicologie	: 1	: -	: -	: 1
20. 3 ans E S I J Y	: Communication internationale	: 1	: -	: -	: 1
21. D5 E N I	: Biochimie clinique	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L		: 21	: 2	: -	: 23

03. B Y U M B A.

01. 3 ans secondaires	: Exploitation des télécoms	: 1	: -	: -	: 1
02. Maîtrise en sciences économiques	: Statistiques économiques	: 1	: -	: -	: 1
03. 2 ans Tronc commun	: Protection anti-incendie	: 1	: -	: -	: 1
04. Ingénieur Agrométéo	: Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
05. A3 ETO	: Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
06. 4 ans secondaires	: Imprimerie	: 1	: -	: -	: 1
07. Ingénieur Agronome	: Formation de la Jeunesse	: 1	: -	: -	: 1
08. 6 ans secondaires	: INA Niveau III Prise de son	: 1	: -	: -	: 1
09. Licence ès sciences Economiques	: Questions économiques	: -	: 1	: -	: 1
10. Licence en Droit	: Droit de l'homme	: 1	: -	: -	: 1

.../...

Formation	: Stage suivi	: Origine ethnique :			Total
		: HUTU	: TSI	: TWA	
11. Bacheliers ès Lettres	: Formation Pédagogique	: 1	: 1	: -	: 2
12. 6 ans secondaires	: Journalisme	: 1	: -	: -	: 1
13. Licence ès sciences commerciale	: : Management du développement	: 1	: -	: -	: 1
14. D6 Section Scientifique	: Gestion du personnel de la : Fonction Publique	: 1	: -	: -	: 1
15. Ingénieur Electricien	: Politiques énergétiques	: 1	: -	: -	: 1
16. D6 Section Scientifique	: Technicien topographe	: 1	: -	: -	: 1
17. Maîtrise en Géographie	: Télédétection aérospatiale	1	: -	: -	: 1
18. ESSI + 2 ans de stage	: Inspection sanitaire	: 1	: -	: -	: 1
19. Diplôme de Foresterie	: Technologie de l'environ- : nement	: 1	: -	: -	: 1
20. A2 Topographe	: Techniques urbaines	: 1	: -	: -	: 1
21. Ingénieur Agronome	: Riziculture	: 1	: -	: -	: 1
22. Ingénieur Agronome	: Culture du manioc	: 1	: -	: -	: 1
23. 6 ans Primaires	: Réception	: 1	: -	: -	: 1
24. D6 Latin sciences	: Journalisme	1	: -	: -	: 1
T O T A L	: -	: 23	: 2	: -	: 25

C Y A N G U G U.

01. Ingénieur des Télécoms	: Téléx	: 1	: -	: -	: 1
02. Météorologiste classe II	: Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
03. Météorologiste classe II	: Bassin du Haut Nil	: 1	: -	: -	: 1
04. Bachelière en Lettres Modernes	: Méthodologie (français)	1	: -	: -	: 1
05. 6 ans secondaires + 2 ans: de stage	: : INA Niveau II Technique	: 1	: -	: -	: 1
06. D5 ENI	: Management hotelier	: 1	: -	: -	: 1
07. A1 Statistique	: Enquête par sondage	: 1	: -	: -	: 1
08. D4 ENI	: Education sanitaire	: 1	: -	: -	: 1
09. A1 Statistique	: Communiation et déve- : loppement	: 1	: -	: -	: 1
10. D6 Section Agricole	: Production sucrière	: 1	: -	: -	: 1
11. D7	: Gestion des Coopératives	1	: -	: -	: 1
12. ESM (Capitaine)	: Conseiller sportif	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L	: -	: 12	: -	: -	: 12

.../...

G I K O N G O R O

Formation	: Stage suivi	: Origine ethnique:			Total
		: HUTU	: TUTSI	: TWA	
01. 3 ans secondaires	: Exploitation des Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
02. Pharmacien	: Produits pharmaceutiques	: 1	: -	: -	: 1
03. D6 Section scientifique	Services de l'emploi	: 1	: -	: -	: 1
04. Doctorat en Médecine:	Epidémiologie	: 1	: -	: -	: 1
05. D7 Section Agricole	: Caféculture	: -	: 1	: -	: 1
06. Ingénieur Civil(Electricien)	Satellite communi- cation	: 1	: -	: -	: 1
07. A1 Statistique	: Enquête auprès des ménages	: 1	: -	: -	: 1
08. Ingénieur forestier	: Concepts écologiques	: 1	: -	: -	: 1
09. D7 Vétérinaire	: Santé animale	: 1	: -	: -	: 1
10. Doctorat en Médecine:	Formation et leadership	: 1	: -	: -	: 1
11. D7 Section Agricole	: Exploitation des terres	: 1	: -	: -	: 1
12. 3 ans secondaires	: Développement rural	: 1	: -	: -	: 1
13. D6 Latin sciences	: Développement rural	: 1	: -	: -	: 1
14. ITS (IAMSEA)	: Statistiques industrielles & artisanales	: 1	: -	: -	: 1
15. D6 Section scientifique:	Inspection du travail	: 1	: -	: -	: 1
16. D6 Section scientifique:	Télex communication	: -	: 1	: -	: 1
17. Ingénieur électronicien:	Commutation	: 1	: -	: -	: 1
18. 2 ans supérieures	: Enseignement langue maternelle	: -	: 1	: -	: 1
19. Agrégation enseignement	: Promotion culturelle	: -	: 1	: -	: 1
20. D7	: Adjoint Technique(statistique) ¹	: -	: -	: -	: 1
21. D7 section agricole	: Production végétale	: 1	: -	: -	: 1
22. A2 Statistique	: Adjoint Technique Statistique	: 1	: -	: -	: 1
23. ITS (IAMSEA)	: Recherches démographiques	: 1	: -	: -	: 1
24. 5 ans secondaires	: Assainissement	: 1	: -	: -	: 1
25. Doctorat en Médecine:	Chirurgie orthopédique	: -	: 1	: -	: 1
T O T A L		: 20	: 5	: -	: 25

G I S E N Y I.

01. A1 Formation Juridique	Contentieux administratif:	1	: -	: -	: 1
02. Licence en psychologie		:	:	:	:
	du travail : Promotion de l'emploi	: 1	: -	: -	: 1
03. A3 Ecole d'Arts	: Graphisme pédagogique	: 1	: -	: -	: 1
04. 5 ans secondaires	: Service de l'Emploi	: 1	: -	: -	: 1
05. Doctorat en Médecine:	Médecine interne	: 1	: -	: -	: 1
06. 3 ans secondaires +	:	:	:	:	:
	3 ans de stage : Services des pompiers	: 1	: -	: -	: 1
07. Ingénieur hydrologue:	Bassin du Haut-Nil	: 1	: -	: -	: 1
08. A2 Section Médicale	: Léprologie	: -	: 1	: -	: 1

Formation antérieure :	Stage suivi	:Origine ethnique:Total		
		:HUTU :	TSI :	TWA :
09. A2 Section Agricole :	Statistiques Agricoles	: 1	: -	: - : 1
10. Doctorat Médecine Vétérinaire :	Production animale	: 1	: -	: - : 1
11. Licence en biologie :	Vulgarisation agricole	: 1	: -	: - : 1
12. Ingénieur Technicien: Forestier :	Concepts écologiques	: 1	: -	: - : 1
13. Bachelière ès Lettres :	Enseignement de l'anglais	: 1	: -	: - : 1
14. Doctorat en Médecine:	Formation et Leadership	: 1	: -	: - : 1
15. Bachelier ès Lettres:	Journalisme	: 1	: -	: - : 1
16. 6 ans Primaires :	Développement rural	: 1	: -	: - : 1
17. A3 Ecole d'Arts :	Développement rural	: 1	: -	: - : 1
18. Maîtrise en Gestion :	Management du développement	: 1	: -	: - : 1
19. A1 Statistique :	Management du développement	: 1	: -	: - : 1
20. A3 Ecole d'Arts :	Graphisme pédagogique	: 1	: -	: - : 1
21. Bachelier (IPN) :	Direction des bourses	: 1	: -	: - : 1
22. D7 Humanités Techniques :	Techniques d'orthopédie	: 1	: -	: - : 1
23. Licence en Géologie :	Traitement des minerais	: 1	: -	: - : 1
24. 1 an UNR :	Education des adultes	: 1	: -	: - : 1
25. 6 ans secondaires :	Commutation téléphonique	: 1	: -	: - : 1
26. D4 + 2 ans de stage :	Inspecteur principal (Télécoms)	: 1	: -	: - : 1
27. Bachelier (IPN) :	Encadrement pédagogique	: 1	: -	: - : 1
28. D7 Section agricole :	Formation rizicole	: 1	: -	: - : 1
29. 1 an UNR :	EAMAC	: 1	: -	: - : 1
30. 6 ans Humanités Techniques :	Musicologie	: 1	: -	: - : 1
T O T A L :		:29	: 1	: - : 30

G I T A R A M A.

01. A1 en Administration:	Gestion des Ressources	:	:	:	:
	Humaines	: 1	: -	: -	: 1
02. A3 Section Médicale :	Soins de Santé	: 1	: -	: -	: 1
03. Vulgarisation Agricole :	Caféiculture	: 1	: -	: -	: 1
04. Moniteur Agricole :	Caféiculture	: 1	: -	: -	: 1
05. 5 ans secondaires :	Sécurité du travail	: 1	: -	: -	: 1
06. A1 Météorologie :	Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
07. Ingénieur Hydrologue:	Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
08. 3 ans secondaires :	Imprimerie	: 1	: -	: -	: 1
09. A2 Section Agricole :	Plantes à tubercules	: 1	: -	: -	: 1
10. Ingénieur hydrologue:	Bassin du Haut-Nil	: 1	: -	: -	: 1
11. D6 :	Télégraph et Téléphone	: 1	: -	: -	: 1
12. A2 Section Agricole :	Agriculture et Elevage	: 1	: -	: -	: 1
13. A1 Journalisme :	Fonctionnement des Média	: 1	: -	: -	: 1

.../...

Formation antérieure	: Stage suivi	: Origine ethnique			: Total
		: HUTU	: TUTSI	: TWA	
14. 5 ans secondaires	: Hygiène et sécurité du travail	: 1	: -	: -	: 1
15. D6 Section scientifique	: Formation des Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
16. A2 Section Agricole	: Statistiques agricoles	: 1	: -	: -	: 1
17. Ingénieur Agronome	: Plantes à tubercules	: -	: 1	: -	: 1
18. Ingénieur	: Télémessure	: 1	: -	: -	: 1
19. Licence ès Lettres	: Journalisme	: 1	: -	: -	: 1
20. D6 Section scientifique	: Développement rural	: 1	: -	: -	: 1
21. A2 Statistique	: Statistiques industrielles et artisanales	: 1	: -	: -	: 1
22. A1 IPD	: Administration économique et sociale	: 1	: -	: -	: 1
23. Technicien de la navigation aérienne	: Maintenance ILS	: 1	: -	: -	: 1
24. A3 Section médicale	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
25. D6 Section économique	: BTS Secrétariat	: 1	: -	: -	: 1
26. A1 Archivistique	: Langue allemande	: 1	: -	: -	: 1
27. D6 Section scientifique	: Gestion des Coopératives	: 1	: -	: -	: 1
28. Master	: Entretien parcs automobiles	: 1	: -	: -	: 1
29. A2 Topographe	: Topographie	: 1	: -	: -	: 1
30. D6	: EAMAC	: 1	: -	: -	: 1
31. 1 an IPN	: Inspection des Postes	: 1	: -	: -	: 1
32. 6 ans primaires	: Cuisine	: -	: 1	: -	: 1
33. 3 ans Tronc Commun	: Pâtisserie	: 1	: -	: -	: 1
34. D5 ENI	: Pâtisserie	: 1	: -	: -	: 1
35. D6 Section Gréco-Latine	: Journalisme	: 1	: -	: -	: 1
36. Doctorat Méd. Vétérinaire	: Lutte contre les tiques	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L		: 34	: 2	: -	: 36

K I B U N G O.

01. Doctorat en Médecine	: Chirurgie	: 1	: -	: -	: 1
02. 5 ans secondaires	: Santé communautaires	: 1	: -	: -	: 1
03. D5 ENI	: Développement rural	: 2	: -	: -	: 2
04. A1 Télécoms	: Faisceaux hertziens	: 1	: -	: -	: 1
05. D6 Section Latin-Sciences	: Réception	: 1	: -	: -	: 1
06. Science en droit	: Gouvernement local	: 1	: -	: -	: 1
07. Bachelière (IPN)	: Formation féminine	: 1	: -	: -	: 1
08. A1 en Nursing	: Enseignement médical	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L		: 9	: -	: -	: 9

.../...

K I B U Y E .

Formation antérieure	Stage suivi	:Origine ethnique:			Total
		:HUTU	:TUTSI	:TWA:	
01. Ingénieur Agronome	: Hydrométéorologie	: -	: 1	: -	: 1
02. 4 ans secondaires	: Politique des achats	: 1	: -	: -	: 1
03. D6	: Instructeurs postaux	: -	: 1	: -	: 1
04. Maîtrise en ethnologie	: Gestion Radio-Télévision	: 1	: -	: -	: 1
05. 6 ans secondaires	: Stockage des denrées	: 1	: -	: -	: 1
06. D6 Section Littéraire	: Développement rural	: -	: 1	: -	: 1
07. A3 Section médicale	: Transfusion sanguine	: -	: 1	: -	: 1
08. 3 ans secondaires +	: 2 ans stage	: 1	: -	: -	: 1
09. Doctorat en Médecine	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
10. Ingénieur Agronome	: Projets de développement rural	: 1	: -	: -	: 1
11. D7 Humanités Techniques	: Nutrition	: 1	: -	: -	: 1
12. D7 ENM	: Adjoint Techniques Statis-	: -	: 1	: -	: 1
13. D7 ENM	: EAMAC	: 1	: -	: -	: 1
14. 1 an UNR	: Gestion des Coopératives	: 1	: -	: -	: 1
15. D7 Section commerciale	: et administrative	: -	: 1	: -	: 1
16. D6 Section Scientifique	: Musicologie	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L		: -	: 10	: 6	: - : 16

K I G A L I .

01. Bachelier (IPN)	: Sécurité sociale	: 1	: -	: -	: 1
02. A2 (ETO)	: Labo de Psycho-Péda	: 1	: -	: -	: 1
03. A2 Vétérinaire	: Petit Elevage	: 1	: -	: -	: 1
04. 2 ans ENA	: Radiodiffusion	: 1	: -	: -	: 1
05. Doctorat en Médecine	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
06. D7 Section Sociale	: Formation des Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence en sciences	: commerciales et financières	: 1	: -	: -	: 1
08. A2 Section Médicale	: Communication & Développement	: -	: 1	: -	: 1
09. 5 ans secondaires	: Commutation téléphonique	: -	: 1	: -	: 1
10. D7 Section Secrétariat	: BTS Secrétariat de Direction	: 1	: -	: -	: 1
11. D6 Section scientifique	: Contrôleur du Travail	: 1	: -	: -	: 1
12. Maîtrise en chimie	: Politique commerciale	: 1	: -	: -	: 1
13. Bachelier (IPN)	: Linguistique appliquée à l'enseignement	: -	: 1	: -	: 1
14. D7 Section Médicale	: Inspection sanitaire	: 1	: -	: -	: 1
15. A2 Statistique	: Adjoint Technique de la Statistique	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L		: -	: 12	: 3	: - : 15

.../...

R U H E N G E R I.

Formation antérieure	Stage suivi	: Origine ethnique :			Total
		: HUTU :	: TUTSI :	: TWA :	
01. 6 ans secondaires	: Economie Bancaire	: 1	: -	: -	: 1
02. Bachelier (IPN)	: Formation des Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
03. D7 Section Moyenne Scientifique	: Formation des Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
04. A3 Electricité	: Electromécanique	: 1	: -	: -	: 1
05. A1 Météorologie	: Hydrométéorologie	: 1	: -	: -	: 1
06. 2 ans ETO	: Protection anti-incendie	: 1	: -	: -	: 1
07. DEA en Météorologie	: Bassin du Haut-Nil	: -	: 1	: -	: 1
08. A2 Section agricole	: Statistiques agricoles	: 1	: -	: -	: 1
09. 6 ans secondaires	: Conseiller des PME	: 1	: -	: -	: 1
10. D7 Humanités Techniques	Presse	: 1	: -	: -	: 1
11. Maîtrise en Démographie	Démographie	: 1	: -	: -	: 1
12. A3 Section Médicale	: Education sanitaire	: 1	: -	: -	: 1
13. D6 section scientifique	Politique commerciale	: 1	: -	: -	: 1
14. A1 Section Administrative	Administration Publique	1	: -	: -	: 1
15. D7 Section commerciale	Propriété industrielle	: 1	: -	: -	: 1
16. 5 ans secondaires + 2 ans E.O.	: Normes du travail	: 1	: -	: -	: 1
17. A2 Statistique	: Informatique	: 1	: -	: -	: 1
18. Ingénieur Agronome	: Gestion entreprises agricoles	1	: -	: -	: 1
19. Bachelier ès sciences: Vétérinaires	: Conservation de la nature	: 1	: -	: -	: 1
20. Bachelière en Enseignement	: Administration économique et sociale	: 1	: -	: -	: 1
21. D4 ENI	: Inspection des services postaux	1	: -	: -	: 1
22. 1 an UNR	: Inspection des services postaux	1	: -	: -	: 1
23. 5 ans secondaires	: Gestion des Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
24. D6 section latin-sciences	Inspection du Travail	: 1	: -	: -	: 1
25. Maîtrise en Psychopéda	Orientation scolaire	: 1	: -	: -	: 1
26. 5 ans secondaires	: Nutrition	: 1	: -	: -	: 1
27. Licence en géographie:	Technicien Topographe	: 1	: -	: -	: 1
28. Licence en géographie:	Démographie	: 1	: -	: -	: 1
29. D7 + 2 ans E.S.M.	: Gestion des coopératives	: 1	: -	: -	: 1
30. Maîtrise en Math.	: Formation des spécialistes sc.	1	: -	: -	: 1
31. Doctorat en Médecine:	Gestion hospitalière	: -	: 1	: -	: 1
32. Maîtrise ès Lettres	: Anglais	: 1	: -	: -	: 1
33. 4 ans secondaires	: Réception	: 1	: -	: -	: 1
34. A1 (IPD)	: Projets de développement	: 1	: -	: -	: 1
35. Maîtrise en géomorphologie	Géologie	: 1	: -	: -	: 1
36. Bachelier ès Lettres:	Administration postale	: 1	: -	: -	: 1
37. Ingénieur électronicien	Energies renouvelables	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L			: 35	: 2	: - : 37

E T R A N G E R S.

01. Ingénieur des Mines	: Cartographie géologique	: 1	: -	: -	: 1
T O T A L			: 1	: -	: - : 1

.../...

E. Répartition des stagiaires suivant les employeurs.

EMPLOYEURS	Nbre:	Formation antérieure	Stage suivi
01. PRESIDENCE	: 1	: Licence en Droit	: Gouvernement local
(2)	: 1	: Bachelier en Archivistique	: Langue allemande
02. MINADEF(1)	: 1	: Capitaine (ESM)	: Conseiller sportif
03. MININTER	: 1	: Maîtrise en gestion	: Management du développement
(3)	: 1	: 1 an UNR	: Planification régionale
	:	: A1 Administration Publique	: Administration Publique
04. MINIPOSCO	: 1	: Ingénieur des Télécoms	: Téléx
(31)	: 2	: 3 ans secondaires	: Exploitation des Télécoms
	: 1	: A2 Humanités Techniques	: Téléx
	: 1	: 3 ans secondaires + 3 ans	: Service des pompiers
	:	: stage	:
	: 2	: 2 ans secondaires	: Protection anti-incendie
	: 2	: A1 Météorologie	: Hydrométéorologie
	: 1	: Météorologie classe II	: Hydrométéorologie
	: 1	: Ingénieur hydrologue	: Hydrométéorologie
	: 1	: Météorologiste classe II	: Bassin du Haut-Nil
	: 1	: Ingénieur hydrologue	: Bassin du Haut-Nil
	: 1	: Ingénieur électricien	: satellite communication
	: 1	: 6 ans secondaires	: Telegraph and Telephone
	: 1	: DEA en Météorologie	: Bassin du Haut-Nil
	: 1	: 6 ans secondaires	: Instructeurs postaux
	: 1	: D6 section scientifique	: Telex communication
	: 1	: Ingénieur électronicien	: Commutation
	: 1	: Technicien de la Navigation	:
	:	: tion aérienne	: Maintenance ILS
	: 1	: 5 ans secondaires	: Commutation Téléphonique
	: 1	: D4 ENI	: Inspection des Services
	:	:	: postaux
	: 1	: 1 an UNR	: Inspection des Services
	:	:	: postaux
	: 1	: 5 ans secondaires	: Gestion des Services
	:	:	: Télécoms
	: 1/	: D7 Section Secrétariat	: BTS Secrétariat de Direction
	: 1	: D4 + 2 ans de stage	: Inspecteur Principal des
	:	:	: Télécoms
	: 1	: Ingénieur des Télécoms	: Faisceaux hertziens
	: 1	: D6 Section scientifique	: EAMAC
	: 1	: 1 an IPN	: Inspection des Postes
	: 1	: 1 an UNR	: EAMAC
	: 1	: Bachelier ès Lettres	: Administration postale
05. MINAGRI	: 2	: Vulgarisateur agricole	: Caféculture
(28)	: 1	: Moniteur agricole	: Caféculture
	: 1	: A2 Section agricole	: Caféculture
	: 1	: A2 Section vétérinaire	: Petit élevage

	: 1 :	Ingénieur Agrométéo	: Hydrométéorologie
	: 1 :	D4 ETO	: Hydrométéorologie
	: 1 :	Ingénieur Agronome	: Hydrométéorologie
	: 1 :	A2 Section agricole	: Plantes à tubercules
	: 2 :	A2 Section agricole	: Agriculture et élevage
	: 4 :	A2 section agricole	: Statistiques agricoles
	: 1 :	Ingénieur Agronome	: Plantes à tubercules
	: 1 :	Doctorat en Médecine Vétérinaire	Production animale
	: 1 :	Licence en biologie	: Vulgarisation agricole
	: 1 :	Ingénieur Forestier	: Concepts écologiques
	: 1 :	Ingénieur Technicien Forestier	Concepts écologiques
	: 1 :	A2 Section vétérinaire	: Santé animale
	: 1 :	A2 section agricole	: Exploitation de la terre
	: 1 :	A2 section agricole	: Production sucrière
	: 1 :	Ingénieur Agronome	: Projet de développement rural
	: 1 :	Ingénieur Technicien Forestier	Technologie et environnement
	: 1 :	A2 Section agricole	: Production végétal
	: 1 :	A2 section agricole	: Formation rizicole
	: 1 :	Doctorat Médecine Vétérinaire	Lutte contre les tiques
06. <u>MINIFOPE</u>	: 1 :	Licence en Psychologie	:
(11)	: :	du Travail	: Promotion de l'Emploi
	: 1 :	D6 section scientifique	: Services de l'emploi
	: 1 :	5 ans secondaires	: Services de l'emploi
	: 2 :	D6 section scientifique	: Inspection du Travail
	: 1 :	5 ans secondaires + 2 ans	EO Normes du Travail
	: 1 :	A1 Statistique	: Management du développement
	: 1 :	1 an IPN	: Gestion du Personnel
	: 1 :	D6 Section scientifique	: Technicien Topographe
	: 1 :	D6 Section scientifique	: Contrôleur du Travail
	: 1 :	D7 Humanités Techniques	: Contrôleur du Travail
07. <u>MINIJUST</u>	: 1 :	A1 Section juridique	: Contentieux administratif
(1)			
08. <u>MINITRAP</u>	: 1 :	A2 Topographie	: Techniques urbaines
(3)	: 1 :	Maîtrise ès sciences	: Entretien parcs automobiles
	: 1 :	A2 Topographie	: Topographie
09. <u>MINEPRISEC</u>	: 1 :	A3 Ecole d'Arts	: Graphisme pédagogique
(19)	: 1 :	Bachelier (IPN)	: Formation des Formateurs
	: 1 :	D7 Section moyenne scientifique	Formation des Formateurs
	: 1 :	4 ans secondaires	: Imprimerie
	: 1 :	3 ans secondaires	: Imprimerie
	: 1 :	Bachelier en lettres modernes	Méthodologie du français
	: 1 :	Bachelier en sciences	:
	: :	naturelles	: Méthodologie sciences
	: 1 :	Bachelier ès lettres	: Enseignement de l'anglais
	: 2 :	Bachelier ès lettres	: Formation pédagogique
	: 1 :	A3 Ecole d'Arts	: Graphisme pédagogique
	: 1 :	Bachelier en sciences humaines	Direction des bourses
	: 1 :	Maîtrise en Psychopéda	: Orientation scolaire
	: 1 :	Bachelier IPN	: Linguistique appliquée à
	: :		: l'enseignement

- | | | |
|--------------------------|---|---------------------------------|
| | : 1 : Bachelier IPN | : Encadrement pédagogique |
| | : 1 : A2 section agricole | : Enseignement agricole |
| | : 1 : D7 section pédagogique | : E A M A C |
| | : 1 : Maîtrise ès lettres | : Enseignement de l'anglais |
| | : 1 : D7 Humanités pédagogiques | : Adj. Tech. de la statistique |
| 10. <u>MIRENA</u> | : 1 : Ingénieur hydrologue | : Bassin du Haut-Nil |
| (7) | : 1 : Licencié en Géologie | : Traitement des minerais |
| | : 1 : D6 section Economique | : BTS secrétariat |
| | : 1 : Maîtrise en Géographie | : Télédétection aérospatiale |
| | : 1 : Licence en Géographie | : Technicien Topographe |
| | : 1 : Ingénieur des Mines | : Cartographie géologique |
| | : 1 : Maîtrise en géographie | : Géologie |
| 11. <u>MIJEUNESPORTS</u> | | |
| (15) | : 1 : Ingénieur Agronome | : Formation de la Jeunesse |
| | : 1 : 3 ans secondaires | : Développement rural |
| | : 2 : 4 ans secondaires | : Développement rural |
| | : 2 : D5 ENI | : Développement rural |
| | : 1 : A3 Ecole d'Arts | : Développement rural |
| | : 1 : 6 ans primaires | : Développement rural |
| | : 3 : D6 sections scientifique et Latin science | : Développement rural |
| | : 2 : D7 section pédagogique | : Gestion des Coopératives |
| | : 2 : 6 ans scientifique et technique | : Musicologie |
| 12. <u>MINIPLAN</u> | : 1 : Maîtrise en sciences économiques | : Statistiques économiques |
| (8) | : 1 : Licence en sciences économiques | : Questions économiques |
| | : 1 : A1 en statistique | : Enquête auprès des ménages |
| | : 1 : A1 en statistique | : Enquête par sondage |
| | : 1 : A2 en statistique | : Statistiques industrielles |
| | : : | : et Artisanales |
| | : 1 : A2 en statistique | : Adjoint Technique de la |
| | : : | : statistique |
| | : 1 : A2 en statistique | : Informatique |
| | : 1 : ITS (IAMSEA) | : Recherches démographiques |
| 13. <u>MINISANTE</u> | : 2 : A3 Section Médicale | : Soins de santé |
| (26) | : 1 : Doctorat en Médecine | : Chirurgie |
| | : 1 : Doctorat en Médecine | : Médecine interne |
| | : 1 : Doctorat en Médecine | : Epidémiologie |
| | : 1 : Doctorat en Médecine | : Santé communautaire |
| | : 1 : 5 ans secondaires | : Santé communautaire |
| | : 1 : A2 section médicale | : Léprologie |
| | : 1 : A2 section médicale | : Optique - Lunetterie |
| | : 1 : Doctorat en médecine | : Formation & Leadership |
| | : 1 : D4 ENI | : Education sanitaire |
| | : 1 : D5 section médicale | : Education sanitaire |
| | : 1 : A1 en statistique | : Communication & développement |
| | : 1 : A2 section médicale | : Communication & développement |
| | : 1 : A3 section médicale | : Transfusion sanguine |
| | : 1 : A3 section médicale | : Santé communautaire |
| | : 1 : A2 section médicale | : Techniques d'orthopédie |
| | : 1 : A1 ESSI (UNR) + 2 ans stage | : Inspection sanitaire |
| | : 1 : A2 section médicale | : Inspection sanitaire |

.../...

	: 2	: Doctorat en Médecine	: Chirurgie
	: 1	: 5 ans secondaires	: Assainissement
	: 1	: Doctorat en Médecine	: Ophtalmologie
	: 1	: A2 Section Médicale	: Odontologie
	: 1	: Doctorat en Médecine	: Gestion hospitalière
	: 1	: A1 Nursing	: Enseignement médical
14. <u>MINECO</u>	: 1	: 6 ans secondaires	: Conseillers de PME
(5)	: 1	: D6 Section Scientifique	: Politique commerciale
	: 1	: Ingénieur des Trav. Stat.	: Statistiques ind. et art.
	: 1	: D7 Section Commerciale	: Propriété industrielle
	: 1	: Maîtrise en Chimie	: Politique commerciale (Pharmacie)
15. <u>MINAFFET</u> (1)	1	: Licence en Droit	: Droits de l'homme
16. <u>MINASODECO</u>	1	: D7 Section Sociale	: Formation des formateurs
(10)	: 1	: D6 Section Scientifique	: Formation des formateurs
	: 1	: Bachelière en enseignement Adm. économique et sociale	
	: 1	: A1 Gestion des entreprises Administration économique : et sociale	
	: 1	: Licence en Science écono- Management du développement mique et Commerciale	
	: 1	: 1 an Université Nationale Education des adultes du Rwanda	
	: 1	: 5 ans secondaires	: Nutrition
	: 1	: Humanités Techniques	: Nutrition
	: 1	: 6 ans secondaires	: Gestion des coopératives
	: 1	: A1 (IPN)	: Formation féminine.
17. <u>MINESUPRES</u>	1	: Pharmacien	: Produits pharmaceutiques
(8)	: 2	: Doctorat en Médecine	: Formation et leadership
	: 1	: Doctorat en Médecine	: Zoonoses management
	: 1	: 2 ans d'Université	: Enseignement Langue mater- nelle
	: 1	: Agrégé de l'enseignement:	: Promotion culturelle
	: 1	: Maîtrise en Math	: Formation des spécialistes scientifiques
	: 1	: D5 ENI	: Biochimie clinique
18. <u>C.E.R.</u>	: 1	: 6 ans secondaires	: Economie bancaire
(2)	: 1	: D7	: Adjoint Technique de la Statistique
19. <u>C.S.R.</u>	: 1	: Bachelier (IPN)	: Sécurité Sociale
(1)			
20. <u>OCIR-THE</u>	: 1	: Ingénieur Agronome	: Gestion des entreprises agricoles
(2)	: 1	: D7 Section Administra- tive et Commerciale	: Dégustation du thé
	:	:	:

21. D.R.T.P.N : 1 : A1 Administration : Gestion des Ressources Humaines
 (4) : 1 : Bachelier en sciences vétérinaires : Conservation de la nature
 : 1 : 3 ans secondaires + 3ans de stage : Conservation de la nature
 : 1 : 6 ans primaires : Réception
22. ORINFOR : 1 : 2 ans ENA : Radiodiffusion
 (12) : 1 : D6 section scientifique : INA Niveau II Technique du Son
 : 1 : A1 Journalisme : Fonctionnement des média
 : 1 : Maîtrise en ethnologie : Gestion Radio Télévision
 : 1 : Licence en lettres : Journalisme
 : 1 : D7 section technique : Presse
 : 1 : 6 ans secondaires : Journalisme
 : 1 : D6 section scientifique : Maintenance B.F.
 : 1 : Bachelier ès lettres : Journalisme
 : 1 : 3 ans ESIJY : Communication internationale
 ; 1 : D6 section gréco-latine : Journalisme
 : 1 : D6 section Latin-sciences : Journalisme sportif
23. ELECTROGAZ : 1 : A3 section Electricité : Electromécanique
 (3) : 1 : Ingénieur : Télémessure
 : 1 : Ingénieur électricien : Politiques énergétiques
24. ONAPO : 1 : Maîtrise ès sciences : Démographie
 (2) : 1 : Licence en géographie : Démographie
25. IPN-UNR : 1 : A2 ETO : Labo de psychopédagogie
 (3) : 1 : Doctorat en Médecine : Santé communautaire
 : 1 : Ingénieur électronicien : Energies renouvelables
26. STIR : 2 : 5 ans secondaires : Hygiène et Sécurité du Travail
 (2)
27. TRAFIPRO : 1 : 4 ans secondaires : Politiques des Achats
 (1)
28. MILHOTEL : 1 : D5 ENI : Gestion hôtelière
 (4) : 1 : D6 section Latin-sciences : Réception
 : 1 : 6 ans primaires : Cuisine
 : 1 : 3 ans Tronc-Commun : Pâtisserie
29. DIPLHOTEL : 1 : 4 ans secondaires : Réception
 (2) : 1 : 5 ans secondaires : Pâtisserie
30. GRENDARWA : 1 : 6 ans secondaires : Stockage des denrées
 (1)
31. IAMSEA(1) : 1 : 6 ans secondaires + 2ans stage : INA Niveau II Technique
32. B.R.D.(1) : 1 : Licence en sciences commerciales & Financières : Politique industrielle
33. ONATRACOM(1) : 1 : A2 statistique : Adjoint Techn. de la statist.
34. INRS : 1 : 4 ans secondaires : Imprimerie offset
 (2) : 1 : 5 ans secondaires : Musicologie

.../...

35. <u>ISAR</u>	: 1	: Doctorat en Agronomie	: Sélection du Haricot
(2)	: 1	: Ingénieur Agronome	: Culture du manioc
36. <u>S.D.M.</u>	: 1	: Ingénieur Agronome	: Riziculture
37. <u>AIDR(1)</u>	: 1	: A1 (IPD)	: Projets de développement
38. <u>HVP GATAGARA</u>			
(1)	: 1	: Doctorat en Médecine	: Chirurgie orthopédique
39. <u>MAGERWA(1)</u>	1	: 6 ans secondaires	: Commutation téléphonique

Le point II concernant la formation à l'étranger se compose de 5 tableaux où figurent les données sur:

- les offres reçues;
- les dossiers présentés aux pays et organismes donateurs de bourses;
- la répartition des stagiaires par pays d'accueil et par origine de la bourse;
- la répartition des stagiaires par origine géographique et ethnique;
- la répartition des stagiaires par services utilisateurs.

Nous avons reçu 184 offres de bourses de stage qui couvrent pratiquement tous les domaines. Si les départs dépassent les offres reçues c'est que certaines offres ne sont satisfaites qu'une année après.

En ce qui concerne les dossiers présentés aux pays et organismes donateurs de bourses de stage, 138 dossiers ont été présentés à 22 pays et organismes donateurs de bourses. Si les départs pour l'étranger au nombre de 229 dépassent de loin les dossiers présentés au cours de la même année, c'est que certains bailleurs de fonds ne répondent pas directement. Ainsi donc certains dossiers présentés en 1979 et 1980 ont eu leurs suites en 1981.

En ce qui concerne les départs par pays d'accueil, la France vient en tête avec 61 stagiaires, suivie des U.S.A. avec 28, le CAMEROUN (26); la BELGIQUE (24); la R.F.A. (16); le TOGO(14); le BURUNDI (7); la SUISSE (6); le SENEGAL (5); le NIGERIA (5); la COTE D'IVOIRE (5); le JAPON (5); le NIGER (4); le KENYA (4); l'I.R.S.S. (3); le LUXEMBOURG(2); l'ALGERIE (2); le CANADA (2); l'ANGLETERRE (2); l'ITALIE (1); le MALI(1); l'EGYPTE (1); l'ILE MAURICE (1); la ROUMANIE (1); la COLOMBIE (1); le BENIN (1) et les Pays-Bas (1).

Quant à la répartition géographique et ethnique, Ruhengeri vient en tête avec (37); Gitarama (36); Gisenyi (30); Byumba (25); Gikongoro (25); Butare (23); Kibuye (16); Kigali (15); Cyangugu (12); Kibungo (9) et un étranger (1). Pour la répartition ethnique sur 229 stagiaires partis pour l'étranger nous avons 206 Hutu et 23 Tutsi.

.../...

En ce qui concerne la répartition des stagiaires suivant les employeurs c'est le MINIPOSCO qui vient en tête avec 31 stagiaires; le MINAGRI (28); le MINISANTE (26); le MINEPRISEC (19); le MIJEUNESPORTS (15); l'ORINFOR (12); le MINIFOPE (11); le MINASODECO (10); le MINIPLAN (8); le MINESUPRES (8); le MIRENA (7); le MINECO (5); l'ORTPN (4); le MILHOTEL (4); le MININTER (3); le MINITRAP (3); ELECTROGAZ (3); UNR-IPN (3); PRESIDENCE (2); CER (2); OCIR-THE (2); ONAPO (2); STIR (2); DIPLHOTEL (2); INRS (2); ISAR (2); SDM, AIDR, HUPGATAGARA et MAGERWA avec un stagiaire chacun.

Observations.

1°/ Difficultés.

Les difficultés que pose l'exiguïté du Bureau de Perfectionnement des Agents ne sont plus à signaler. En effet, les dossiers s'accroissent à un rythme accéléré si bien que d'ici peut le Bureau sera semblable à un dépôt. Il y a également le problème de déplacement pour l'inspection des Centres.

Quant aux bourses de stage qui tombent en annulation, la plupart du temps elles le sont à cause de délais trop longs que les dossiers passent à la Présidence (jusqu'à 4 mois pour étudier un dossier d'une personne déjà connue!). Le fait que certains dossiers nous soient transmis tardivement par certains départements n'arrangent pas les choses non plus.

Comme déjà signalé dans le précédent rapport il y a des organismes donateurs de bourses qui ont d'autres correspondants que le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. Ce qui gêne beaucoup le Bureau de Perfectionnement des Agents car les offres ne sont connues que d'une façon indirecte et non exhaustive. Il y a également le problème des dossiers présentés aux bailleurs de fonds avant la décision de la Présidence. Sur ce point les réunions organisées à cet effet n'ont pas donné de résultats tangibles. Il faudrait, pour éviter des déboires de dernière minute (surtout pour les passeports), une meilleure collaboration entre les services chargés de l'étude des dossiers et un respect des attributions de chaque service.

.../...

2°/ Perspectives d'avenir.

FORMATION A L'INTERIEUR.

Avant que l'organisation nouvelle des Centres de formation ne soit appliquée, il faudrait que le Bureau de Perfectionnement dispose d'un moyen de déplacement afin d'assurer une inspection régulière desdits Centres.

Il faudrait également prévoir une gestion autonome pour le Centre de Perfectionnement des Agents MUHIMA afin qu'il puisse s'épanouir et lui permettre d'élaborer des programmes de formation d'une façon régulière et cohérente.

FORMATION A L'ETRANGER.

L'organisation d'une réunion des services chargés de l'étude des dossiers des personnes se rendant en formation à l'étranger est d'une nécessité indiscutable.

En effet la procédure actuellement en vigueur est d'une lenteur surprenante et ceci handicape la bonne marche du service. De plus cette procédure qui ressemble à un tabou ne nous permet pas d'utiliser toutes les offres que nous recevons.

Il y a lieu de signaler aussi que certains bailleurs de fonds ne sont plus disposés à nous aider à cause de cette procédure. Il faudrait donc démystifier la procédure et exiger une collaboration étroite entre les services de la Présidence et ceux du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi en ce qui concerne la gestion des bourses de stage. Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi pourrait émettre le premier avis qui serait confirmé ou infirmé par la Présidence mais dans un délai raisonnable car parfois le temps matériel, pour faire aboutir un dossier, n'est pas suffisant.

.../...

2.2. DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DU PERSONNEL.

Comme les autres années, cette Direction a poursuivi ses efforts de supervision et de contrôle de l'exécution du travail par les Divisions Recrutement et Affectation, Avancement et Gestion du Personnel et du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours.

Elle a continué à imprégner la confiance parmi ses différents collaborateurs, base nécessaire pour obtenir de la discipline, un rendement meilleur et un sens aigu de la responsabilité.

La Direction n'a rien ménagé pour obtenir un matériel approprié malgré l'étroitesse de nos locaux de travail.

Nous pouvons affirmer sans risque de nous tromper que les dossiers sont mieux tenus et bien conservés, ce qui en facilite la consultation.

Le contrôle et l'instruction des dossiers ont été exercés de la manière ci-après:

2.2.4. DIVISION DU RECRUTEMENT ET D'AFFECTION.

Cette division s'occupe essentiellement de l'examen des demandes en matière de recrutement; du recrutement du personnel suivant les besoins des services; et de l'établissement des projets de nomination, de détachement, de transfert, de mise en disponibilité et de réintégration.

Examen des demandes en matière de recrutement.

Au cours de l'année 1981, la Division "Recrutement et Affectation" a reçu les candidatures de 44 Docteurs, 104 Licenciés, 44 Ingénieurs, 99 Bacheliers, 530 Humanistes, 179 de niveau D5 ou A3 et 48 de niveau d'études incomplètes: soit un total de 1048 candidats aux emplois publics.

.../...

Recrutement du personnel suivant les besoins des services.

Besoins des services

Sur le budget 1981 le personnel sous-statut à recruter était de:

- 120 agents de la première catégorie
- 79 agents de la deuxième catégorie
- 240 agents de la 3ème catégorie
- 50 agents de la 4ème catégorie

soit un total de 489 places disponibles.

A cela s'ajoutent quelque postes vacants suite à la mise en disponibilité pour motifs de convenances personnelles de 109 agents, de 6 révocations, de 51 démissions, de 19 mises en disponibilité disciplinaire, de 23 mises en retraite et de II agents décédés:

soit en tout un total de 708 postes à pourvoir dans l'Administration Centrale.

Recrutement du personnel.

Secteur Public.

- 106 agents de la première catégorie
- 87 agents de la deuxième catégorie
- 381 agents de la troisième catégorie
- 126 agents de la quatrième catégorie
- 7 agents de la cinquième catégorie.

Sur 175 candidats proposés à la Présidence de la République 106 ont été nommés au cours de l'exercice 1981, les autres le seront au cours de l'exercice 1982.

Secteur Privé.

- 7 Ingénieurs et 10 Licenciés
- 12 bacheliers
- 105 Humanistes
- 3 agents de niveau A3
- 11 agents de niveau inférieur à A3.

Considérant qu'aucun Ministère n'a prévu le recrutement en nombre suffisant d'agents de niveau égal ou inférieur à A3, 66 candidats ont été orientés à la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pour un placement éventuel dans le Secteur Privé.

La Division Recrutement et Affectation n'a pas pu satisfaire les demandes du Secteur Public et du Secteur Privé pour quelques qualifications notamment Sciences Economiques, Droit...du fait que l'offre est de loin supérieure à la demande.

Outre les projets de nomination d'agents repris ci-dessus, la Division Recrutement et Affectation a établi 180 projets de transfert, 116 projets de mise en disponibilité, 242 projets d'admission à titre définitif, 23 projets de détachement, 8 projets de mise à la disposition et 82 projets de reprise en service, et a répondu à diverses correspondances relatives à la régularisation des dossiers en matière de recrutement ou de reprise en service.

Difficultés:

Les difficultés que rencontre la Division Recrutement et Affectation sont dues surtout à ce que quelques candidats présentent des dossiers incomplets. Ceux qui terminent leurs études à l'étranger ne sont pas encore sensibilisés à requérir l'équivalence de leurs diplômes et ceux qui la demandent mettent beaucoup de temps pour l'obtenir.

Plusieurs candidats déposent leurs dossiers de demande d'emploi, alors qu'ils sont candidats à une bourse d'études et le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire n'informe pas le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi à temps des candidats retenus. Le résultat est que les agents nouvellement engagés quittent brusquement le service pour continuer leurs études et sans demander une mise en disponibilité.

Ils ne sont mis en disponibilité qu'après leurs études s'ils n'omettent pas évidemment de signaler qu'ils ont été agents de l'Etat avant de poursuivre les études.

Cette situation entraîne une mauvaise gestion des dossiers administratifs et financiers des agents de l'Administration Centrale.

.../...

2.2.2. DIVISION AVANCEMENT ET GESTION DU PERSONNEL.

Comme l'année dernière, le service de l'Avancement s'est essentiellement occupé de la régularisation des dossiers des agents de l'Administration Centrale tant en matière d'avancement de grade (Promotions) que de traitement eu égard à leurs bulletins de signalement.

Les arrêtés collectifs de promotion d'agents dont les périodes d'avancement tombent au 1er janvier et 1er avril 1981 ont été signés tandis que les arrêtés collectifs d'agents dont les périodes tombent le 1er juillet et le 1er octobre 1981 attendent encore la signature.

Le service de l'Avancement a également préparé des arrêtés de promotion individuelle et des décisions de bonification de titre:

- 159 arrêtés ministériels
- 23 arrêtés présidentiels
- 64 décisions de bonification

Il a préparé et établi :

- 16 attestation de libre engagement
- 641 commissions d'affectation
- 87 lettres de réponse

2.2.3. Le Bureau Gestion du Personnel :

Le Bureau Gestion du Personnel tient à jour les dossiers des agents de l'Administration Centrale.

Ce bureau s'occupe de :

- 6724 dossiers des agents de l'Etat en activité;
- 788 dossiers des agents en disponibilité pour motifs de convenances personnelles;
- 357 dossiers des agents en disponibilité disciplinaire pour une durée indéterminée;
- 542 dossiers des agents démis de leurs fonctions;
- 401 dossiers des agents révoqués;
- 108 dossiers des agents retraités;

.../...

- 207 dossiers des agents décédés en cours de carrière;
- 824 dossiers des agents en suspension de traitement;
- 852 dossiers des agents dont le contrat a été résilié.

Soit un total de 10809 dossiers.

Ce service a confectionné des tableaux statistiques suivants:

- 1- Effectifs des agents de l'Etat selon l'origine géographique (annexe 1)
- 2- Effectifs des agents de l'Etat selon leur ethnie et leur sexe (annexe 2)
- 3- Effectifs des agents de l'Etat selon le niveau d'études (annexe 3)
- 4- Effectifs des agents de l'Etat selon les grades (annexe 4)
- 5- Effectifs des agents de l'Etat selon leur âge (annexe 5)
- 6- Agents de l'Etat hors d'activité (annexe 6)
- 7- Tableau récapitulatif (annexe 7)

2.2.4. DIVISION CONTENTIEUX

Attributions:

- L'harmonisation des divers statuts applicables aux agents de l'Etat et avis sur leur application;
- L'examen des litiges ayant trait au régime disciplinaire;
- L'élaboration des actes administratifs relatifs à la suspension par mesure d'ordre, à la suspension d'activité pour cause de maladie;
- Effectuer des enquêtes administratives;
- L'élaboration des instructions et circulaires.

C'est sur ces six points que va porter le présent rapport qui fera état des réalisations, des difficultés rencontrées au cours de cet exercice et des propositions de solution aux problèmes soulevés.

Harmonisation des divers statuts applicables aux agents de l'Etat et avis sur leur application.

Cela suppose que tous les projets de statuts particuliers ou de leur modification doivent passer par la Division Contentieux pour vérifier s'ils sont en harmonie avec le statut général des agents de l'Etat d'une part, et s'il n'y a pas de contradictions entre eux d'autre part.

.../...

Or, il a été constaté que les projets de statuts particuliers ou de leur modification sont élaborés par les services concernés et présentés à qui de droit, sans que la Division Contentieux en prenne connaissance.

Quant à l'application de ces statuts, chaque Administration, est indépendante l'une de l'autre en matière d'application du statut qui lui est propre.

Examen des Litiges ayant trait au Régime disciplinaire.

Au cours de l'exercice 1981, la Division Contentieux a effectué des enquêtes sur les lieux afin d'éclaircir certaines situations et a interrogé un certain nombre d'agents, soit pour recueillir des renseignements supplémentaires à leurs moyens de défense, soit directement suite aux accusations portées contre eux par leurs chefs hiérarchiques.

Sur 656 cas enregistrés par la Division, 584 ont été examinés au cours de cette année. A ce nombre s'ajoutent à peu près 70 cas de 1980 qui étaient restés en suspens. Le plus grand nombre d'actes pris tendent à sanctionner les fautes d'indiscipline, ou de détournement des deniers publics. Il a été constaté que les agents des catégories autres que la première sont les plus concernés.

Les raisons supposées de ce comportement sont les suivantes:

- a) Indiscipline: Ces agents n'occupant pas pour la plupart des postes de direction, accusent une irresponsabilité notoire dans l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées. De plus, leurs traitements étant de loin inférieurs au coût réel de la vie, ces mêmes agents sont à la merci des fluctuations économiques pas très prometteuses. Le découragement les conduit à l'indiscipline se traduisant par des absences, des retards, d'abandon de service, à la corruption et à s'occuper des activités personnelles qui, en plus de leurs traitements, peuvent leur procurer des revenus complémentaires.
- b) Détournement: La vie que mènent ces agents pousse la plupart d'entre eux qui manipulent les deniers publics à les détourner pour leur propre profit.
- c) Le problème d'orientation: Il est question d'affectations qui ne tiennent pas compte de la formation, des aspirations et des goûts des agents. L'agent devrait s'épanouir socialement et intellectuellement dans son cadre de travail pour donner plus de rendement et pour se discipliner: seulement nous nous heurtons à un problème qu'il ne faudrait ingérer, celui de la pénurie de cadres dans tous les domaines.

.../...

d) Mutations: Il existe des mutations que l'on donne dans le but d'ennuyer les agents. Une mutation décidée dans cette intention est loin de favoriser le rendement, elle engendre plutôt des mécontentements qui conduisent à toutes sortes d'irrégularités.

Par conséquent, il faudrait améliorer les conditions de vie des agents, c'est-à-dire, leur donner un traitement qui puisse répondre du moins aux besoins de première nécessité.

Autrement, on ne voit pas comment l'Administration peut exiger un rendement maximal d'un agent préoccupé par des problèmes de logement, d'habillement et de nourriture. Un traitement qui répondrait à ces trois besoins permettrait à l'agent d'être à l'abri des préoccupations matérielles afin de se consacrer exclusivement à son service.

En ce qui concerne le détournement, la première solution serait celle proposée dans le précédent cas. La deuxième est celle de continuer à décourager les auteurs de détournement par des mesures disciplinaires plus sévères, car les mesures prises jusqu'à présent se sont avérées inefficaces. La troisième serait de donner une indemnité de caisse à tous ceux qui manipulent de l'argent, en tenant compte évidemment des responsabilités de chacun, comme on l'a fait pour les Comptables Publics.

Les affectations devraient tenir compte de qualifications et des goûts de chacun dans la mesure du possible et les mutations devraient aussi s'opérer uniquement dans l'intérêt du service.

Difficultés rencontrées par la Division Contentieux dans l'exécution de ses attributions.

En matière disciplinaire

La procédure en matière disciplinaire est souvent bafouée malgré les instructions claires à ce sujet.

En effet, un agent contre qui une sanction disciplinaire est projetée, est par ce fait écarté de son service par le Département utilisateur.

Blanchi par l'enquête administrative, il est, la plupart du temps, refusé par son service. Le transfert envisagé comme solution n'est souvent pas possible. Dans pareil cas, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi se trouve dans l'obligation d'appliquer les articles 36 et 38 du décret-loi du 19 mars 1974 pour suspendre le traitement de l'agent. L'agent n'est pas coupable pour être puni, il ne peut pas non plus travailler parce qu'on ne le lui permet pas.

.../...

La difficulté se situe donc au niveau de l'application des statuts. Nous pensons, pour résoudre ce problème, que la Fonction Publique doit s'adresser aux autres Départements par voie d'autorité et non par voie de négociation si non de tels cas se reproduiront toujours.

Enquêtes administratives.

Les enquêtes administratives constituent un moyen efficace pour éclaircir les cas litigieux. L'expérience a montré que certaines accusations portées contre les agents étaient fondées sur des considérations autres que celles d'intérêt du service. Malheureusement il a été constaté que, les moyens de déplacement pour effectuer lesdites enquêtes sur les lieux sont très limités. Pour essayer d'adoucir ces difficultés, nous préférons inviter les intéressés pour un complément d'information ou présenter leurs moyens de défenses.

Pour éviter de prendre des décisions entachées d'irrégularité, et dans le soucis de sauvegarder les intérêts de l'agent sans oublier ceux de l'Administration, un véhicule devrait être disponible chaque fois que le personnel chargé d'effectuer des enquêtes administratives en exprimait le besoin.

Ces agents feraient corps d'Inspecteurs de l'Administration Publique et seraient revêtus d'immunités leur permettant d'accomplir leur mission sans entraves.

Suspension par mesure d'ordre.

La suspension par mesure d'ordre est selon les instructions actuellement en vigueur de la compétence du Ministre dont relève l'agent.

L'on constate malheureusement que certains agents frappés de cette mesure sont rejetés par leurs Départements car pour certains, la suspension par mesure d'ordre vaut renvoi définitif de l'agent et pour les autres sa mise à la disposition de la Fonction Publique. Statutairement, la suspension pour mesure d'ordre se clôture par une sanction disciplinaire en cas de culpabilité, ou par une reprise en cas d'innocence, et jamais par une mise à la disposition du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. La difficulté surgit lorsqu'il s'agit de trouver une position statutaire dans laquelle il faut mettre cet agent surtout quand il n'y a pas moyen de le transférer faute de place disponible.

Afin d'éviter de tels abus, une circulaire demandant à tous les Départements ministériels de respecter l'esprit des textes réglementaires en la matière serait opportune ou organiser des campagnes d'informations radiodiffusées.

Suspension d'activité pour cause de maladie:

Lorsque la période de maladie est terminée, l'agent reprend son service si l'avis de la commission médicale est favorable, et dans le cas contraire il est mis en disponibilité d'office pour cause de maladie. Le problème naît, lorsqu'il s'agit de demander l'avis de la commission médicale. Cette commission ne se réunit pas dans les délais raisonnables et quand bien-même elle se réunit, les conclusions parviennent tardivement ou même pas au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. Entre temps, l'agent concerné n'a pas de position statutairement définie. C'est ainsi que les requêtes qui parviennent à la Division Contentieux ne sont pas examinées dans les délais normaux.

Il faudra soumettre le problème au Ministre de la Santé Publique en lui demandant de traiter de tels cas avec urgence.

Cas d'acquiescement:

L'on est d'accord avec le principe statutaire selon lequel "la peine disciplinaire est indépendante des poursuites judiciaires", mais ceci n'est valable que pour des cas où la Fonction Publique est habilitée à vérifier les faits mis à charge de l'agent. Il va autrement pour le détournement de fonds publics, le cas où la Fonction Publique ne peut pas effectuer une enquête administrative. Dans ce cas, la peine disciplinaire serait dépendante de la peine judiciaire. Un agent accusé d'avoir détourné devrait être puni au vu du jugement du tribunal. Pourtant, il arrive qu'il soit puni sans attendre le jugement. L'agent déclaré innocent devrait être réhabilité dans tous ses droits. Pour ce qui est du préjudice subi, l'agent se retournerait contre l'auteur du préjudice quitte à ce que celui-ci l'indemnisé parce que nombreux agents sont ceux qui s'adressent au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi pour réparation.

En dernier lieu, la principale difficulté que rencontre la Division Contentieux dans l'exécution de sa tâche est qu'elle n'a pas un personnel suffisant et compétent de sorte que les travaux se font des fois avec un retard. Elle dispose de trois agents, deux ayant un niveau de formation d'humanités générales et un de niveau universitaire (juriste). Dans ces circonstances, à considérer la lourdeur et l'importance de ses attributions, il ne serait pas alarmant de voir que certains actes puissent être pris avec un petit retard.

De plus même quand la Division propose les mesures à prendre les décisions signées ne sont pas souvent directement mises en application, ce qui crée de nouvelles réclamations, agrandissant, par ce fait, le volume du travail à accomplir.

.../...

La Division espère qu'avec le recrutement d'un nouvel élément de grade universitaire, elle pourra marquer un effort dans l'exécution ponctuelle de ses tâches.

2.2.5. BUREAU CHAMBRES DE RECOURS.

La Chambre Supérieures de Recours.

La Chambre Supérieure de Recours a été instituée par l'Arrêté Présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des Agents de l'Administration Centrale. Elle fonctionne conformément aux dispositions des articles 50 et 63 de cet arrêté.

Elle a enregistré 21 requêtes dont 2 ont été examinées et clôturées, deux autres sont en suspens et 17 en attente. Ces dernières portent sur un rapport de mutation (1 cas) des sanctions disciplinaires (3 cas) et les bulletins de signalement (13 cas).

La Chambre de Recours.

La Chambre de Recours a été créée pour les agents des catégories autres que la première; elle fonctionne conformément aux dispositions des articles 50 et 60 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale.

Le nombre de cas soumis à la Chambre de Recours s'élève à 53 dont 5 ont été examinés. 42 d'entre eux portent sur les bulletins de signalement et 11 sur les sanctions disciplinaires.

Difficultés rencontrées dans le fonctionnement des chambres de recours.

Au début de la deuxième année du mandat, la Chambre Supérieure de Recours n'avait que 23 membres après le départ de 2 membres incarcérés, 2 membres transférés dans d'autres services (AMBASSADE-PETRORWANDA) et d'un membre ayant perdu son commissionnement.

Suite au nombre réduit des membres qui étaient régulièrement convoqués mais qui ne s'étaient pas présentés, plusieurs séances ont été ajournées et 4 autres annulées.

En outre, on a constaté que certains membres se désintéressaient ostensiblement des réunions; d'autres étaient très souvent en mission ou devaient préparer d'autres réunions. Comme on ne pouvait prévoir des sanctions contre ces membres absents, les membres des Chambres de Recours avaient proposé des jetons de présence, qui pourraient être, par leur privation, une sanction financière, mais le projet demeure sans suite.

Pour faciliter le fonctionnement de ces Chambres de Recours, il faudra veiller à la stabilité des Assesseurs, à leur disponibilité et surtout à leur accorder des jetons de présence.

Il convient de signaler qu'avant la fin de cette année, plus précisément en date du 22 décembre, se sont déroulés les élections des Assesseurs des Chambres de Recours car le mandat des Assesseurs sortant venait à expiration.

.../...

CANDIDATS PAR QUALIFICATION

Titre	Discipline	Engagés dans le		En Attente	Total
		Public	Privé		
Docteurs	Médecine Humaine	22	-	14*	36
	Médecine Vétérinaire	3	-		6
	Linguistique	1	-	1*	2
	T O T A L	26	-	18	44
Ingénieurs	Agronomie	9	-	4*	13
	Génie Civil	6	5	4*	15
	Electrotechnique	2	-	1*	3
	Mécanique	2	-	1*	3
	Météorologie	2	-	1*	3
	Géologie	1	2	1*	4
	Travaux Statist.	2	-	-	2
	Hydrotechnique	1	-	-	1
	T O T A L	25	7	12	44
Licenciés	Lic.Ec.Soc.et Gest.	8	10	17*	35
	Lettres	20	-	8*	28
	Sciences de l'Educ.	8	-	4*	12
	Sciences	9	-	9*	18
	Psychologie	2	-	-	2
	Pharmacie	1	-	-	1
	Droit	1	-	1*	2
	Traducteurs	2	-	-	2
	Criminologie	2	-	-	2
	Administration	1	-	-	1
	Sc.Polit. et Admin.	1	-	-	1
	T O T A L	55	10	39	104
Bacheliers ou Gradués	En Enseignement	39	-	-	39
	Sciences Ec.Soc.et Gest.	24	10	-	34
	Lettres	9	-	-	9
	Sciences	4	2	-	6
	Sciences Médicales	6	-	-	6
	Planification	1	-	-	1
	Travaux Publics	1	-	-	1
	Archiviste	1	-	-	1
	Hôtellerie	1	-	-	1
	Informatique	1	-	-	1
	T O T A L	87	12	0	99

.../...

CANDIDATS PAR QUALIFICATION (suite)

Titre	Discipline	Engagés dans le		En attente ou proposé*	Total
		Sect. Public	Sect. Privé		
Humanistes	Scientifique	71	26	15	112
ou A2	Latin-Sciences	36	16	4	56
	Greco-Latine	8	11	4	23
	Secrétariat Commer.	18	13	-	31
	Econ., Commerc. et Adm.	33	25	-	58
	Agronomie	36	-	-	36
	Sciences Médicales	79	-	-	79
	Sciences Sociales	37	-	-	37
	Pédagogique	34	14	21	69
	Vétérinaire	9	-	-	9
	Electromécanique	1	-	-	1
	Travaux Publics	1	-	-	1
	Météo	13	-	-	13
	Electricité	1	-	-	1
	Assistants de la	4	-	-	4
	Navigation Aérienne				
	T O T A L	381	105	44	530
D5 ou A3	Pédagogique	42	2	30	74
	Agronomie	23	-	-	23
	Sciences Sociales	13	-	-	13
	Sciences Médicales	24	-	3	27
	Graphistes	3	-	10	13
	Ecole Postale	17	-	-	17
	Ecole des Télécoms	1	-	-	1
	Mécanique	2	1	5	8
	Electricité	1	-	2	3
	T O T A L	126	3	50	179
Etudes incomplètes		7	11	30	48
	T O T A L	77	11	30	48
TOTAUX GENERAUX		707	148	193	1048

* Candidats dont la nomination a été proposée à l'autorité compétente.

.../...

EFFECTIF DES AGENTS REPRIS EN ACTIVITE AU COURS DE
L'ANNEE 1981

SITUATION ANTERIEURE	: Repris en 1981
1. Disponibilité pour motifs de convenances personnelles	: 82
2. Révocation	: 2
3. Disponibilité pour une durée indéterminée	: 4
4. Suspension traitement	: 10
<hr/>	
T O T A L	: 98

.../...

EFFECTIF DES AGENTS DE L'ETAT SELON LES PREFECTURES D'ORIGINE.

Département	Kigali	Gitarma	Butare	Gikongoro	Cyangugu	Kibuye	Gisenyi	Ruhengeri	Byumba	Kibungo	Etranger	Total
01. PRESIREP:	20	45	23	9	7	10	55	40	30	9	-	248
02. MINADEF:	4	3	3	-	1	-	-	3	3	-	-	17
03. MININTER:	30	43	39	25	28	22	35	54	33	18	-	327
04. MINIPOSCO	52	68	60	50	63	20	55	70	28	20	2	488
05. MINAGRI:	88	201	179	127	50	92	135	150	81	72	3	1178
06. M.R.N.D.:	5	2	3	2	1	2	4	2	2	-	-	23
06. MINIFOPE:	12	27	22	12	8	10	17	18	20	11	-	157
07. MINIJUST:	14	22	25	16	4	11	15	26	14	4	-	151
08. MINITRAP:	25	32	22	18	16	10	28	26	11	12	1	201
09. MINEPRISEC	43	101	122	50	38	37	50	81	44	22	-	588
10. MINIFIN:	30	50	41	33	17	28	35	78	33	23	2	370
11. MIRENA:	15	18	13	10	4	6	15	26	4	10	2	123
12. MIJEUNESPORTS	10:	26	17	12	13	11	25	15	10	8	-	147
13. MINIPLAN:	13	29	14	18	2	7	10	21	11	3	-	128
14. MINISANTE	132	303	283	145	112	138	118	148	93	63	2	1537
15. MINECO:	3	13	16	15	4	11	15	18	6	2	-	103
16. MINAFFET:	15	14	19	9	10	7	22	24	20	13	-	153
17. MINASODECO	46	103	118	58	54	30	50	60	45	27	-	591
18. MINESUPRES	8	42	60	15	11	9	10	18	12	9	-	194
T O T A L:	565	1142	1079	624	443	461	694	878	500	326	12	6724

.../....

EFFECTIF DES AGENTS DE L'ETAT SELON LES SEXES ET ETHNIES.

ANNEXE 2.

SEXE ET ETHNIE

DEPARTEMENT

	HOMMES		FEMMES		TOTAL
	HUTU: ider	TUTSI: ider	HUTU: ider	TUTSI: ider	
01. Présidence de la République	: 208:	1 : - :	: 38:	1 : - :	: 248
02. Ministère de la Défense Nationale	: 12:	5 : - :	: -:	- : - :	: 17
03. Ministère de l'Intérieur	: 260:	30 : 1 :	: 35:	1 : - :	: 327
04. Ministère des Postes et des Communications	: 320:	50 : - :	: 95:	23 : - :	: 488
05. Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage	: 900:	234 : - :	: 30:	14 : - :	: 1178
06. Mouvement Révolutionnaire National pour le Développement	: 17:	- : - :	: 5:	1 : - :	: 23
06. Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi	: 103:	10 : - :	: 44:	- : - :	: 157
07. Ministère de la Justice	: 111:	20 : 1 :	: 17:	2 : - :	: 151
08. Ministère des Travaux Publics	: 150:	25 : - :	: 21:	5 : - :	: 201
09. Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire	: 389:	59 : - :	: 122:	18 : - :	: 588
10. Ministère des Finances	: 249:	58 : - :	: 56:	7 : - :	: 370
11. Ministère des Ressources Naturelles	: 100:	11 : - :	: 10:	2 : - :	: 123
12. Ministère de la Jeunesse et des Sports	: 110:	10 : - :	: 22:	5 : - :	: 147
13. Ministère du Plan	: 99:	9 : - :	: 18:	2 : - :	: 128
14. Ministère de la Santé Publique	: 586:	151 : - :	: 632:	168 : - :	: 1537
15. Ministère de l'Economie et du Commerce	: 76:	6 : - :	: 20:	1 : - :	: 103
16. Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	: 139:	4 : - :	: 10:	- : - :	: 153
17. Ministère des Affaires Sociales et du Dével. Communautaire	: 128:	29 : 1 :	: 346:	86 : - :	: 591
18. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Rech. Scient.	: 104:	19 : - :	: 59:	12 : - :	: 194
T O T A L	:4061:	731 : 2 :	:1580:	348 : - :	: 6724

.../....

EFFECTIF DES AGENTS DE L'ETAT SELON LE NIVEAU D'ETUDES FAITES.

DEPARTEMENT	NIVEAU D'ETUDES FAITES													T O T A L
	Doctorat	A1	A2	A3	D4	6ans	5 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an	Prim.	E.N.D.	
	: Licence	:	:	:	: ou	: Sec.	: Sec.	: Sec.	: Sec.	: Sec.	: Sec.	:	:	
	: Ingénieur	:	:	:	: D5	:	:	:	:	:	:	:	:	
01. PRESIDENCE	40	48	86	32	-	2	11	20	11	5	1	2	1	248
02. MINADEF	3	-	7	4	-	-	3	-	-	-	-	-	-	17
03. MININTER	14	23	163	2	20	3	21	47	21	20	8	3	3	327
04. MINIPOSECO	22	45	190	82	45	12	30	8	30	25	7	18	4	488
05. MINAGRI	111	51	397	458	12	7	7	7	7	12	8	103	1	1178
06. M.R.N.D.	9	2	8	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	23
06. MINIFOPE	12	4	87	14	12	6	9	4	9	5	3	-	-	157
07. MINIJUST	20	2	70	12	10	6	10	2	10	16	2	1	-	151
08. MINITRAP	38	16	78	34	-	2	8	5	8	8	-	10	2	201
09. MINEPRISEC	102	225	165	40	29	4	5	4	5	7	1	1	-	588
10. MINIFIN	41	27	222	15	20	13	15	7	15	4	3	1	1	370
11. MIRENA	32	9	56	22	-	-	1	2	1	1	-	-	-	123
12. MIJEUNESPORTS	12	5	44	29	-	8	36	8	36	4	-	-	1	147
13. MINIPLAN	25	12	64	13	-	1	5	5	5	1	-	1	1	128
14. MINISANTE	135	71	636	484	184	4	6	2	6	1	8	4	1	1537
15. MINECO	20	8	60	3	4	1	2	1	2	-	-	-	3	103
16. MINIAFFET	34	19	66	5	9	7	5	2	5	2	-	1	3	153
17. MINASODECO	15	29	218	212	39	2	16	14	16	8	2	-	35	591
18. MINESUPRES	78	19	61	18	3	-	1	3	1	11	-	-	-	194
T O T A L	763	615	2678	1482	387	78	191	141	191	130	43	145	56	6724

....

EFFECTIF DES AGENTS DE L'ETAT SELON LES GRADES.

DEPARTEMENT :	G R A D E S													T O T A L							
	H.C.	S.G.	D.G.	D.	C.D.	C.B.	S.A.	F.P.	F.	R.P.	R.	R.A.	A.P.1		A.P.2	A.P.3	A.P.	A.	A.A.	P.P.	P.
01. PRESIDENCE:	7	-	30	14	23	22	17	40	12	20	30	7	4	15	3	1	2	1	-	-	248
02. MINADEF	-	-	-	1	1	2	1	2	1	2	1	-	-	3	1	1	-	1	-	-	17
03. MININTER	10	2	40	3	6	38	4	20	7	10	148	3	3	16	12	5	-	-	-	-	327
04. MINIPOSICO	1	4	5	17	22	34	12	46	27	25	127	16	30	95	10	16	1	-	-	-	488
05. MINAGRI	1	5	14	41	38	89	22	68	50	61	323	56	60	225	10	45	48	22	-	-	1178
06. M.R.N.D.	-	5	-	2	5	3	3	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
06. MINIFOPE	1	2	2	4	9	12	8	13	3	25	40	11	10	14	1	2	-	-	-	-	157
07. MINIJUST	3	4	2	3	4	11	17	3	11	7	54	-	8	6	2	5	4	4	-	-	151
08. MINITRAP	-	1	8	4	8	20	14	4	16	9	54	5	7	22	5	3	-	-	-	-	201
09. MINEPRISEC	1	5	7	12	23	126	36	175	25	28	101	9	8	20	4	5	3	-	-	-	588
10. MINIFIN	1	3	3	12	8	10	33	10	28	34	168	14	1	15	5	4	2	-	-	-	370
11. MIRENA	2	2	4	7	10	21	-	8	2	8	41	2	4	10	1	1	-	-	-	-	123
12. MIJEUNESPORTS	1	2	2	3	10	7	1	4	2	13	42	2	12	5	35	4	1	1	-	-	147
13. MINIPLAN	-	4	5	8	12	8	4	7	8	11	30	3	2	5	20	1	-	-	-	-	128
14. MINISANTE	1	2	3	18	52	90	20	97	85	160	499	50	83	252	46	41	19	19	-	-	1537
15. MINECO	-	1	3	4	5	12	10	1	10	3	5	41	6	1	1	-	-	-	-	-	103
16. MINIAFFET	-	19	3	14	18	19	12	2	6	1	25	1	4	9	10	5	-	-	-	-	153
17. MINASODECO	-	1	2	2	10	18	4	40	16	55	169	35	40	155	26	12	2	2	-	-	591
18. MINE SUPRES	2	1	3	3	10	11	50	7	12	24	9	34	2	8	10	6	1	1	-	-	194
T O T A L :	58	52	158	193	305	602	151	604	298	500	1929	216	290	878	198	152	83	52	0	0	6724

..../....

Situation au 31 décembre 1981

ANNEXE 5

EFFECTIF DES AGENTS DE L'ETAT SELON LEUR AGE.

Moins de 20 ans :	de 20 à :	de 25 à :	de 30 à :	de 35 à :	de 40 à :	de 45 à :	de 50 à :	de 55 à :	de 60 et :	A.N.D. :	TOTAL											
150	:	1322	:	1917	:	1366	:	817	:	532	:	251	:	156	:	117	:	83	:	13	:	6724

....

EFFECTIF DES AGENTS HORS D'ACTIVITES

Situation	: Au cours de :	Total hors :
	: 1981	: d'activité
1. Disponibilité pour motifs de convenances personnelles	: 118	: 788
2. Révocation	: 5	: 401
3. Démission	: 51	: 542
4. Disponibilité disciplinaire pour une durée indéterminée	: 7	: 357
5. Suspension de Traitement	: 18	: 824
6. Décédés	: 25	: 207
7. Résiliation de contrat	: -	: 858
8. Mise en retraite	: 10	: 108
<hr/>		
T O T A L	: 234	: 4085

.../...

Situation au 31 décembre 1981

ANNEXE 7.

R E C A P I T U L A T I O N .

=====

1. Dossiers des Agents en Activité	: 6.724
2. Dossiers des Démis	: 542
3. Dossiers des Révoqués	: 401
4. Dossiers des Agents en disponibilité disciplinaire	: 357
5. Dossiers des Agents en disp.pour mot.de Conv.Person	: 788
6. Dossiers des Agents dont le traitement est suspendu	: 824
7. Dossiers des Agents dont le contrat a été résilié	: 858
8. Dossiers des Agents décédés	: 207
9. Dossiers des Agents mis à la retraite	: 108

T O T A L

10.809

.../...

2.3. DIRECTION COMPTABILITE ET TRAITEMENTS

La Direction de la Comptabilité et des Traitements supervise les activités de la Division Comptabilité, du Bureau Mécanographie et du Bureau Pension et Indemnités Diverses.

La Division de la Comptabilité dispose d'un classement de tous les documents comptables tenus sous forme de dossier financier individuel. Sur le plan comptable, son travail consiste à calculer les traitements suivant les différents actes administratifs émis par les autorités compétentes. Elle a la compétence de préparer tous les documents comptables de synthèse soumis à la signature des échelons supérieurs. En outre, la Division de la Comptabilité effectue des retenus légales ou conventionnelles sur les traitements et veille à leur acheminement à la destination appropriée.

Le Bureau Mécanographie est chargé de la tenue à jour des comptes individuels, des grilles d'ouverture et de modification de ces mêmes comptes, de l'impression des journaux de paie et des accreditifs.

Le Bureau Pension et Indemnités Diverses est chargé de la confection des déclarations mod.VI, de l'affiliation des nouveaux agents à la Caisse Sociale, de la tenue des dossiers de mise à la retraite anticipée ou par limite d'âge et de la préparation des décisions d'octroi d'une prime pour l'exercice des métiers dangereux et de la manipulation des appareils nocifs ainsi que la préparation des décisions d'octroi d'heures supplémentaires permanentes.

La Direction de la Comptabilité et Traitements organise, dirige et coiffe toutes les opérations. Elle a la signature de tous les documents comptables issus de toutes les opérations.

Au cours de l'exercice écoulé, la Direction s'est efforcés d'améliorer le fonctionnement de ses services. La mécanographie a été dotée de nouvelles machines de type NCR 299 disposant de lecteur magnétique et d'un système d'avancement automatique. Ces machines nous permettent l'utilisation des comptes à piste magnétique, l'impression des feuilles de paie à l'aide du lecteur et l'impression des accreditifs sous forme de rouleaux. Le nouvel équipement a permis d'améliorer surtout la qualité de notre travail. Grâce à la modernisation de notre équipement et l'introduction de nouveaux imprimés, notre service se trouve actuellement à la tête de tous les services similaires de l'Administration Centrale.

.../...

Ainsi, notre service de la Comptabilité et des Traitements qui a fonctionné d'une manière presque artisanale pendant 19 ans évoluée et tend à être informatisé. C'est l'objectif que nous nous fixons.

L'importance des opérations comptables exécutées par la Direction de la Comptabilité et des Traitements s'exprime par les chiffres présentés sous forme de tableaux en annexe.

AFFILIATION DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE.

Au cours de l'exercice 1981, 667 agents ont été affiliés à la Caisse Sociale du Rwanda.

- 603 ont été affiliés pour la première fois, ce sont des nouveaux recrues en général.
- 64 sont entrés dans l'Administration Centrale étant déjà affiliés par les précédents employeurs et pour eux, le Modèle IIa a été établi pour signifier que le nouvel employeur (le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi) prend en charge leurs versements à la Caisse Sociale du Rwanda.

Deux problèmes en matière d'affiliation et qui sont de toujours demeurent :

- La possession par un même agent de plus d'un numéro d'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda.
- La non affiliation de bien d'agents à notre institution de Sécurité Sociale.

Pour le premier cas cela est dû au fait que certaines personnes omettent la déclaration de leur numéro d'affiliation lorsqu'ils se font engager par la Fonction Publique.

Quant au second, au vu des attestations de services rendus, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi s'adresse aux agents intéressés pour qu'ils fournissent leur numéro d'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda. Bien souvent, la suite se fait trop attendre.

En face de ces cas de plus en plus nombreux, le Bureau Pension et Indemnités Diverses établit des contacts permanents avec le service des Affiliés à la Caisse Sociale du Rwanda, pour trouver ensemble une solution à ce problème. D'autres contacts ont été établis avec le Service de Recrutement pour qu'il soit exigé, avec plus de rigueur, à ces recrues, de déclarer, s'il y en a, leur numéro d'affiliation.

.../...

DECLARATION MID.VI.

Les relevés de rémunérations soumises à cotisations pensions et risques professionnels constituent la tâche essentielle du Bureau Pension et Indemnités Diverses. Tout salaire versé à l'agent fait l'objet d'une déclaration à la Caisse Sociale du Rwanda, afin que celle-ci puisse connaître, suivant les pourcentages légaux, les montants faisant objet des cotisations pensions et risques professionnels.

Les déclarations sont trimestrielles et sont faites régulièrement. On ne doit pas oublier l'urgence qu'il y a à introduire ces déclarations dans l'espace du temps légal. Les dispositions de l'article 14 du décret-loi du 22 août 1974 sont claires à ce sujet.

DE LA CARRIERE ADMINISTRATIVE DES AGENTS.

La mise à la retraite et la prolongation de carrière.

L'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 dispose en son article 72 que l'âge légal d'admission à la retraite est de 55 ans. Toutefois, pour l'intérêt du service, la carrière administrative peut être prolongée jusqu'à l'âge de 65 ans tout au plus. C'est ainsi que les agents ayant un âge compris dans l'intervalle de 55 et 65 ans ont été ou bien admis à la retraite ou bien ont obtenu une prolongation de carrière.

- agents admis à la retraite : 23
- agents qui ont obtenu une prolongation de : 26
carrière.

Le relevé des agents ayant atteint l'âge légal d'admission à la retraite et pour lesquels il est demandé des avis pour la prolongation ou non de carrière administrative a donné des résultats consignés dans les annexes I et II.

Comme les opérations de mise à la retraite des agents se renouvellent d'année en année, on constate qu'au cours de 5 années à venir, de 1982 à 1982, abstraction faite des éventualités pouvant mettre fin à la carrière de tel ou tel agent, 139 agents auront atteint l'âge d'admission à la retraite. Ces données sont consignées dans l'annexe III.

.../...

DECEDES ET INDEMNITES DE DECES.

L'année 1981 a connu 11 cas de décès déclarés à l'Administration Centrale. La procédure utilisée pour pouvoir attribuer les indemnités de décès des agents de l'Etat n'est pas sans difficultés.

En effet, le retard mis par les autorités administratives pour transmettre les noms des ayants-droit entraîne le retard dans l'attribution à ces derniers de leur dû.

Bien plus, les problèmes d'ordre juridique dans certains cas, problèmes dûs à la juste détermination des ayants-droit, font que certains dossiers demeurent pendants, car ce sont les tribunaux de droit commun qui doivent se prononcer et leur décision se fait trop attendre en général.

PRIMES ET INDEMNITES FORFAITAIRES.

Primes

Les primes, tout comme les indemnités diverses que l'employeur verserait au travailleur, sont définies comme des accessoires du salaire destinés à rémunérer la qualité particulière d'un travail, à stimuler le rendement, à compenser certains inconvénients propres au poste de travail occupé, etc...

Mis à part la prime de fin de carrière versée à l'agent qui prend sa retraite, les autres primes qui peuvent éventuellement être octroyées aux agents de l'Administration Centrale sont très peu connues.

Indemnités forfaitaires

La détermination des cas et conditions dans lesquels certains agents de l'Administration Centrale perçoivent des indemnités forfaitaires n'est pas sans problème.

Des notes expressives ont été soumises à qui de droit pour qu'en usant du pouvoir discrétionnaire, il juge de l'opportunité du maintien ou de la suppression de certains cas lesquels les indemnités sont attribuées et surtout celles attribuées à partir de vieux textes. La majeure partie des indemnités accordées sont celles relevant des textes ci-après:

- La décision ministérielle n° 100/SE/FP du 20 mai 1969;
- La décision ministérielle n° 3838/09.19 du 13 octobre 1978 relative à l'octroi d'indemnité compensatoire pour heures supplémentaires et jours fériés.

Jusqu'à ce jour, on a relevé 133 agents qui perçoivent des indemnités diverses.

.../...

DIFFICULTES ET SUGGESTIONS

Même si la Direction de la Comptabilité et Traitements a pu s'acquitter convenablement de sa tâche, il n'est pas moins vrai qu'elle a rencontré les difficultés du même genre que pour les années précédentes et qui n'ont pas toujours eu de solution appropriée. Il convient de les rappeler ici car certains des problèmes posés sont d'une importance capitale et doivent donc être résolus pour permettre une gestion efficace des fonds affectés à la rémunération des agents de l'Administration Centrale.

1. Exécution des divers actes administratifs

Comme pour les années précédentes, il a été constaté avec regret qu'au cours de l'exercice 1981, certains Ministères négligent de renseigner régulièrement le Département de la Fonction Publique sur la position administrative exacte de certains de leurs agents. C'est notamment le cas des agents dont la carrière administrative a dû, pour une raison ou une autre, subir un ou plusieurs changements tels que :

- Etudes
- Maladies prolongées
- Suspension
- Abandon de service
- Désertion
- Décès etc...

La conséquence directe de ce manque de collaboration élémentaire est que le service de la Comptabilité et des Traitements paye indûment des personnes qui ne travaillent pas du tout ou qui sont mortes depuis longtemps. Dans pareille situation les Gestionnaires des Crédits doivent renvoyer officiellement ces accreditifs auprès du Caissier de l'Etat pour prise en recette et en informer le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. Celui-ci procède alors à la suspension provisoire des traitements ultérieurs en attendant que la situation administrative soit éclaircie.

Etant donné que d'une part la Fonction Publique ne dispose pas encore d'un service d'inspection et que d'autre part ces traitements indûment liquidés affectent le budget alloué au Ministères dont ces agents dépendent, il importe que chaque Ministère fasse dès l'exercice 1982, un grand effort pour signaler, sans tarder, ces anomalies au Département de la Fonction Publique. Ceci éviterait pas mal de malentendus de part et d'autre.

.../...

Une autre pratique non moins regrettable est que, malgré maints rappels, plusieurs Ministères dans lesquels sont affectés les agents nouvellement engagés au sein de l'Administration Centrale ne fournissent pas au service de la Comptabilité et des Traitements des précisions suffisantes ayant trait au poste qui doit supporter la dépense-traitement. Ceci comporte un inconvénient majeur pour la Fonction Publique qui est obligé de payer presque tous les agents de ces Ministères sur des articles non appropriés, ce qui risque de déséquilibrer leur budget. L'idéal serait de nous transmettre à temps l'article budgétaire qui doit supporter le traitement des agents nouvellement recrutés.

2. Double paiement

Cette situation se produit, généralement pour certains agents du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et les agents en détachement. Il arrive que le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire et l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique payent sur liste certains professeurs nouvellement engagés. Ceux-ci ayant déjà déposé leurs dossiers de demande d'emploi au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, le service des traitements procède automatiquement à la liquidation de leurs traitements conformément à leurs arrêtés de nomination. Il en résulte que ces mêmes agents continuent à être payés pendant plusieurs mois à la fois par le service financier du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et par le service de la Comptabilité et des Traitements.

Etant donné que le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi prend soin de transmettre au Ministère de l'Education Nationale les arrêtés de nomination des agents mis à sa disposition, le service financier de l'enseignement devrait comparer les noms figurant sur ces actes aux noms figurant sur leurs listes mensuelles de paie et communiquer au service des Traitements le relevé complet des agents doublement payés.

Ceci permettrait de récupérer au profit du trésor public les montants indûment touchés.

2. Avances sur traitement

Nous avons remarqué que le problème des avances sur traitement revêt une importance particulière pour les agents de l'Administration Centrale. Chaque année il se pose avec un peu plus d'insistance.

.../...

L'article 88 bis de l'Arrêté Présidentiel n° 04/09 du 3 janvier 1977 complétant l'Arrêté Présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale dispose: "Le Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions peut, par décision, accorder une avance sur traitement. Le montant accordé doit être remboursé au cours du même exercice budgétaire".

Au cours de l'exercice budgétaire 1981, le volume des demandes d'avances sur traitement s'est sensiblement accru par rapport aux exercices précédents pour deux raisons majeures à savoir l'augmentation des effectifs de l'Administration Centrale et l'insuffisance des salaires, l'épargne n'étant pas possible pour couvrir les besoins des agents.

Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi essaye de répondre le plus favorablement possible à toutes les requêtes alors que le Ministère des Finances, voulant réduire l'impact budgétaire dû à la masse de ces avances impose un plafond qui manifestement ne tient pas compte des besoins réels rencontrés par les agents en cours de carrière.

Tout compte fait, il y a lieu de se demander si l'impact causé sur le budget par les sommes octroyées aux agents à titre d'avances sur traitement n'est pas quelque peu exagéré, d'autant plus que lesdites avances doivent être remboursées pendant le même exercice budgétaire.

Certes, le principe de respecter un certain plafond global est nécessaire tant pour éviter les abus éventuels que pour garder un minimum d'ordre, mais il est indispensable qu'il s'inspire des critères objectifs et humains.

Ainsi, il serait d'avis que le Ministère des Finances, au lieu de décider unilatéralement d'une question qui touche si sérieusement le côté matériel des agents, consulte préalablement le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi pour se rendre compte du volume et du bien fondé des requêtes avant de fixer le plafond et la marge prévisible pour les cas de force majeure.

Des affiliés

La non déclaration de la possession préalable d'un numéro d'affiliation, dès que l'agent est admis sous le statut de l'Administration Centrale, est à l'origine d'une nouvelle affiliation, ce qui implique la possession de plus d'un numéro d'affiliation pour nombre d'agents.

.../...

Les demandes faites par le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi pour savoir si les agents pour lesquels il pense qu'ils sont déjà en possession d'un numéro d'affiliation au vu des attestations de services rendus, ne connaissant pas pour la plupart de suite sont à l'origine de nombreux cas de non affiliation.

Indemnités.

Le problème des indemnités a été longtemps évoqué mais il demeure sans solution. Les réclamations toujours croissantes et parfois justifiées se multiplient et il faudrait en fait que les agents puissent bénéficier des indemnités surtout pour les dangers qu'ils courent au service.

En effet, l'article 40 du décret-loi du 19 mars 1974 prévoit des indemnités compensatoires à accorder aux agents de l'Etat pour charges spéciales, pertes ou risques particuliers résultant de l'exécution du service.

Depuis 1975, la commission qui avait été créée n'a pas pu dégager tous les éléments afin de déterminer un taux d'indemnité à accorder pour risque afférent à chaque équipement dangereux.

Pour aboutir à une solution valable, il faudrait mettre sur pied une autre commission chargée d'étudier et de dresser une liste définitive des équipements dangereux pour résoudre certaines requêtes des agents des divers départements.

.../...

AVANCE SUR TRAITEMENT POUR L'ANNEE 1981.

MINISTERES	:	NOMBRES DE BENEFICIAIRES	:	MONTANT ACCORDE
PRESIDENCE	:	23	:	2.119.000
MINAFFET	:	31	:	2.418.000
MININTER	:	64	:	5.065.000
MINIJUST	:	20	:	1.401.000
MINIFIN	:	80	:	5.486.000
MINEDUC	:	180	:	16.880.000
MINIPLAN	:	35	:	2.371.000
MINIFOPE	:	71	:	6.320.000
MINIPOSICO	:	182	:	14.768.000
MINISANTE	:	248	:	20.046.000
MINAGRI	:	159	:	12.002.000
MINASODECO	:	103	:	6.775.000
MINIJEUNSPORTS	:	30	:	1.932.000
MINITRAP	:	36	:	2.598.000
MIRENA	:	29	:	2.094.000
MINECOM	:	22	:	1.789.000
T O T A L	:	1.313	:	104.064.000.-

.../...

VERSEMENT ACHAT VEHICULE O.C.I.R.

MINISTRES	:	NOMS DE BENEFICIAIRES	:	MONTANTS DEJA VERSES	:	VERSEMENTS DE JANVIER A DECEMBRE 1981.
MININTER	:	1	:	504.906	:	146.053
MINAGRI	:	2	:	606.544.	:	46.925
MINASODECO	:	2	:	556.988	:	86.300
T O T A L	:	5	:	1.668.438	:	279.276

.../...

PRET POUR ACHAT VEHICULES

VERSEMENT DE JANVIER A OCTOBRE 1981.

MINISTERES	: NOMBRES DE BENEFICIAIRES	: MONTANT DEJA VERSES	: VERSEMENT DE JANVIER A OCT. 1981.
01. PRESIREP	: 4	: 1.088.000	: 76.555
02. MINADEF	: 1	: 70.000	: 4.618
03. MININTER	: 15	: 1.900.000	: 99.397
04. MINAFFET	: 5	: 1.121.012	: 60.648
05. MINIFIN	: 7	: 1.000.000	: 44.362
06. MINIJUST	: 5	: 445.600	: 35.409
07. MINEDUC	: 9	: 1.750.000	: 126.528
08. MINIPLAN	: 5	: 850.000	: 56.186
09. MINIFOPE	: 4	: 600.000	: 58.461
10. MINIPOSCO	: 9	: 1.350.000	: 104.039
11. MINISANTE	: 15	: 1.535.000	: 98.922
12. MINAGRI	: 9	: 1.466.964	: 61.397
13. MINASODECO	: 6	: 810.000	: 77.088
14. MINIJEUNESSE	: 3	: 648.000	: 46.000
15. MINITRAP	: 10	: 1.100.000	: 67.504
16. MIRENA	: 4	: 620.000	: 57.318
17. MINECO	: -	: -	: -

T O T A L : 111.- 16.354.576.- 1.074.432.-

DEFICITS MINIPOSCO

MINISTERE : NOMBRE DE BENEFICIAIRE : MONTANT DEJA VERSE : VERSEMENT JANVIER A DECEMBRE 1981.

MINIPOSCO : 5 : 525.321 : 100.321

.../...

VERSEMENT LOYER DE JANVIER A DECEMBRE 1981.

MINISTERES	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	:	VERSEMENT JANVIER A DECEMBRE 1981	:	TOT. ARTICLES
PRESIREP	:	14	:	508.225	:	508.225
MININTER	:	24	:	890.916	:	890.916
MINAFFET	:	8	:	415.900	:	415.900
MINIFIN	:	8	:	299.000	:	299.000
MINIJUST	:	3	:	100.000	:	100.000
MINEPRISEC & MINESUPRES	:	19	:	814.650	:	814.650
MINIPLAN	:	4	:	174.000	:	174.000
MINIFOPE	:	6	:	178.600	:	178.600
MINIPOSICO	:	10	:	361.050	:	361.050
MINISANTE	:	23	:	524.500	:	524.500
MINAGRI	:	10	:	304.500	:	304.500
MINASODECO	:	4	:	165.000	:	165.000

..../....

MINISTRES	: NOMBRE DE BENEFICIAIRES	: VERSEMENT JANVIER A DECEMBRE 1981	: TOT. ARTICLES
MJEUNESPORTS	: 5	: 181.000	: 181.000
MINITRAP	: 14	: 516.075	: 516.075
MIRENA	: 5	: 194.000	: 194.000
MINECO	: 1	: 6.000	: 6.000

T O T A L : L : 6.141.641

.../...

VERSEMENT PRET CONSTRUCTION M.R.N.D.

M.R.N.D.	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	:	MONTANTS DEJA VERSES	:	VERSEMENTS DE JANVIER A
	:		:		:	DECEMBRE 1981.
M.R.N.D.	:	4	:	1.207.500	:	311.212
T O T A L	:	4	:	1.207.500.-	:	311.212.-

.../...

PRET CAISSE SOCIALE.

MINISTRES	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	:	MONTANT DEJA VERSE	:	VERSEMENT DE JANV. 80 A OCTOBRE 1981.
MININTER	:	2	:	375.362	:	47.442
MINIPLAN	:	1	:	76.804	:	40.546
MINAGRI	:	1	:	180.000	:	87.000
MINISANTE	:	1	:	158.070	:	87.820
MINASODECO	:	1	:	210.000	:	65.000

.../....

PRET POUR CONSTRUCTION

VERSEMENT ANNEE 1981.-

MINISTRES	BENEFICIAIRES	MONTANT REMBOURSE	VERSEMENT 1981	MONTANT VERSE JUSQU AU 31 DECEMBRE 1981
PRESIDENCE	44	11.504.673	1.620.994	13.125.667
MININTER	69	19.747.736	2.962.258	22.709.994
MINAFFET	41	12.274.933	1.924.863	14.199.796.-
MINIFIN	68	7.789.167	2.874.290	10.663.457
MINIJUST	26	5.758.294	1.038.505	6.796.799.-
MINEDUC	72	12.728.410	2.085.786	14.814.196
MINIPLAN	43	17.990.159	1.796.600	19.786.759
MINIFOPE	60	9.895.675	2.031.205	11.926.880
MINIPOSCO	124	24.818.459	3.295.213	28.113.672
MINISANTE	177	29.412.035	4.350.845	33.762.880
MINAGRI	86	18.878.852	3.433.765	22.312.617
MINASODECO	121	20.975.035	3.005.833	23.980.868
MIJEUNESPORTS	43	10.327.037	1.684.032	12.011.069
MINITRAP	46	10.960.945	1.645.806	12.606.751
MIRENA	45	12.018.671	1.727.458	13.746.129
MINECO	32	11.334.494	1.330.161	12.664.655
T O T A L	1.097.-	263.414.575.-	36.807.614.-	273.222.189.-

.../...

VERSEMENT DETTES ENVERS COOPERATIVES LEGUMIERES.-

	:	BENEFICIAIRES :	MONTANTS	DEJA VERSES :	VERSEMENTS	OCTOBRE 79 A	OCT. 1981
COOPERATIVES	:	LEGUMIERES :	2	:	121.626.-	:	
							37.500.-
							=====

.../....

VERSEMENT ACHAT MOTO DE JANVIER A DECEMBRE 1981.

MINISTERE	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	:	MONTANT REMBOURSE	:	MONTANT VERSE DE JANVIER A DECEMBRE 1981.
MINAGRI	:	63	:	6.047.345	:	2.567.852.-

.../...

PRET FOSOR

MINISTERES	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	:	MONTANT DEJA VERSE	:	VERSEMENT DE JANVIER A DECEMBRE 1981
MINIFOPE	:	1	:	44.940	:	315
MINIPOSICO	:	3	:	312.600	:	76.909

..../....

III. SITUATION ANALYTIQUE DES OPERATIONS DE
TRAITEMENTS ENREGISTRES EN 1981.-

A. OPERATIONS DE TRAITEMENTS.

1. TRAITEMENTS BRUTS.

JANVIER	91.305.636
FEVRIER	93.173.016
MARS	99.669.656
AVRIL	96.677.430
MAI	93.644.591
JUIN	95.167.226
JUILLET	99.978.221
AOUT	91.928.533
SEPTEMBRE	98.855.173
OCTOBRE	105.339.673
NOVEMBRE	105.666.654
DECEMBRE	115.418.442
	<u>1.186.824.251.-</u>

2. RETENUES POUR CHARGES SOCIALES.

a) TAXES PROFESSIONNELLES:

JANVIER	8.992.855
FEVRIER	8.760.003
MARS	9.233.383
AVRIL	9.251.024
MAI	9.689.650
JUIN	8.983.675
JUILLET	9.488.764
AOUT	8.598.831
SEPTEMBRE	9.175.791
OCTOBRE	10.044.629
NOVEMBRE	9.839.990
DECEMBRE	10.599.267
	<u>112.657.862.-</u>

.../...

b) PENSION + COTISATION POUR RISQUES PROFESSIONNELS:

JANVIER	8.128.591
FEVRIER	7.478.951
MARS	7.874.841
AVRIL	8.382.390
MAI	8.153.645
JUIN	7.970.592
JUILLET	8.343.598
AOUT	7.310.669
SEPTEMBRE	8.045.371
OCTOBRE	8.946.471
NOVEMBRE	8.546.712
DECEMBRE	9.142.148
	<u>98.323.979.-</u>

c) SOINS MEDICAUX:

JANVIER	776.998
FEVRIER	672.540
MARS	722.552
AVRIL	730.712
MAI	742.497
JUIN	687.377
JUILLET	719.567
AOUT	600.576
SEPTEMBRE	706.346
OCTOBRE	762.559
NOVEMBRE	735.309
DECEMBRE	787.605
	<u>8.644.638.-</u>

.../...

d) TABLEAU RECAPITULATIF DES RETENUES POUR CHARGES SOCIALES EN 1981.

MOIS	TAXES PROFES.	PENSION + C.R.P.	SOINS MED.	TOT.MENS.
JANVIER	: 8.992.855	: 8.128.591	: 776.998	: 17.898.444
FEVRIER	: 8.760.003	: 7.478.951	: 672.540	: 16.911.494
MARS	: 9.233.383	: 7.874.841	: 722.522	: 17.830.646
AVRIL	: 9.251.024	: 8.382.390	: 730.712	: 18.364.126
MAI	: 9.689.650	: 8.153.645	: 742.497	: 18.585.792
JUIN	: 8.983.675	: 7.970.592	: 687.377	: 17.641.644
JUILLET	: 9.488.764	: 8.343.598	: 719.567	: 18.551.929
AOUT	: 8.598.831	: 7.310.669	: 600.576	: 16.510.076
SEPTEMBRE	: 9.175.791	: 8.045.371	: 706.346	: 17.927.508
OCTOBRE	: 10.044.629	: 8.946.471	: 762.559	: 19.753.659
NOVEMBRE	: 9.839.990	: 8.546.712	: 735.309	: 19.122.011
DECEMBRE	: 10.599.267	: 9.142.148	: 787.605	: 20.529.020
T O T A L	: 112.657.862.-	: 98.323.979.-	: 8.644.638.-	: 219.626.349.-

3. TRAITEMENTS NETS :

JANVIER	73.407.192
FEVRIER	76.261.522
MARS	81.838.880
AVRIL	78.313.304
MAI	75.058.799
JUIN	77.525.582
JUILLET	81.426.292
AOUT	75.418.457
SEPTEMBRE	80.927.665
OCTOBRE	85.586.014
NOVEMBRE	86.544.643
DECEMBRE	94.889.422
	<u>967.197.772.-</u>

.../...

4. TABLEAU SYNTHETIQUE DES OPERATIONS DE TRAITEMENTS EN 1981.

MOIS	: TRAITEMENTS BRUTS	: CHARGES SOCIALES	: TRAITEMENTS NETS
JANVIER	: 91.305.636	: 17.898.444	: 73.407.192
FEVRIER	: 93.173.016	: 16.911.494	: 76.261.522
MARS	: 99.669.656	: 17.830.646	: 81.838.880
AVRIL	: 96.677.430	: 18.364.126	: 78.313.304
MAI	: 93.644.591	: 18.585.792	: 75.058.798
JUIN	: 95.167.226	: 17.641.644	: 77.525.582
JUILLET	: 99.978.221	: 18.551.929	: 81.426.292
AOUT	: 91.928.533	: 16.510.076	: 75.418.457
SEPTEMBRE	: 98.855.173	: 17.927.508	: 80.927.665
OCTOBRE	: 105.339.673	: 19.753.659	: 85.586.014
NOVEMBRE	: 105.666.654	: 19.122.011	: 86.544.643
DECEMBRE	: 115.418.442	: 20.529.020	: 94.889.422
T O T A L	: 1.186.824.251.-	: 219.626.349.-	: 967.197.772.-

5. REGULARISATIONS DIVERSES (NOTES A MONSIEUR L'O.T.R.) en 1981:

JANVIER	245.197
FEVRIER	790.473
MARS	691.270
AVRIL	648.545
MAI	1.122.442
JUIN	990.882
JUILLET	-
AOUT	1.065.755
SEPTEMBRE	1.978.803
OCTOBRE	582.182
NOVEMBRE	452.056
DECEMBRE	1.554.228
	<u>10.121.833.-</u>

N.B.: Total général des traitements nets liquidés aux agents de l'Administration Centrale au cours de l'exercice 1981.

Traitements nets + Traitements via O.T. :
 967.197.772 + 10.121.833 = 977.319.605.-

.../...

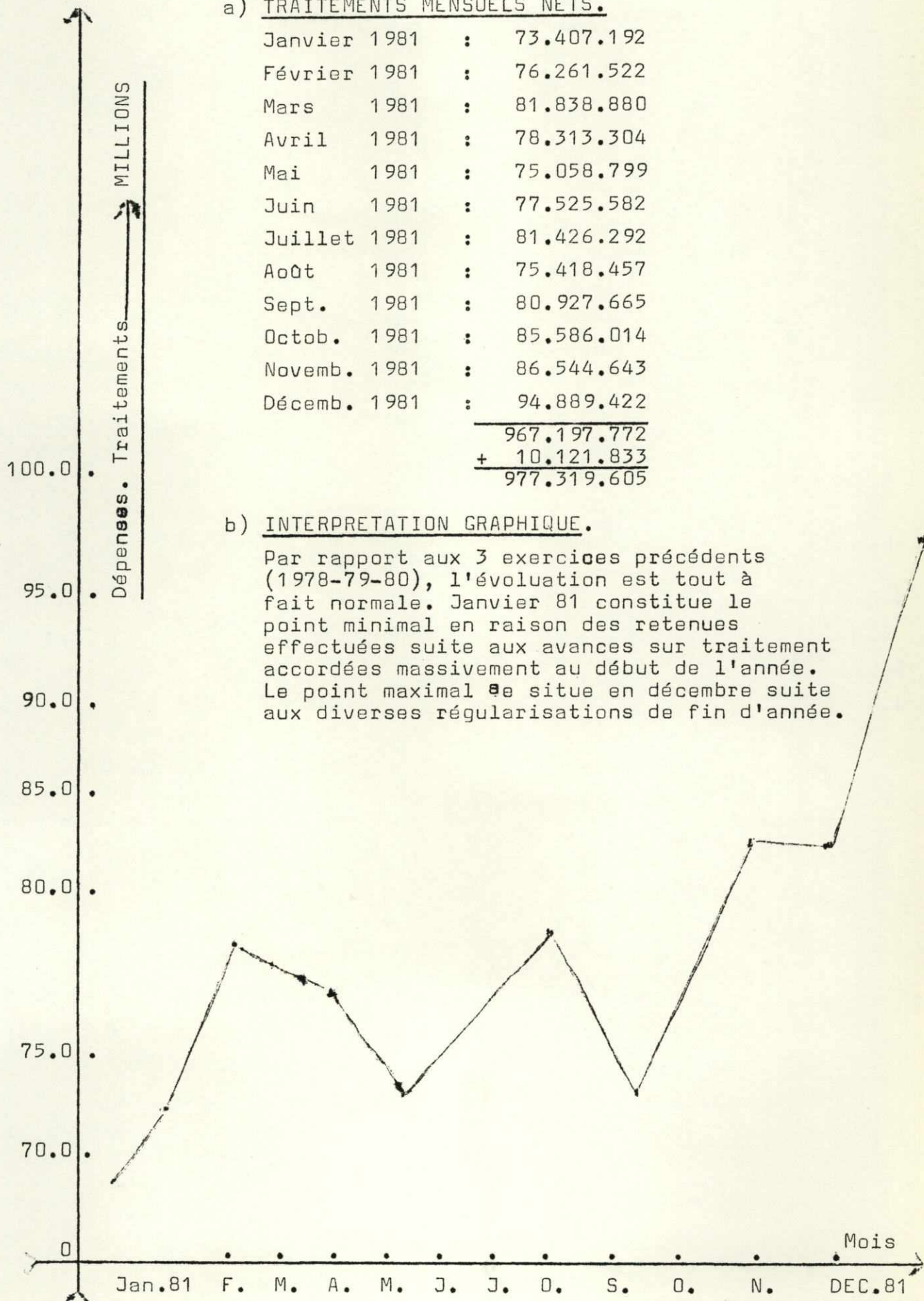
GRAPHIQUE DE L'EVOLUTION DES TRAITEMENTS MENSUELS NETS. DE JANVIER A DECEMBRE 1981.

a) TRAITEMENTS MENSUELS NETS.

Janvier 1981	:	73.407.192
Février 1981	:	76.261.522
Mars 1981	:	81.838.880
Avril 1981	:	78.313.304
Mai 1981	:	75.058.799
Juin 1981	:	77.525.582
Juillet 1981	:	81.426.292
Août 1981	:	75.418.457
Sept. 1981	:	80.927.665
Octob. 1981	:	85.586.014
Novemb. 1981	:	86.544.643
Décemb. 1981	:	94.889.422
		<hr/>
		967.197.772
		+ 10.121.833
		<hr/>
		977.319.605

b) INTERPRETATION GRAPHIQUE.

Par rapport aux 3 exercices précédents (1978-79-80), l'évolution est tout à fait normale. Janvier 81 constitue le point minimal en raison des retenues effectuées suite aux avances sur traitement accordées massivement au début de l'année. Le point maximal se situe en décembre suite aux diverses régularisations de fin d'année.



31 décembre 1981.

LES AGENTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE AYANT ATTEINT
L'AGE D'ADMISSION A LA RETRAITE.

Departements Ministériels	SANS PROLONGATION	AVEC PROLONGATION	RECAPITULATION
	1ère catégorie: Autres catégories:	1ère catégorie: Autres catégories:	1e Cat. : Autres Cat: S/T.
MININTER	2	-	2
MINIPOSICO	1	-	1
MINAGRI	5	1	5
MINIFOPE	-	2	2
MINIJUST	1	1	3
MINITRAP	-	1	0
MINEPRISEC	1	-	1
MINESUPRES	3	3	6
MINIFIN	-	1	1
MIRENA	-	1	0
MINISANTE	-	3	3
MINASODECO	-	-	0
1e catégorie	13	11	24
Autres catégories	44	14	58
T O T A L:			82

..../....

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE.

Comme pour l'année 1980, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a continué à consacrer les efforts à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière de conditions générales de travail, d'emploi et de protection technique et sociale des travailleurs.

C'est dans ce but que de nouvelles mesures d'application sont intervenues pour renforcer l'action des responsables de l'Administration du Travail et de la Sécurité Sociale. Il en est ainsi de l'arrêté ministériel réglementant les heures supplémentaires et de l'arrêté précisant les modalités de port de la carte de travail.

Afin d'améliorer les conditions d'accueil et de collecte d'informations sur le monde du travail rwandais, un système d'enregistrement des chômeurs en quête d'emploi et la diffusion des offres d'emploi a été mis au point pour combattre le favoritisme et instaurer un placement impartial des travailleurs.

Bien que chacun des membres du personnel de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ait contribué à la réalisation des diverses activités exposées dans ce rapport, il demeure encore que des efforts doivent être consentis pour que ce service réponde mieux aux besoins du monde du travail rwandais.

Toujours est-il que dans cette lourde tâche, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ne cesse pas de rencontrer des difficultés de taille, telles que le manque de moyens de déplacement, l'insuffisance des équipements appropriés tant aux services centraux qu'aux inspections préfectorales.

Enfin, le présent rapport, formule des recommandations susceptibles d'apporter des correctifs à certains obstacles qui entravent l'action de l'Administration du travail.

../...

Par arrêté présidentiel n° 89/06 du 13 avril 1979 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a été chargée :

- Des problèmes relatifs aux associations professionnelles de travailleurs et employeurs;
- De l'exploitation des rapports des inspecteurs du travail;
- Des relations avec le secteur privé.

A. PROBLEMES RELATIFS AUX ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES
DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS.

Pour ce qui regarde les problèmes relatifs aux associations professionnelles, il y a eu des contacts avec les responsables du Syndicat naissant, ainsi qu'avec l'Association des Employeurs Rwandais (A.E.R.).

Au cours de l'année 1981, une étude sur le problème syndical a été transmise au Président de la République par lettre n° 3869/06.18/061/81 du 3 novembre 1981.

Cette étude comprend quatre parties essentielles :

- Le cadre institutionnel et historique du Bureau Exécutif STIR;
- Les activités spécifiques du Bureau Exécutif et de la Permanence Syndicale;
- La situation financière du Bureau Exécutif (STIR) et les conclusions et recommandations.

Dans le cadre institutionnel, le document présenté reprend les dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires sur lesquelles repose la liberté syndicale au Rwanda.

Concernant les activités spécifiques, il en ressort que le Bureau Exécutif du STIR prend sa source dans les résolutions et recommandations adoptées au cours des séminaires de KICUKIRO (du 11 au 31 août 1967), de MURAMBI (du 28 octobre au 4 novembre 1968), de MURAMBI (du 28 avril au 1er mai 1971), de KIGALI (du 25 au 30 avril 1974) et MUHIMA (du 21 au 28 avril 1975). Il est à signaler aussi que les Membres du Bureau Exécutif ont bénéficié de plusieurs bourses de stages et de séminaires négociés par le Gouvernement Rwandais auprès du Bureau Internationale du Travail ou offertes au Gouvernement Rwandais par des centrales syndicales internationales.

.../...

S'agissant de l'assistance accordée à notre syndicat, celui-ci a bénéficié de la part des centrales syndicales internationales d'une aide financière d'environ 5 millions de francs rwandais. En outre, les mêmes centrales syndicales sont intervenues pour prendre en charge les frais de voyage et de séjour de nos syndicalistes chaque fois qu'ils étaient invités à participer aux colloques, séminaires et autres rencontres organisées par elles.

La conclusion de cette étude fait apparaître que "le problème syndical semble être une réalité dont il faut désormais tenir compte quoique le syndicat rwandais soit encore faible et mal encadré, il faudrait le reconnaître officiellement pour élargir son auditoire".

Il convient d'ajouter encore que la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a appuyé la requête présentée par le Syndicat naissant en vue d'obtenir la personnalité civile du CECOTRAD (Centre d'Education et de Coopération des Travailleurs pour le Développement).

Notons également que l'année 1981 a été honorée par plusieurs visites de personnalités étrangères intéressées aux problèmes des organisations professionnelles. (Monsieur DIARA, Directeur du Bureau de Zone de l'OIT à Kinshasa, Monsieur SILETTE Adogli, Monsieur ARMANDO DANEUZZI, expert du BIT en formation hôtelière et qui s'intéressait plus particulièrement au projet de création du Centre de Formation Hôtelière).

Un autre expert du BIT, en la personne de Monsieur BOURGAUX est venu pour prendre contact avec le comité directeur de l'Association des Entreprises du Rwanda et le Secrétariat de la Chambre de Commerce et de l'Industrie en vue d'identifier les problèmes qui se posent à ses deux organisations dans les domaines relevant de la compétence du BIT.

B. EXPLOITATION DES RAPPORTS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL.

Cette attribution a été déconcentrée au niveau de la Division de l'Inspection Générale du Travail qui exploite les rapports trimestriels et annuels des inspections préfectorales du travail.

C. RELATIONS AVEC LE SECTEUR PRIVE.

Il convient de souligner que les relations avec le secteur privé ont été couronnées par l'organisation de la rencontre du Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi avec les employeurs en date du 29 juin 1981 au Palais de la Jeunesse à KIMIHURURA. Les points soulevés à cette occasion avaient trait à la déclaration des travailleurs nationaux et étrangers, à la catégorisation professionnelle, au paiement des salaires minima, à l'affiliation des travailleurs et au recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale.

.../...

3.1. DIVISION "SALAIRES ET LEGISLATION".

Ce service est chargée de :

- L'élaboration de la législation et de la réglementation relative aux conditions de travail;
- l'étude des questions relatives aux salaires en collaboration avec le Ministère ayant l'Economie dans ses attributions;
- La législation et la réglementation de la Sécurité Sociale.

Au cours de l'exercice 1981, la Division "Salaires et Législation" s'est surtout concentrée sur l'élaboration du projet de révision du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale et de l'avant projet de loi portant révision de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail.

En matière de salaires, les efforts ont été consentis en vue de l'application de l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondant.

A. LEGISLATION ET REGLEMENTATION RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

1. Projet de loi portant révision de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail.

Notre avant projet de révision du Code du Travail a fait l'objet de réexamen en collaboration avec un Expert du B.I.T.

Ce projet de loi comporte un certain nombre d'innovation importantes à savoir :

- l'intégration des travailleurs agricoles;
- la formation professionnelle;
- les tribunaux du travail;
- le reclassement des personnes handicapés;
- les conditions de mise à pied;
- les jours fériés.

2. Le projet d'arrêté ministériel autorisant les exceptions au principe du repos hebdomadaire.

Ce projet répond au souci de permettre aux entreprises de s'organiser afin de mieux servir le public.

B. LEGISLATION ET REGLEMENTATION DE LA SECURITE SOCIALE.

1°. Un projet d'arrêté présidentiel relatif au fonctionnement du conseil d'administration de la Caisse Sociale du Rwanda a été finalisé et soumis à l'approbation de l'autorité compétente début février 1981.

.../...

2°. Projet de décret-loi modifiant le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale. L'expérience a fait apparaître que certaines dispositions demandaient à être précisées, amendées ou complétées.

Les principales modifications intervenues concernent la forme et le fond.

La présentation matérielle a été entièrement revue. Les Chapitres ont été divisés en section; les articles ont été scindés de façon à rendre plus spécifiques aux dispositions qu'ils édictent. La rédaction enfin a été remaniée de façon à mieux faire ressortir les finalités du texte.

Quant au fond, les dispositions nouvelles intéressent principalement le Conseil d'Administration, l'agent comptable, les risques professionnels, les pensions et les dispositions communes. Bien que l'agent comptable n'ait pas été expressément prévu par le décret-loi n° 39/75 du 7 novembre 1975 sur les établissements publics, et qu'il ne figure pas dans les organigrammes des établissements publics existants, rien dans ledit décret-loi ne s'oppose à sa mise en place.

Compte tenu de l'importance des fonds maniés et des placements effectués à l'occasion de la gestion des régimes de sécurité sociale, il importe qu'un agent centralise toutes les opérations financières et en ait la responsabilité pécunière. L'agent comptable reste subordonné administrativement au Directeur et doit répondre à toute demande d'explication de sa part, le Directeur ayant seul la qualité pour délivrer les ordres de recette et de dépense.

En matière de risques professionnels, deux dispositions nouvelles ont été prévues: le rachat des rentes qui permettra au titulaire d'une incapacité permanente partielle de se procurer le capital nécessaire à l'exercice d'une autre activité, la réadaptation fonctionnelle sociale et professionnelle des victimes d'accidents de travail.

Au chapitre des dispositions communes, il a été prévu des clauses relatives au corps de contrôleurs de la Caisse Sociale et au rôle du Médecin Conseil et de la Commission médicale.

.../...

3° Projet d'arrêté présidentiel déterminant les modalités d'immatriculation des employeurs, d'affiliation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations.

Ce projet détaille les conditions dans lesquelles doivent être effectuées les différentes opérations et comprend onze chapitres:

- champ d'application qui intéresse tous les travailleurs, même temporaires ou agricoles;
- la demande d'immatriculation de l'employeur auquel est attribué un numéro matricule;
- l'immatriculation et l'affiliation des travailleurs;
- la détermination et la déclaration des cotisations dues;
- les modalités de versement des cotisations dans les 15 jours qui suivent l'établissement de la déclaration trimestrielle des salaires et cotisations;
- le recouvrement des cotisations et la mise en demeure de l'employeur défaillant;
- la demande de pension et les différentes formalités à accomplir;
- la notification des décisions;
- le paiement des pensions, rentes et allocations;
- les dispositions communes aux pensions et rentes;
- les renseignements relatifs à la main-d'oeuvre et les formulaires nécessaires à l'application du présent arrêté.

4° Projet d'arrêté ministériel portant modalités d'application du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale aux travailleurs temporaires ou occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis et aux élèves des écoles professionnelles ou artisanales.

Ce projet assujettit les travailleurs temporaires ou occasionnels aux règles de droit commun, à savoir la délivrance du livret d'assurance tenu à jour par chaque employeur; tandis que les stagiaires et élèves des écoles professionnelles ou artisanales, sont assujettis uniquement à la branche des risques professionnels, exception faite des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, de ce fait, se trouvent assujettis aussi à la branche des pensions et les stagiaires qui ont le droit de souscrire une assurance volontaire à la branche des pensions en vue de couvrir leurs périodes de stage.

5° Projet d'arrêté ministériel déterminant les modalités d'affiliation volontaire à la branche des pensions des anciens travailleurs salariés.

Il fixe les conditions de demande d'affiliation, de paiement des cotisations, de radiation en cas de non-versement des cotisation.

6° Projet d'arrêté ministériel déterminant les modalités d'affiliation volontaire à la branche des pensions des travailleurs salariés.

L'originalité de ce projet réside dans la fixation de 5 classes de rémunération devant servir de base au calcul des cotisations; le demandeur étant libre de déterminer la classe de son choix. Pour la commodité des calculs, il est proposé de retenir le salaire minimum légal correspondant à 25 jours de travail.

Les classes ainsi proposées sont:

- classe 1 correspond à 2.500 F soit 150 F de cotisation mensuelle;
- classe 2 correspond à 5.000 F soit 300 F de cotisation mensuelle;
- classe 3 correspond à 10.000 F ou 600 F de cotisation mensuelle;
- classe 4 correspond à 20.000 F ou 1.200 F de cotisation mensuelle;
- classe 5 correspond à 30.000 F ou 1.800 F de cotisation mensuelle;

Le cotisant peut demander à changer de classe de rémunération, ceci au cas où ses ressources viendraient à diminuer ou à augmenter. Toutefois, les cotisations étant dues par trimestre civil, la demande ne prend effet qu'à compter du premier jour du trimestre civil qui suit son dépôt.

7° Projet d'arrêté ministériel portant évaluation des avantages en nature.

Il est proposé que l'employeur ne procède pas aux retenues prévues aux articles 83 et 84 du Code du Travail. Cette proposition est de pure forme, car lorsque l'employeur est tenu de fournir le logement et la ration, il procède bien évidemment aux retenues autorisées, mais elle permet d'édicter des mesures appropriées.

Il est proposé aussi que lorsque le logement est fourni à titre gratuit, la contrevaletur de l'avantage en nature soit fixé au dixième de la rémunération de base sans pouvoir dépasser le montant de la valeur locative réelle ou estimée.

8° Projet d'arrêté ministériel précisant les formes de la mise en demeure et du relevé des sommes dues visées à l'article 14 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale.

Le projet précise que les frais d'exécution du relevé des sommes dues ainsi que de tous actes de procédure nécessaires à son exécution sont à la charge du débiteur sauf opposition jugée valable.

.../...

Il établit les modèles de la mise en demeure et du relevé des sommes dues qui comportent les conditions de certification et de recours.

9° Projet d'arrêté ministériel portant détermination des modalités de déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Ce projet ne vise que des modalités essentiellement pratiques. Il crée le carnet d'accident de travail ayant des feuillets détachables propres à chaque carnet qui permettent de rattacher immédiatement les soins donnés au dossier d'accident en cours d'instruction.

Il exige en outre, l'enquête pour déterminer les causes et les conséquences de l'accident du travail.

La contexture du carnet d'accident sera fixée par la Caisse Sociale en fonction de ses impératifs de traitement des dossiers.

10° Projet d'arrêté ministériel fixant les modalités de la constatation du contrôle de l'usure prématurée de l'organisme pour l'octroi d'une pension anticipée.

L'arrêté ministériel n° 589/05 du 30 décembre 1975 avait fixé dans le cadre du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale les modalités de la constatation et du contrôle de l'usure prématurée de l'organisme pour l'octroi d'une pension anticipée et prévoyant de faire constater l'évolution de l'Etat d'usure prématurée.

Or, en matière de pension de vieillesse, la liquidation d'une pension doit être définitive et irrévocable.

C'est pourquoi le nouveau projet ne prévoit pas de contrôle de l'évolution de l'état de l'organisme.

Par ailleurs, en cas de décision défavorable de la commission médicale chargée de statuer, l'intéressé peut faire une nouvelle demande s'il s'est écoulé un certain délai depuis la précédente demande et s'il peut justifier d'éléments nouveaux sur le plan médical.

C. QUESTIONS RELATIVES AUX SALAIRES.

L'année 1981 a été dominée en matière de salaires par l'application de l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 modifiant l'arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondant et l'indemnité d'ancienneté.

L'augmentation des taux de salaires a soulevé le problème de révision des prix dans les marchés publics. C'est ainsi qu'en date du 6 février 1981, le service des "Salaires et Législation" a effectué un contrôle dans l'entreprise "COLAS DRAGAGES" et a mesuré l'impact financier que les nouvelles dispositions imposaient à la charge de la Société.

.../...

1°. Statistiques des salaires

Concernant les statistiques des salaires, il n'a pas été possible de réunir les données sur la répartition des salaires, ni par branche d'activité, ni par préfecture. Cependant, les tableaux devant recueillir ces mêmes données ont été mis au point et pourront être servis au cours de l'année 1982.

Pendant l'exercice 1981, les taux des salaires sont restés inchangés et les correspondances échangées à ce sujet sanctionnaient le non-respect des minima catégoriels et au cas où certaines entreprises pratiquaient le sursolaire, l'on veillait à ce que les catégories les moins rémunérées soient relevées.

2°. Salaires et coût de la vie

Quant au coût de la vie, il a été constaté que le suivi de l'évolution des prix n'est pas assuré. Il nous a été impossible d'avoir accès aux relevés des prix sur les marchés locaux étant donné que le Ministère de l'Economie et du Commerce ne nous réserve pas de copies comme il en fait à la Banque Nationale du Rwanda. Signalons encore que les rapports de la Commission Nationale des prix ne nous parviennent pas. La collaboration avec la Banque Nationale du Rwanda nous a permis de connaître l'évolution de l'indice des prix à la consommation à Kigali (Commune Nyarugenge). Les données disponibles s'arrêtent au mois d'octobre 1981.

Il ressort de cet tableau que le coût de l'alimentation a été légèrement baissé. L'indice qui était de 147,01 au même mois en 1980, n'est que de 142,87. Le coût de l'habillement a légèrement progressé, l'indice est passé de 155,99 à 166,88; le logement est passé de 193,16 à 215,97.

L'indice général de tous les produits est passé de 165,75 à 175,19; celui des produits locaux est passé de 169,02 à 175,59; tandis que l'indice des produits importés est passé de 158,46 à 173,13.

A la lumière de ces données, il ressort que le pouvoir d'achat des salariés mérite d'être actualisé, c'est pourquoi les employeurs qui pratiquent des taux supérieurs aux minima légaux sont à encourager.

Nous reproduisons ci-dessous le tableau de l'indice des prix à la consommation.

.../...

Indice des prix à la consommation à KIGALI (Commune NYARUGENGE)

Base 100 : Moyenne 1er trim. 1976

	1980	1	8	9	1	1980						
I. TOUS PRODUITS												
	:1980	:				: 1980						
	:152.50:	:149.91:	:145.30:	:146.88:	:147.11:	:147.14:	:151.00:	:149.90:	:145.08:	:145.09:	:142.87:	:147.01
Alimentation												
Habillement	:162.72:	:162.45:	:162.45:	:162.45:	:162.45:	:165.98:	:166.06:	:165.57:	:166.66:	:168.00:	:166.68:	:155.99
Entretien, Soins & hygiène	:193.04:	:198.17:	:202.92:	:204.62:	:204.62:	:221.56:	:211.21:	:234.62:	:231.50:	:232.33:	:232.15:	:187.73
L'ogement	:194.32:	:198.96:	:199.02:	:199.66:	:205.65:	:211.63:	:211.61:	:213.37:	:215.67:	:216.13:	:215.97:	:193.16
Transport	:184.14:	:184.53:	:183.66:	:188.67:	:189.54:	:189.93:	:194.48:	:194.48:	:194.48:	:194.29:	:194.29:	:182.59
Services et autres fournitures	:183.94:	:188.46:	:189.16:	:189.16:	:189.17:	:184.05:	:184.68:	:184.51:	:187.93:	:188.14:	:188.14:	:175.33
Indice général	:169.92:	:170.35:	:168.85:	:170.08:	:171.45:	:174.65:	:175.40:	:178.04:	:176.12:	:176.43:	:175.19:	:165.75
II. PRODUITS LOCAUX												
	:151.08:	:145.89:	:140.82:	:142.99:	:145.46:	:144.83:	:150.28:	:149.07:	:140.78:	:142.42:	:140.08:	:145.84
Alimentation												
Habillement	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00:	:160.00
Entretien, soin & hygiène	:241.91:	:231.39:	:241.57:	:241.57:	:241.57:	:272.47:	:251.76:	:272.51:	:272.51:	:272.56:	:272.79:	:232.17
Logement	:209.75:	:217.07:	:216.97:	:217.75:	:227.61:	:234.79:	:234.23:	:234.36:	:238.29:	:238.07:	:238.07:	:208.76
Transport	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26:	:188.26
Services et autres fournitures	:146.83:	:146.92:	:147.93:	:147.93:	:149.00:	:148.27:	:149.07:	:149.07:	:149.07:	:149.07:	:149.07:	:146.83
Indice général	:173.28:	:170.77:	:168.66:	:170.13:	:173.78:	:177.69:	:179.02:	:180.19:	:176.23:	:176.98:	:175.59:	:169.02

....

Indice des prix à la consommation à KIGALI (Commune NYARUGENGE)

Base 100 : Moyenne 1er Trimestre 1976.

(Suite)

	1980	1	9	8	1	1980						
III. PRODUITS IMPORTES	: Déc.	: Janv.	: Févr.	: Mars	: Avril	: Mai	: Juin	: Juil.	: Août	: Sept.	: Oct.	: Nov.
: Alimentation	:156.30	:155.50	:152.73	:151.99	:153.74	:155.93	:153.92	:158.11	:154.32	:155.52	:154.05	:150.72
: Habillement	:157.33	:156.97	:156.97	:156.97	:156.97	:161.49	:160.62	:160.62	:162.22	:163.02	:161.68	:154.64
: Entretien, soins & hygiène	:138.92	:161.30	:158.67	:162.26	:162.26	:164.23	:165.72	:200.67	:186.01	:188.69	:187.05	:139.32
: Logement	:162.09	:161.30	:161.67	:162.05	:159.92	:165.82	:164.52	:168.47	:169.96	:170.17	:169.95	:160.58
: Transport	:181.71	:182.35	:180.91	:188.94	:190.37	:191.01	:191.01	:198.47	:198.47	:198.15	:198.15	:179.17
: Services & autres fournitures	:266.34	:280.75	:280.75	:280.75	:278.32	:263.32	:263.82	:263.27	:274.31	:274.72	:275.40	:238.36
: Indice Général	:162.15	:165.42	:164.23	:165.56	:165.73	:168.48	:167.61	:175.01	:172.94	:174.12	:173.13	:158.46

Source : Banque Nationale du Rwanda
ETUDES ET STATISTIQUES.-

.../...

D. TEXTES ADOPTES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE SECURITE
SOCIALE.

Pendant l'année 1981, deux textes d'application de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail ont été adoptés. Il s'agit de l'arrêté ministériel n° 641/06 du 13 août 1981 déterminant les modalités d'application de la semaine de 45 heures et fixant les taux minima des heures supplémentaires du travail de nuit et des jours non ouvrables et l'arrêté ministériel n° 733 du 8 septembre 1981 déterminant les modalités d'octroi et de port de la carte de travail.

Les mesures contenues dans l'arrêté ministériel n° 641/06 appliquent les dispositions des articles 85 et 118 du Code du Travail; la section V du même arrêté précise les modalités de rémunération des heures supplémentaires. L'on est arrivé à légaliser une situation de fait ou dans certains cas, la rémunération des heures supplémentaires étant onéreuse, l'employeur aura tendance à augmenter son personnel.

S'agissant de l'arrêté ministériel n° 733 du 8 septembre 1981, ses dispositions appliquent les articles 169 et 170 du Code du Travail.

Cet arrêté institue la carte de travail, l'avis d'engagement et de licenciement, le modèle d'attestation de chômage et prévoit des sanctions à l'encontre des récalcitrants.

En matière de Sécurité Sociale, le problème des pensionnés a retenu l'attention du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

Il s'agit du décret-loi n° 30/81 du 25 novembre 1981 modifiant l'article 32 du décret-loi du 22 août 1974 sur la Sécurité Sociale et l'arrêté présidentiel n° 544/06 du 13 novembre 1981 portant révision des montants de pensions et rentes servies par la Caisse Sociale du Rwanda.

Aux termes du décret-loi n° 30/81 du 25 novembre 1981, les pensions inférieures seront égales au moins à la moitié de la rémunération mensuelle minimale globale correspondant à une durée de travail hebdomadaire de 48 heures ou mensuelle de vingt six jours. Ce qui fait actuellement 1.300 F par mois ou 3.900 F par trimestre.

Quant aux montants des rentes et pensions servies par la Caisse Sociale du Rwanda, elles ont été majorées par arrêté présidentiel n° 544/06 du 13 novembre 1981 dans les proportions suivantes:

- 150 % pour les montants attribués avant le 31 août 1974;
- 66 % pour les montants attribués à partir du 1er septembre 1974 jusqu'au 31 août 1980.

3.2. BUREAU "RELATIONS INTERNATIONALES".

A. RELATIONS AVEC LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.

Parmi les divers sujets traités en rapport avec le B I T il est à signaler notamment :

- Communication à l'Association des Entreprises du Rwanda, des résolutions adoptées par la 66ème Session de la Conférence Internationale du Travail;
- Note au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération concernant la candidature espagnole comme membre adjoint du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail;
- Note au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération concernant la candidature de la Turquie au Conseil d'Administration du Bureau International du Travail;
- Note au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération concernant la candidature du Portugal comme membre adjoint du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail;
- Note au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération concernant la candidature de la Jordanie comme membre du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail;
- D'autres communications ont eu lieu au sujet des candidatures au Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, présentées par: le Royaume des Pays Bas, la République de Malte, le Venezuela, l'Ile Maurice, le Nigéria, l'Ethiopie.
- En outre, conformément à une communication du Bureau International du Travail, un rapport de la 7ème Session de la Commission Consultative Africaine, a été transmis à l'Association des Entreprises du Rwanda.
- Un autre rapport sur la réunion d'experts sur les problèmes des travailleurs Etrangers de la Construction employés dans les pays d'Europe a été transmis à l'association des Entreprises du Rwanda.

.../...

- Par ailleurs, conformément aux dispositions du règlement de la Conférence Internationale du Travail en ce qui concerne la procédure de double discussion, des réponses ont été fournies au Bureau International du Travail au sujet d'un questionnaire sur la révision de la convention n° 110 et de la recommandation n° 110 sur les plantations. Une autre réponse a été donnée sur un questionnaire concernant la réadaptation professionnelle.

Une communication a été également donnée au Bureau International du Travail au sujet des projets de convention et de recommandation sur la Sécurité, Hygiène et Milieu du Travail.

- Un dossier a été préparé concernant la participation à la 67ème Session de la Conférence Internationale du Travail, 1981.

B. RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS RATIFIEES.

Les rapports adressés au Bureau International du Travail ont porté sur les conventions suivantes :

- Convention n° 12 sur la réparation des accidents du travail, (agriculture), 1921;
- Convention n° 17 sur la réparation des accidents du travail, 1925;
- Convention n° 42 (révisée) des maladies professionnelles, 1934;
- Convention n° 50 sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936;
- Convention n° 64 sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939;
- Convention n° 89 sur le travail de nuit (femmes) révisée, 1948;
- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le rapport sur la convention n° 12 souligne notamment que les travailleurs agricoles sont couverts par le Décret-loi du 22 août 1974 portant Organisation de la Sécurité Sociale.

A propos de la convention n° 17, il a été également souligné que le Décret-loi du 22 août 1974 portant Organisation de la Sécurité Sociale, applique les dispositions de cette convention. Les modalités particulières nécessaires à l'application de ce décret-loi aux travailleurs temporaires ou occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis et aux élèves des écoles professionnelles ou artisanales doivent être déterminées par un arrêté ministériel.

.../...

Concernant la convention n° 42, le rapport indique que le décret-loi du 22 août 1974 prévoit des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, une liste des maladies professionnelles a été établie par arrêté ministériel n° 623/06 du 14 août 1980.

Quant à la convention n° 50, il n'existe pas de travailleurs indigènes dont il est question dans cette convention en ce qui concerne notre pays pour le moment; et il en est de même au sujet de la convention n° 64.

S'agissant de la convention n° 89, il a été dit que le code du travail prescrit notamment que les femmes ne peuvent être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle.

Le rapport sur la convention n° 105 mentionné entre autres que d'après la constitution, le travail forcé extrapénal est aboli, et que le code du travail interdit le travail forcé.

C. RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS NON RATIFIEES ET LES RECOMMANDATIONS.

Conformément à l'article 19 de la constitution de l'OIT, des rapports ont été présentés au BIT sur la convention n° 144 sur la consultation tripartite (normes internationales du travail), 1976 et sur la recommandation n° 152 sur la consultation tripartite (activités de l'Organisation Internationale du Travail), 1976.

Dans ces rapports, il a été souligné notamment que les consultations dont il est question peuvent se dérouler dans le cadre des dispositions du code du travail, qui prévoit entre autres que les organisations professionnelles peuvent être consultées sur toutes les questions se rattachant à leur spécialité, et que l'Administration du travail est chargée d'étudier les questions internationales du travail telles que les relations avec l'OIT.

D. SOUMISSION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS A L'AUTORITE COMPETENTE.

Une information a été communiquée au BIT conformément à l'article 19 de la constitution de l'OIT quant à la soumission à l'autorité compétente de la recommandation n° 162 concernant les travailleurs âgés, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à sa 67ème Session, 1980.

.../...

En outre, les conventions et recommandations adoptées au cours de la 67ème session, 1981 ont été soumises à l'autorité compétente en vue d'examiner l'opportunité de leur ratification. Il s'agit des instruments ci-après:

- Convention n° 154 sur la négociation collective, 1981;
- Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981;
- Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

En soumettant ces instruments, il a été relevé que leurs principes fondamentaux sont conformes aux dispositions de la législation nationale dans les domaines respectivement concernés, et que la ratification de ces conventions et recommandations pourront intervenir au moment opportun.

3.3. DIVISION "INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL".

Dans le souci de maintenir la paix sociale, l'Inspection du Travail exerce ses multiples fonctions sous un double aspect.

- Veiller au respect de la législation du travail;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail en agissant auprès des autorités compétentes tant sur le plan juridique, pour combler certaines lacunes de la législation, que sur le plan social, pour faire bénéficier les travailleurs de l'élévation du niveau de vie consécutive au développement économique.

C'est à ce titre que l'Inspection Générale du Travail est chargée des tâches d'organisation, de coordination et de contrôle général de l'Inspection du travail et de main-d'oeuvre, de la tenue à jour d'un fichier général des entreprises, de la prévention et règlement des conflits de travail.

.../...

1. ORGANISATION, COORDINATION ET CONTROLE GENERAL DE
L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'OEUVRE.

Concernant les activités d'organisation, de coordination et du contrôle général de l'Inspection du Travail et de la main-d'oeuvre, le Chef de Division a rendu visite à quelques Inspecteurs du Travail et des conseils techniques leur ont été prodigués sur la façon la plus efficace de s'acquitter de leur mission. Soulignons que des instructions en matière du travail sont régulièrement adressées aux Inspecteurs du Travail en vue de mieux coordonner leur action.

B. TENUE A JOUR DU FICHER GENERAL DES ENTREPRISES.

S'agissant de la tenue à jour du fichier général des entreprises, la Division de l'Inspection Générale du Travail possède les éléments de base mais un équipement approprié pour conserver les dossiers fait encore défaut.

C. PREVENTION ET REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL.

Pour ce qui est de la prévention et du règlement des conflits de travail, les visites d'inspection ont été effectuées dans la plupart des entreprises de la Capitale et dans les entreprises minières du pays en vue de prévenir les différends tant individuels que collectifs. Ces inspections ont porté principalement sur les conditions de travail et les salaires.

Il faut également rappeler que le nombre de contrôles ordinaires et de visites spéciales qui, normalement doivent occuper les 3/4 des activités de l'Inspection du travail laisse encore à désirer faute de moyens de déplacement.

D. ACTIVITES SPECIFIQUES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL.

Il convient de rappeler que la fonction principale des Inspecteurs du Travail est le contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires en matière du travail et de la sécurité sociale.

Les rapports présentés par les Inspecteurs du Travail traitent généralement des sujets préalablement indiqués pour leur faciliter de faire le point de leurs activités et de permettre à l'autorité centrale de suivre de près les activités de chaque agent.

Comme pour le passé, les activités des Inspecteurs du Travail ont été fort handicapées par le manque de moyens de locomotion et le tableau n° 1 montre que le nombre des entreprises visitées a été insuffisant au cours de l'année écoulée.

.../...

TABLEAU N° 1.

		NOMBRE D'ENTRE-TRAVAILLEURS:		NOMBRE VISITES			
:	:	PRISES VISITEES:	OCCUPES :	VISITES ORDINAIRES:	CONTRE-VISITES:	TOTAL	
:	:	:	:	:	SPECIALES:	:	
01.	KIGALI-BUGESERA	61	6.484	55	79	5	139
02.	GITARAMA	13	1.053	15	-	-	15
03.	BUTARE	50	289	50	-	-	50
04.	GIKONGORO	66	1.485	66	11	2	79
05.	CYANGUGU	36	1.093	12	18	2	32
06.	KIBUYE	27	910	14	-	16	30
07.	GISENYI-KABAYA	22	4.117	14	2	3	19
08.	RUHENGARI	8	1.463	1	-	7	8
09.	BYUMBA-GATSIBO	8	382	11	-	-	11
10.	KIBUNGO	54	2.584	39	12	14	65
11.	RWAMAGANA	58	4.648	55	3	12	70
TOTAL		403	24.508	332	125	61	518

....

Il est à noter que les relations de travail ne sont pas toujours saines, bien des conflits individuels ou collectifs surgissent ici et là et font généralement l'objet d'un règlement à l'amiable.

Le règlement des conflits du travail est devenu une préoccupation principale de l'Inspecteur du Travail. A cet effet, les chiffres contenus dans les tableaux n° 2 et n° 3 le prouvent à suffisance.

DIFFERENDS INDIVIDUELS DU TRAVAIL.

Tableau II.

INSPECTION DU TRAVAIL :	NOMBRE DE DIFFERENDS INDIVIDUELS DU TRAVAIL			
	Conciliés	Non conciliés	Transmis au Tribunal	TOTAL
1. KIGALI-BUGESERA	654	68	70	792
2. GITARAMA	38	10	6	54
3. BUTARE	48	4	-	52
4. GIKONGORO	19	-	1	20
5. CYANGUGU	94	12	1	107
6. KIBUYE	-	1	1	2
7. GISENYI-KABAYA	24	1	-	25
8. RUHENGARI	51	20	6	77
9. BYUMBA-GATSIBO	23	5	2	30
10. KIBUNGO	13	5	2	20
11. RWAMAGANA	92	8	5	105
T O T A L	1.056	134	94	1.284

DIFFERENDS COLLECTIFS DU TRAVAIL.

Tableau III.

INSPECTION DU TRAVAIL :	NOMBRE DE DIFFERENDS COLLECTIFS DU TRAVAIL			
	Conciliés	Non conciliés	TOTAL	Transmis à l'auto-rité Cent.
1. KIGALI-BUGESERA	46	11	57	-
2. GITARAMA	1	-	1	-
3. BUTARE	-	-	-	-
4. GIKONGORO	1	-	1	-
5. CYANGUGU	-	1	1	-
6. KIBUYE	-	-	-	-
7. GISENYI-KABAYA	1	-	1	-
8. RUHENGARI	-	-	-	-
9. BYUMBA-GATSIBO	1	1	1	-
10. KIBUNGO	-	1	1	-
11. RWAMAGANA	-	-	-	-
T O T A L	50	13	63	-

Ces différends tirent leur origine de la non-observation des dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 relatif à la fixation des minima catégoriels, des licenciements intempestifs, du non paiement du salaire convenu et de l'indemnité de préavis etc...

L'ensemble des rapports présentés en 1981 précisent que les conditions d'hygiène et de sécurité du travail méritent d'être encouragées dans les entreprises visitées tant du côté de la protection collective que de la protection individuelle.

Cependant, il a été constaté à travers ces mêmes rapports que certains accidents ont été notifiés aux Inspecteurs du Travail mais ceux-ci n'ont pas fait connaître à l'autorité centrale les causes et les circonstances de ces accidents. Le tableau n° 4 ci-dessous renseigne sur le nombre d'accidents survenus cette année et leurs conséquences.

ACCIDENTS DU TRAVAIL.

Tableau III.

INSPECTION DU TRAVAIL :	NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL		
	INCAPACITE PERMANENTE :	DECES :	TOTAL
01. KIGALI-BUGESERA :	35	11	46
02. GITARAMA :	19	-	19
03. BUTARE :	2	-	2
04. GIKONGORO :	6	5	11
05. CYANGUGU :	4	5	9
06. KIBUYE :	-	-	-
07. GISENYI-KABAYA :	7	-	7
08. RUHENGARI :	20	-	20
09. BYUMBA-GATSIBO :	2	-	2
10. KIBUNGO :	12	-	12
11. RWAMAGANA :	18	-	18
T O T A L :	125	21	146

.../...

3.4. DIRECTION DE L'EMPLOI.

A. Classification Professionnelle des travailleurs

La Direction de l'Emploi s'est occupée du contrôle de la mise en application de l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 modifiant l'arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondant et l'indemnité d'ancienneté.

C'est ainsi que la pratique a révélé qu'il existe des métiers non repris par notre classification professionnelle, raison pour laquelle une remise à jour de cette classification s'avère nécessaire.

En plus des inspections ordinaires qui ont eu lieu cette année, une inspection spéciale dans les entreprises de la ville de Kigali a été organisée du 2 au 19 juin 1981.

Cette inspection portait principalement sur les points suivants :

- Identification de l'entreprise;
- Renseignements sur le personnel;
- Situation salariale (salaires pratiques, catégorisation professionnelle; périodicité de paiement, durée du travail, masse salariale);
- Sécurité Sociale;
- Hygiène et Sécurité;
- Diverses informations pouvant intéresser nos services.

Au cours de cette inspection spéciale seulement 130 entreprises ont été visitées et l'on a constaté que seulement 57 avaient déjà fait la catégorisation professionnelle, tandis que les autres l'avaient mal faite ou n'avaient rien fait, surtout dans les petites et moyennes entreprises. Pour ce qui est des salaires, nous avons remarqué également que dans bon nombre de cas, certains employeurs payaient des salaires non conformes aux minima catégoriels tenant compte de l'ancienneté du travailleur.

.../...

S'agissant de la masse salariale, il existe une grande disproportion entre les salaires de nationaux et les salaires des étrangers. Par exemple, au cours de l'inspection susdite, il a été constaté que sur un effectif de 5436 nationaux et 363 étrangers employés dans les entreprises visitées, les salaires versés aux rwandais à la fin du mois de mars étaient égaux à 47.258.320 FRWS. Ainsi donc, si l'on calcule le salaire moyen on obtient 8694 FRWS par mois pour un rwandais et 86.482 pour un étranger, ce qui présente environ un rapport de 1 à 10.

Une autre inspection portant sur le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics de la ville de Kigali, était prévu au courant du mois d'octobre mais n'a pas pu avoir lieu; alors que cette branche d'activité présente beaucoup d'irrégularités en ce qui concerne la catégorisation professionnelle, les salaires minima, les déclarations d'ouverture, la sécurité sociale, etc... Actuellement elle compte 23 entreprises déclarées et 27 autres déclarées, ceci uniquement pour la ville de Kigali.

Une autre source d'information très importante dont dispose le service en matière des salaires et de la catégorisation professionnelle, provient des listes trimestrielles du personnel transmises par les entreprises. Malheureusement beaucoup d'entre elles présentent certaines irrégularités. De toute manière un grand effort a été fait en enjoignant, soit verbalement ou par écrit, à toute entreprise irrégulière en matière de salaire et de classification chaque fois qu'une anomalie a été relevée.

B. Etudes de problèmes relatifs au chômage et
au sous-emploi.

1. Aspects du chômage dans notre pays.

La croissance démographique pose un problème d'emploi de la population active pour les raisons suivantes:

- Les terres cultivables deviennent de plus en plus rares, et de ce fait l'exode rural des jeunes en quête d'emploi rémunérateur dans les milieux urbains devient de plus en plus très important;
- Le manque de capitaux, pour la création de nouveaux emplois dans le secteur secondaire et tertiaire consitue un handicap pour la promotion de l'emploi;
- La plupart des demandeurs d'emploi sont des gens sans qualifications professionnelles, ce qui pose un problème dans leur orientation dans un métier bien défini, parce qu'en réalité nous n'avons pas beaucoup de chômeurs au vrai sens du mot, mais plutôt de

de personnes désœuvrées en quête d'un emploi généralement en qualité de manoeuvres ou d'aide de métiers.

Il s'est avéré jusqu'à présent très difficile de faire une analyse du problème de l'emploi sous tous ses aspects dans le secteur moderne et encore plus dans le secteur non structuré et dans le secteur agricole; cet état de choses est dû notamment à un manque de données statistiques suffisantes sur le marché de l'emploi.

C'est dans le même cadre qu'une mission pluridisciplinaire du PECTA (Programme des Emplois et des Compétences Techniques pour l'Afrique) a séjourné dans notre pays au début de cette année (Janvier - Février 1981) pour faire une étude globale des problèmes d'emploi au Rwanda.

Le document établi à cet effet a été exploité lors de la préparation du 3e plan quinquennal de développement pour planifier les problèmes de l'emploi.

2. Problèmes du Sous-emploi.

Si l'on parle du sous-emploi, il faut entendre par là, des personnes qui participent à la production, mais qui ne sont pas totalement occupées. Ce sous-emploi se présente sous deux formes, à savoir le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible.

Bien qu'on ne dispose pas suffisamment de données pour mesurer l'impact réel du sous-emploi sur notre système de production, on constate que la main-d'oeuvre est sous employée tant dans le secteur informel que dans certaines entreprises du secteur moderne.

Dans le secteur non structuré et l'agriculture, on assiste à un sous-emploi visible qui est caractérisé par une durée de travail généralement inférieure à celle du secteur moderne. Quant aux entreprises du secteur moderne, on constate dans certains cas un sous-emploi invisible parce que le poste occupé ne permet pas une utilisation maximale des compétences du travailleur ou bien que le revenu tiré de l'emploi est faible.

.../...

Dans d'autres cas, la productivité est faible parce qu'il existe un déséquilibre entre main-d'oeuvre et les autres facteurs de production.

3.4.1. DIVISION DE LA MAIN-D'OEUVRE.

L'année 1981 a connu une activité intensive, la Division de la Main-d'oeuvre s'est efforcée de répondre chaque année davantage à ses attributions. C'est ainsi que la lettre-circulaire N° 2425/06.18/24/81 du 30 juillet 1981 adressée à tous les chefs d'entreprises concernant l'application de législation sociale est venue, à bon propos, lever l'équivoque et a mis en évidence la position du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi quant à l'engagement des travailleurs nationaux.

Pour corroborer cette instruction, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a tenu à mettre en garde les entreprises qui n'arrivaient pas à se convaincre de déraciner la mauvaise habitude de donner aux chômeurs en quête d'emploi les offres nominatives.

Il en est résulté que plusieurs employeurs, surtout durant les quatre derniers mois de l'année, ont adressé leurs demandes de main-d'oeuvre à notre service.

Nous verrons plus loin le résultat concrétisé en chiffre dans les tableaux statistiques sur le placement effectué au cours de l'année.

Cependant si nous voulons que la procédure survive pour le plus grand bénéfice de la population, surtout des personnes les moins capables de se trouver eux-mêmes du Travail, il nous faut mettre en considération les intérêts de l'employeur aussi. Je voudrais signaler ici la plainte malheureusement bien fondée des employeurs mettant en cause la rapidité de nos services.

A. PLACEMENT DES TRAVAILLEURS.

L'enregistrement des demandes d'emploi n'a pas été strictement suivi, jusqu'à la fin de l'année. En effet, mis à part le dernier Trimestre de l'année où des offres d'emploi anonymes ont commencé à nous parvenir, les autres mois, c'était l'embauche directe qui prévalait. Les chômeurs ne se faisaient pas enregistrés, car, ils n'avaient pas d'intérêt aussi longtemps que cette procédure, ne leur permettait pas d'acquérir facilement un travail salarié.

Les offres d'emploi qui nous sont parvenues ont été satisfaites par une main-d'oeuvre spontanée et abondante.

.../...

Nous reproduisons ci-après le tableau général des offres d'emploi par branche d'activité:

Année 1981.

Tableau I.

Offres d'emploi par branche d'activité.

Activités	Offres d'emploi		
	: Enregistrées :	: Satisfaites :	: Non Satisfaites :
1. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	112	: 108	: 4
2. Industries extractives	: 115	: 112	: 3
3. Industries manufacturières	: 115	: 113	: 2
4. Electricité, Gaz et Eau	: 15	: 7	: 8
5. Bâtiment et Travaux Publics	155	: 150	: 5
6. Commerce (gros et détail Restaurants et Hôtels	: 304	: 302	: 2
7. Transports, entrepôts et Communication	: 214	: 211	: 3
8. Banques, assurances, affaires Immobilières et services fournis aux entreprises	144	: 140	: 4
9. Services fournis à la collectivité, Services sociaux et services personnels	: 338	: 336	: 2
10. Activités mal désignées	: -	: -	: -
T O T A L	: 1.512	: 1.479	: 33

.../...

STATISTIQUE SUR LE PLACEMENT DES CHOMEURS PLACES - 1981.

Répartition des chômeurs placés par région et par ethnie

Préfecture:	KGL	: GIT	: BUT	: GIK	: CYG	: KBY	: GIS	: RUH	: BY	: KBG	: TOTAL	: OBSERVATION
01	: 604	: 418	: 314	: 234	: 148	: 186	: 512	: 528	: 253	: 289	: 3.486	: 88,14 %
02	: 133	: 64	: 69	: 49	: 21	: 34	: 19	: 22	: 13	: 28	: 452	: 11,43 %
03	: 9	: 1	: -	: 4	: -	: -	: -	: 1	: 1	: 1	: 17	: 0,43 %

II. Pourcentage par région et par ethnie

Préfecture:	KGL	: GIT	: BUT	: GIK	: CYG	: KBY	: GIS	: RUH	: BY	: KBG	: TOTAL	: OBSERVATION
01	: 15,27	: 10,57	: 7,94	: 5,92	: 3,74	: 4,70	: 12,95	: 13,35	: 6,40	: 7,30	: 88,14 %	:
02	: 3,36	: 1,62	: 1,74	: 1,24	: 0,53	: 0,86	: 0,48	: 0,56	: 0,33	: 0,71	: 11,43 %	:
03	: 0,22	: 0,03	: -	: 0,09	: -	: -	: -	: 0,03	: 0,03	: 0,03	: 0,43 %	:

III. Estimation globale par ethnie

:	UNITES	: 01	: 02	: 03	: BU	: ZA	: UG	: AUTRES
:	: 3.993	: 3.486	: 452	: 17	: 14	: 21	: 3	:
:	: 100 %	: 87,30 %	: 11,32 %	: 0,42 %	: 0,35%	: 0,53%	: 0,08 %	:

IV. Personnes placées par sexe:	H	F	TOTAL
	3.618	375	3.993

.../....

Ce tableau fait apparaître une contradiction avec le tableau précédent faisant état des offres d'emploi. En réalité, si le nombre des chômeurs placés est supérieur à celui des offres d'emploi enregistrées, c'est qu'en plus des demandes de main-d'oeuvre que nous avons dû satisfaire, le tableau comprend des cas anciens d'embauche direct qu'il a été nécessaire de régulariser par octroi d'une fiche de placement.

B. EXPLOITATION DES DONNEES TRIMESTRIELLES SUR L'ETAT DU PERSONNEL SALARIE DES ENTREPRISES.

L'exploitation des données trimestrielles sur l'état du personnel salarié des entreprises nous permet de faire des constatations suivantes:

- D'abord on remarque une très grande différence entre les entreprises existant dans le pays et celles qui nous envoient régulièrement la liste de leur personnel. Ceci est regrettable, car, contrairement à notre espoir, il n'est pas possible de connaître le niveau exact de l'emploi à travers ces listes partielles.

- Ensuite, si ces listes étaient envoyées par toutes les entreprises, elles constitueraient une arme à double tranchant, car, elles permettraient en même temps de vérifier sans déplacement coûteux la situation salariale de nos masses laborieuses.

- Pour ces entreprises qui nous ont transmis les listes du personnel, il nous a été possible de nous rendre compte de la proportion ethnique et régionale du personnel. Cela nous a permis également de vérifier au bureau, l'état d'application du règlement sur les salaires minima et l'indemnité d'ancienneté.

Les cas de non respect des minima sont fréquents chez les petites et moyennes entreprises. Quant aux entreprises de grande taille, les salaires minima légaux ont été atteints et même dépassés. Les branches d'activité les plus touchées par les salaires médiocres sont, surtout, l'agriculture et l'industrie extractive pour la catégorie des manoeuvres. La situation en agriculture s'explique par le fait que la rémunération du capital, n'est pas la plupart du temps très grande pour provoquer des retombées intéressantes sur la rémunération du travail.

En outre, le travail agricole s'effectue souvent dans les zones non accessibles, faute de moyens de locomotion, aux inspecteurs du travail pour exiger le respect de la loi. Mais le fait déterminant semble être que la loi particulière régissant le travail-
leurs agricoles prévue à l'article 186 de la loi du 28 février 1967 n'a pas encore vu le jour. .../...

Dans certains secteurs miniers, les manoeuvres ne sont pas rémunérés jusqu'au minimum légal. Il en est ainsi dans les mines de BUGARAMA.

Les concessionnaires doivent avoir hérité de mauvaises habitudes de l'époque coloniale en matière salariale et opposent des reticences au progrès dans ce domaine.

Un autre fait plus marquant est que les salaires des étrangers et ceux des nationaux de mêmes qualifications restent dans des proportions inquiétantes et constituent un défi au principe d'équité selon lequel "A travail égal, salaire égal".

C. ORIENTATION, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS.

Orientation professionnelle.

Les réalisations dans ce domaine restent encore très minimes étant donné les obstacles d'ordre matériel et technique que rencontre le service de l'emploi.

Du point de vue matériel, il n'existe au sein du service aucun instrument permettant la réalisation de test psychotechnique capable d'élucider les aptitudes professionnelles et de démarquer les talents de l'individu.

Du point de vue technique, il faut un psychotechnicien qualifié ou tout au moins recycler les agents chargés de l'orientation professionnelle afin qu'ils se familiarisent avec les différents modes de test et la pratique expérimentale de la psychotechnique.

Pour l'instant, l'orientation telle qu'elle est pratiquée, se limite à l'information des demandeurs d'emploi sur les offres disponibles et les conditions qu'elles exigent. L'orientation est ainsi réduite à sa plus simple expression.

Formation et perfectionnement professionnels.

Dans ce domaine, il existe des initiatives privées louables. C'est le cas par exemple à Kigali où sept entreprises pratiquent au moins une formation professionnelle connues.

Il paraît urgent que le Gouvernement institutionnalise ce domaine par l'adoption des textes juridiques régissant la formation professionnelle.

.../...

D. STATISTIQUES DU TRAVAIL.

Les renseignements reproduits ci-après restent toujours incomplets car beaucoup d'établissements en activité dans le Pays ne sont pas repris dans notre fichier.

Nous tenons cette réalité, d'un côté, par l'enquête de 1977 sur l'emploi, de l'autre, par la constatation quotidienne d'établissement non déclarés au service de l'emploi.

C'est notamment le cas de plusieurs commerçants, des établissements religieux, de quelques petites entreprises de services, de petits entrepreneurs du bâtiment, de plusieurs projets gouvernementaux, des établissements publics et parapublics, des organismes internationaux et diplomatiques, de sous traitants de la SOMIRWA et enfin les employeurs du secteur non structuré.

.../...

Nombre d'Employeurs par Préfecture et par Branche d'Activité.

(Employeurs enregistrés dans notre fichier)

PREFECTURES	KGL	GIT	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BY	KBG	TOTAL
Branches d'Activité	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
1. Agriculture, sylviculture, Pêche et chasse	: 10	: NEANT	: NEANT	: 4	: 3	: 2	: 2	: 3	: 2	: 1	: 27
2. Industries extractives	: 1	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 2	: NEANT	: 1	: 1	: 4
3. Industries manufacturières	: 49	: 2	: 2	: 8	: 2	: NEANT	: 4	: 2	: 1	: 1	: 71
4. Electricité, Eau et Gaz	: 5	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 5
5. Bâtiment et Travaux Publics	: 26	: NEANT	: 3	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 1	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 30
6. Commerce, Restaurant et Hôtels	: 100	: NEANT	: 7	: 99	: 2	: 1	: 19	: 2	: NEANT	: 1	: 231
7. Transports, Entrepôts et Communications	: 21	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 1	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 22
8. Banques, Affaires immobilières, Assurances et Services fournis aux entreprises	: 19	: NEANT	: NEANT	: 1	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 20
9. Services fournis à la collectivité, Services sociaux et Services personnels	: 106	: 8	: 16	: 28	: 10	: 9	: 6	: 8	: 1	: 11	: 203
0. Activités mal désignées	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: NEANT	: 0
T O T A L	: 337	: 10	: 28	: 140	: 17	: 12	: 33	: 17	: 4	: 15	: 613

....

D'après le tableau IV, il y a lieu de constater que l'emploi des étrangers enregistre un accroissement inquiétant. C'est ainsi qu'en une année seulement nous constatons un apport de 108 unités. En effet, de 753 salariés l'an dernier, ce nombre vient de passer à 861- personnes au cours de 1981.

Un apport considérable des expatriés se manifeste dans le secteur du commerce et dans celui des transports. La situation s'explique par le fait que beaucoup d'établissements commerciaux tenus par les Indiens ont été créés ces derniers temps. Ces Indiens font tout pour donner du travail à leurs compatriotes.

Quant aux transports, la S.T.I.R. qui est une grande société, avec un immense charroi, utilise des chauffeurs ugandais qui ont pu bénéficier des permis de travail tout récemment et figurer sur notre répertoire du salariat expatrié.

.../...

Tableau IV.

- 132 -

Nombre de travailleurs étrangers par branche d'activité et par catégorie professionnelle.

Année 1981

Catégorie professionnelle Branche d'activité	Cadres		Techniciens		Ouvriers		Aide des Manoueu-		TOTAL
	Supérieurs	Moyens	Supérieurs	Moyens	Supérieurs	Moyens	et Autres	métier: vre	
1. Agriculture, Chasse, Sylviculture et Pêche	5	1	2	1	2	1	1	-	12
2. Industries extractives	9	5	8	22	20	-	1	1	65
3. Industries manufacturières	21	12	9	28	46	4	4	4	124
4. Electricité, Eau et Gaz	-	-	1	2	8	-	-	-	11
5. Bâtiments et Travaux Publics	5	4	45	20	50	2	-	-	126
6. Commerce, Hôtels, Restaurant et Tourisme	22	10	10	62	71	7	1	1	183
7. Transport, Entrepôts Communication	11	4	15	18	87	1	2	2	138
8. Banques, Assurances, Affaires immo- bilières, Services fournis aux entrepr.	3	9	6	12	17	-	-	-	47
9. Services fournis aux collectivités, Services sociaux, services personnels	6	3	9	58	66	6	7	7	155
0. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	82	48	105	223	367	21	15	15	861

.../...

3.5. Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail.

Au cours de l'année 1981, les activités de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail ont porté sur:

- les relations avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- l'examen des problèmes de la Sécurité Sociale;
- l'examen des litiges en matière de pensions et risques professionnels;
- l'étude et la recherche administrative en matière de sécurité sociale;
- les visites de contrôle.

A. Relations avec la Caisse Sociale du Rwanda

La Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a continué d'entretenir de bonnes relations avec la Caisse Sociale du Rwanda.

Comme pour l'année précédente, les deux services ont étroitement collaboré à la révision du texte du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale, en vue de donner au travailleur une protection sociale plus saine et plus renforcée.

A la demande du Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi, la Caisse Sociale du Rwanda et la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ont travaillé à la mise à jour d'une liste de toutes les entreprises installées dans le pays et immatriculées à la Caisse Sociale, liste permettant actuellement de connaître une situation demeurée depuis longtemps obscure. C'est ainsi qu'il a été possible de connaître, par Préfecture, la situation qui prévalait au 30 septembre 1981 sur :

- Le nombre des Entreprises immatriculées à la Caisse Sociale du Rwanda;
- Le montant des cotisations non versées;
- Le montant des majorations de retard;
- Les déclarations attendues.

En ce qui concerne la sécurité sociale, un important succès a été remporté par les bénéficiaires du régime de la sécurité sociale suite à l'adoption de l'arrêté présidentiel n° 544/06 du 13 novembre 1981 portant révision des montants de pensions et de rentes servies par la Caisse Sociale du Rwanda.

Les pensions et rentes attribués avant le 31 août 1974 et ceux attribués entre le 1er septembre 1974 et le 31 août 1980 ont été respectivement revalorisés et majorés de 150 % et de 66 %

.../...

B. Examen des problèmes de Sécurité Sociale.

Au cours de l'année 1981, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a été appelée à examiner un certain nombre de problèmes relatifs à la protection sociale des travailleurs dont notamment:

- la meilleure méthode de paiement des prestations afin de faciliter ^{aux} ayants-droit le bénéfice de celles-ci et d'éviter d'éventuels détournements;
- la possibilité de révision des taux d'incapacité en cas d'aggravation ou de rechute des lésions résultant des accidents du travail et / ou des maladies professionnelles ayant donné lieu à un taux d'incapacité inférieur à 15 %;
- la composition de la commission de recours gracieux.

Au sujet de la meilleure méthode de paiement des prestations, la méthode reconnue comme étant actuellement la plus adéquate est le paiement par guichet, avec décentralisation des services vers les Préfectures et sous-Préfectures.

Une démarche dans ce sens a été déjà effectuée par la Caisse Sociale auprès des Préfets dont certains (GISENYI, GITARAMA) se sont déclarés disposés à mettre à la disposition des agents de la Caisse Sociale du Rwanda un local pour abriter ce service.

Concernant la possibilité de révision des taux d'incapacité en cas d'aggravation ou de rechute des lésions résultant des accidents du travail et / ou des maladies professionnelles ayant donné lieu à un taux d'incapacité inférieur à 15 %, l'article 26 du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale prévoit une allocation d'incapacité versée en une seule fois. La loi ne prévoit guère la révision du taux d'incapacité en cas d'aggravation ou de rechute postérieures à la perception de cette allocation unique par la victime. Etant donné que l'absence d'une disposition légale dans ce domaine risque de léser les assurés dans leurs droits, il est apparu nécessaire de compléter la loi par une disposition ainsi libellée "le degré d'incapacité pourra être revu dans le cas d'une affection qui paraissait consolidée au moment de l'expertise médicale et qui s'aggrave dans la suite".

Quant à la composition de la Commission de Recours gracieux, l'examen des dispositions de l'article 48 du Décret-loi sur la Sécurité Sociale a fait apparaître de graves défauts préjudiciables, aux intérêts des assurés en cas de litige.

C'est, en effet, le Conseil d'Administration qui, en premier lieu, est appelé à trancher le litige et, en cas de non satisfac-

tion du requérant, c'est encore lui qui va se prononcer dans le Cadre de la Commission de Recours gracieux, laquelle commission est composée en majorité des membres du Conseil d'Administration.

Anfin, devant le tribunal compétent, c'est ce même Conseil qui va plaider la cause de la Caisse Sociale. Il est donc clair que, dans les deux premiers cas, le Conseil d'Administration reste à la fois juge et partie et dans le projet de révision du Décret-loi en question, il a été proposé de mettre fin à cette situation par la nomination des membres de ladite commission en dehors des membres du Conseil d'Administration de la Caisse Sociale.

C. Litiges en matière de Sécurité Sociale.

Ces litiges nés de la Sécurité Sociale existent:

- entre employeurs et travailleurs;
- entre employeurs et la Caisse Sociale du Rwanda;
- entre travailleurs et la Caisse Sociale du Rwanda;
- entre assurés et institutions de Sécurité Sociale de deux autres pays membres de la Communauté Economique des Pays des Grands Lacs.

Ces Litiges portent en général sur l'immatriculation des Employeurs, l'affiliation des travailleurs, le versement des cotisations, la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'attribution des rentes et pensions diverses.

1. Litiges portant sur l'immatriculation des employeurs et/ou l'affiliation des travailleurs.

La non immatriculation de l'Employeur est souvent constatée à l'occasion d'un contrôle effectué par le service de l'Inspection du Travail, lors d'un licenciement d'un travailleur qui vient se plaindre qu'il n'a pas de numéro d'affiliation à la Caisse Sociale et que ses cotisations n'ont pas été versées, ou lors d'un accident du travail ou de maladie professionnelle pouvant donner lieu à réparation mais le victime ne peut pas être indemnisée faute d'immatriculation de l'employeur et/ou de l'affiliation de ses travailleurs.

2. Litige portant sur le versement des cotisations.

C'est le litige le plus fréquemment rencontré. Il est découvert soit directement par la Caisse Sociale à l'occasion de la confection de ses relevés périodiques, soit à l'occasion d'un contrôle effectué par l'Inspection du Travail, soit à la demande quelconque de prestations qui ne peut être honorée faute de versement des cotisations.

A cet égard, des mesures nécessaires ont été prises par le Ministère de Tutelle et la Caisse Sociale pour établir la liste des entreprises du pays immatriculées à la Caisse Sociale et examiner la situation de leur compte envers cette dernière.

3. Litiges nés de l'attribution des rentes et pensions.

Les prestations servies par notre régime de Sécurité Sociale concernant, en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles:

- les soins médicaux nécessités par les lésions ou l'affection;
- l'indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire;
- la rente ou l'allocation d'incapacité en cas d'incapacité permanente totale ou partielle;
- les rentes des survivants et l'allocation des frais funéraires en cas de décès.

Les prestations de la branche des pensions comprennent des pensions et allocations de vieillesse des pensions d'invalidité et des pensions et allocations de survivants.

Les litiges peuvent naître du refus de l'octroi de ces prestations par la Caisse Sociale.

a) Nombre de cas litigieux enregistrés

Les cas litigieux enregistrés et examinés par notre service se répartissent comme suit :

- Immatriculation des employeurs : : 7 cas
- Affiliation des travailleurs : : 32 cas
- Versement des cotisations et transmission des relevés Mod. VI : : 76 cas
- Accidents du travail et maladie professionnelles : 17 cas
- Pension (retraite, invalidité, survivants) : 35 cas

b) Règlement des litiges

- Le règlement de ces litiges s'opère de la manière suivante :
- Pour les litiges nés de l'immatriculation des employeurs et de l'affiliation des travailleurs, le contrevenant est invité à se mettre en règle avec la loi sous peine de subir les sanctions prévues par les articles 50 et 51 du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale;
 - Pour le non-versement des cotisations, un délai est accordé à l'employeur pour régulariser la situation, délai après lequel peuvent lui être appliquées les sanctions prévues par les articles 14 et 50 du Décret-loi.

- pour la non-déclaration des accidents du travail (et des maladies) professionnelles), une enquête est ouverte pour déterminer le caractère d'accident du travail (ou de maladie professionnelle) de l'événement ainsi que la responsabilité des parties concernées par le litige, et si les conclusions de l'enquête aboutissent à l'opportunité d'indemniser la victime, chaque partie est invitée à remplir toutes les conditions requises pour permettre à l'intéressé de jouir de ses droits.
- pour la non-attribution des rentes et pensions diverses, la procédure de règlement du litige exige souvent une longue et pénible procédure, surtout lorsque l'employeur ne veut pas régulariser la situation dans l'immédiat en s'acquittant de ses obligations envers la Caisse Sociale. Le requérant doit attendre parfois des mois et même des années avant d'être servi.

Le problème qui, actuellement, reste préoccupant pour les responsables de la Sécurité Sociale tant du côté du Ministère de Tutelle que celui de l'organisme assureur est celui des assurés de la Tutelle belge. Certains travailleurs ayant servi leurs employeurs européens ont été abandonnés par ces derniers qui sont rentrés chez eux sans avoir affilié leurs ouvriers ni versés les cotisations aux organisme de sécurité sociale de l'époque.

Ce problème pertinent devrait trouver une solution de compromis de la part du Gouvernement.

D. Etude et recherche administrative en matière de sécurité sociale

Dans le cadre de l'année internationale des personnes handicapées, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a conçu un programme de rééducation et de réadaptation professionnelle des personnes handicapées.

C'est dans ce cadre qu'une mission d'un expert du B.I.T., en la personne de M. GUY MANGIN, a séjourné au Rwanda durant les 2 premières semaines de décembre 1981 et a examiné avec notre service les possibilités d'assistance du B.I.T. dans la réalisation de ce Projet.

A ce sujet, il a été convenu qu'une autre mission d'expert dans le domaine de la formation et de la rééducation professionnelle devra être envoyée au Rwanda pour compléter l'étude et que nos agents concernés par la réalisation de ce programme devront effectuer des stages et des voyages d'étude dans des pays ayant à leur actif une expérience accomplie en la matière.

.../...

Notre service a, en outre, étudié les possibilités d'asseoir plus effectivement les services de sécurité sociale et d'hygiène du travail par la création d'un Centre National de Sécurité et d'hygiène du Travail qui aurait pour tâche le traitement des problèmes spécifiques et pratiques de sécurité sociale et d'hygiène du travail. Ce centre de recherche appliquée, tel que conçu, comprendrait un service de technologie de la Sécurité et de l'hygiène du Travail, un service social, une clinique de médecine et d'hygiène du travail et un service des statistiques.

Le concours du B.I.T. et de l'O.A.T. (Organisation Arabe du Travail) dans la réalisation de ce projet a déjà été sollicité et dans les prochains jours, un expert du B.I.T., Dr MOHAMED MOKRANE, spécialiste dans le domaine des conditions et du milieu de travail, viendra examiner avec nos experts les possibilités et moyens de réalisation dudit projet.

E. Contrôle effectué en matière de sécurité sociale.

Le contrôle occasionnellement effectué l'a été dans le cadre de l'Inspection Générale du travail et de Sécurité Sociale. C'est ainsi que notre service a pu participer au contrôle systématique des entreprises installées en Commune Urbaine de NYARUGENGE organisé en juin 1981 ainsi qu'aux visites de contrôle effectuées;

- dans certaines entreprises installées en Préfecture de RUHENGIRI (NOELL, SGEEM, AUXELTRA-BETON, Projet POUZZELANE, CHAUX et TOURBE) : mai 1981;
- dans certains Chantiers de la SOMIRWA (RUTONGO-GATUMBA-RWINKWAVU) : août - septembre 1981;
- dans les entreprises situées aux chefs-lieux et environs des Préfectures de GISENYI et BYUMBA : novembre - décembre 1981.

Ces visites de contrôle ont permis de se rendre compte de la situation des entreprises visitées en ce qui a trait à leur immatriculation, à l'affiliation des travailleurs, au versement des cotisations et aux déclarations Mod. IV. à la Caisse Sociale et de constater l'état de l'observation des prescriptions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail.

8. Division "Sécurité Technique et Hygiène du Travail".

La Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail assume les attributions suivantes:

- Tenue à jour du fichier des établissements insalubres, incommodes ou dangereux;
- Contrôle des établissements publics ou privés, ateliers et autres lieux de travail en vue d'assurer le respect des prescriptions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail;
- Préparer des règlements de sécurité et d'hygiène du travail;
- Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et enquêtes y relatives;
- Donner des conseils et avis techniques en matière d'hygiène et de sécurité du travail;
- Collecter les données statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- Exploitation des rapports d'inspections préfectorales sur les risques professionnels.

Tenue à jour du fichier des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

L'année 1981 fut consacrée à l'organisation du fichier des établissements classés, à la collecte de documents techniques d'hygiène et de sécurité du travail en vue d'harmoniser et d'actualiser la réglementation de base en matière d'hygiène et de sécurité du travail afin d'en permettre une meilleure application.

Réglementation de la Sécurité et hygiène du Travail.

L'année 1981 a été marquée, pour la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail, par un effort notable qui a abouti à la mise au point d'un projet de règlement intitulé.

.../...

"PROJET D'ARRETE MINISTERIEL PORTANT MODALITES D'EXECUTION DE L'ARTICLE 141 DE LA LOI DU 28 FEVRIER 1967 PORTANT CODE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES CONDITIONS GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL".

La nécessité de protéger et d'améliorer la santé des travailleurs oeuvrant surtout dans les établissements classés dits dangereux, insalubres ou incommodes est davantage évidente depuis ces dernières années.

Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

A côté des activités administratives, ce service devrait consacrer au moins les 3/4 de son temps à l'extérieur pour épauler les inspections préfectorales du travail.

Les activités spécifiques sont alors entravées par les difficultés que rencontre ce service dans l'exécution des programmes de contrôle technique et le manque de moyen de déplacement et d'équipement technique approprié.

Aussi, les problèmes relatifs à l'amélioration des conditions et du milieu de travail se posent et revêtent une importance croissante au fur et à mesure que les travailleurs oeuvrant dans les établissements susmentionnés deviennent plus nombreux et sont généralement sans formation en matière de prévention des risques professionnels.

L'identification de ces problèmes de sécurité, d'hygiène du travail et des mesures à prendre pour assurer la protection et l'amélioration de la santé des travailleurs ne peut se faire qu'en visitant les lieux de travail (chantier, local, installations et équipements, bureau) et en examinant avec soins les postes de travail.

L'absence des visites de contrôle n'a pas permis de dresser les statistiques des accidents du Travail et des maladies professionnelles.

.../...

CHAPITRE III.- CONCLUSIONS GENERALES.

Au cours de l'année 1981, les réalisations de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ont été à la mesure des moyens et possibilités mis à sa disposition.

Il est à noter qu'outre les activités spécifiques déterminées par le cadre organique, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a pu accomplir diverses autres tâches en rapport plus ou moins direct avec ses attributions, notamment dans le domaine de la coopération avec le BIT et les organisations syndicales.

Les divers résultats enregistrés et les constatations faites ont démontré et confirmé la justesse du principe qui donne la priorité de l'action sur le terrain au travail de bureau en matière de sécurité sociale et d'hygiène du travail. Pour connaître le travailleur et ses problèmes professionnels, le poste de travail et ses risques à prévenir ou à couvrir, l'employeur et ses difficultés d'application des prescriptions légales et réglementaires en matière d'emploi, d'hygiène et de sécurité sociale, il faut les approcher par un contact direct et non par le simple dérivatif de la correspondance épistolaire.

A. DIFFICULTES.

1. Du personnel.

Dans la plupart des services de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, le personnel semble suffisant en quantité et non en qualité. En outre, le personnel en place devrait chaque fois avoir la possibilité de se perfectionner et d'actualiser ses connaissances.

2. Moyens de déplacement.

Les activités sur le terrain exigent nécessairement la disponibilité des moyens de déplacement, faute desquels les divers programmes élaborés resteront toujours un leurre.

Le service de l'Inspection Générale du Travail ne dispose pas de tous les moyens nécessaires à l'exécution de ses tâches, notamment en matière de déplacement, de locaux et de matériel appropriés. Il devrait pouvoir compter sur un personnel suffisamment nombreux et jouissant des qualités intellectuelles et morales indispensables à l'exercice des fonctions d'Inspecteur du Travail.

.../...

En outre, les Inspections Préfectorales du Travail sont démunies de moyens de déplacement et, par conséquent leurs rapports ne renseignent vraiment que peu ou pas sur la réalité et très souvent font apparaître plusieurs lacunes tant du côté administratif que du côté technique (hygiène et sécurité du travail). Or, ce sont lesdits services qui devraient être, pour les services centraux de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, la principale source de renseignements sur la situation des entreprises et des travailleurs qui y sont employés. L'action des services centraux étant de les épauler régulièrement à mieux s'acquitter de leurs tâches.

3. Centralisation des offres d'emploi.

La procédure actuelle de placement des demandeurs d'emploi, grâce aux offres d'emploi anonymes, semble être à la fois un bon soulagement pour les uns et un grand fardeau pour les autres. Soulagement, car, elles a facilité la tâche à beaucoup de personnes, incapables par leurs propres moyens, de trouver du travail salarié. Mais, la lenteur administrative indépendante de notre volonté dont nous sommes malheureusement obligés d'avouer le fait est déplorée également par les candidats à l'emploi et par les employeurs eux-même. Les candidats à l'emploi se plaignent de devoir attendre plusieurs jours avant de présenter à l'employeur qui les réclament une fiche de candidature. Les employeurs aussi, même ayant déposé une offre d'emploi pour une personne au profil assez vulgaire, se lamentent d'absence d'expéditivité de nos services.

4. Statistiques du Travail.

La collecte des données statistiques se fait vaille que vaille. L'absence de ventilation même des informations recueillies en matière d'emploi et salaires et sécurité sociale implique que les décisions prises par les autorités sont souvent assises sur des bases peu fiables.

5. Organisations professionnelles.

Comme on l'a déjà exprimé dans les rapports des années précédentes, l'absence d'organisations professionnelles des travailleurs handicape l'évolution du droit du travail rwandais, qui jusqu'à présent ignore l'adoption des convention collectives et des accords d'établissements. Il en découle par exemple qu'en matière des salaires, notre classification recèle des lacunes dans les professions d'imprimerie, de boulangerie, de fabrication d'article de cuir, etc...

.../...

A ce titre, rappelons que l'un des caractères originaux du droit du travail consiste en l'existence des règles d'origine professionnelle à côté des règles d'origine étatique et cet aspect ne peut se réaliser que dans le cadre de la négociation collective; la reconnaissance juridique des organisations professionnelles aidera efficacement l'élaboration de ces règles d'origine professionnelles qui viennent compléter la législation du travail.

B. PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS

1. Formation et perfectionnement du personnel.

La rubrique formation pourra être envisagée sous deux aspects: d'une part la formation du personnel de l'Administration du Travail, d'autre part la formation et le perfectionnement des agents du secteur privé.

Concernant le personnel de l'Administration du Travail, des programmes de formation et de perfectionnement conçus pour les Inspecteurs du Travail devront être régulièrement organisés dans le cadre d'un programme général destiné à l'ensemble des services de l'Administration du Travail.

Une formation dans les techniques de prévention devrait être comprise dans ces programmes.

S'agissant du secteur privé, le Gouvernement devrait, à court terme, financer la construction et l'équipement d'un grand centre pluridisciplinaire de formation et de perfectionnement professionnels. En effet, on ne peut pas compter sur les associations privées pour avantager en main-d'oeuvre les secteurs jugés prioritaires. Les besoins de spécialisation consécutive à l'évolution économique du pays exigent la création de plusieurs possibilités de formation professionnelle en vue d'un meilleur rendement du Travail. C'est en fonction de ces possibilités de formation qu'une activité d'orientation professionnelle pourra être menée pleinement et que la détermination des domaines où telles et telles autres aptitudes peuvent trouver un meilleur épanouissement et contribuer à rehausser le niveau d'emploi dans le pays.

Il n'est pas besoin de souligner que l'orientation professionnelle va de pair avec la formation professionnelle, car elle s'adresse surtout à des personnes ayant une formation classique générale et vise à les aider à découvrir leurs talents et les déterminer pour les faire fructifier par une option en formation qui cadre le mieux avec leurs aptitudes.

.../...

Toutefois sans contrarier les actions privées ponctuelles, il sera alors nécessaire de prendre des mesures d'encouragement des initiatives privées et publiques dont l'agrément par le Gouvernement devra être réglementaire.

Le contrôle des programmes des matières dispensées dans les centres de formation professionnelle est indispensable.

2. Visites de contrôles.

Dans la mesure où les moyens de déplacement le permettront, il faudra que des programmes de tournées à l'intérieur du pays soient organisés et, au cas échéant, associer l'organisme de sécurité sociale. La protection sociale efficace du Travailleur suppose l'existence réelle d'une collaboration franche et permanente entre la Caisse Sociale et le Ministère de Tutelle.

Ces visites de contrôle à effectuer par les agents attachés à la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale permettront d'épauler sans réserve les Inspecteurs du Travail souvent appelés dans un milieu complexe et hostile où les employeurs récalcitrants s'évertuent à les offusquer.

3. Législation en matière de travail et de Sécurité Sociale.

En matière de législation du travail et de la Sécurité Sociale, il faudra que les projets préparés soient adoptés dans le plus proche avenir, surtout la révision du Code du Travail et du décret-loi sur la Sécurité Sociale.

C'est ainsi que notre législation du Travail doit évoluer dans les sens tracé par les normes internationales. A cet égard les observations sur l'application des conventions ratifiées montrent qu'il y a eu beaucoup de progrès. L'adoption du projet de révision du Code du Travail qui va s'étendre également aux travailleurs agricoles permettra une meilleure application de certaines conventions ratifiées.

Dans l'avenir, il sera possible de proposer de nouvelles ratifications, et la création éventuelle d'une organisation de travailleurs permettra d'envisager de nouvelles mesures quant à l'application de quelques conventions.

4. Salaires.

Concernant les salaires, l'absence des statistiques sera comblée par la mise au point d'un réseau de collecte d'informations permettant de les ventiler par secteurs et par branches d'activité.

Enfin notre classification professionnelle sera actualisée et complétée dans ses lacunes déjà constatées.

En outre, il apparaît inacceptable que les fabuleuses différences de salaire entre les étrangers et les nationaux de mêmes qualifications perdurent. Quelques employeurs justifient cette pratique en prétendant accorder aux étrangers une indemnité d'expatriation.

Si réellement une différence est nécessaire, l'on examinera la possibilité d'une limite tolérable. Sinon la pratique actuelle constitue une injustice notoire à l'égard des techniciens rwandais.

Enfin l'information générale nécessitera l'abonnement à des revues nationales. (KINYAMATEKA - IMVAHO etc...) Il faudra que l'on parvienne à faire la revue de presse hebdomadaire ou mensuelle sur les points qui intéressent le monde du travail rwandais.

Ensuite, il sera recommandé d'abonner le service à des revues spécialisées dans les domaines du travail et de la Sécurité Sociale comme T.P.O.M., liaisons sociales, tiers-monde etc...