



Ministère
Chargé de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative

2025

RAPPORT D'ACTIVITES



**« Fonction Publique Centrafricaine :
Vers une Gouvernance Juridique Renforcée -
Etat des lieux 2025 et Vision 2026 »**

RAPPORT D'ACTIVITES 2025

SOMMAIRE

LE MOT DU MINISTRE

P.6

« Fonction Publique Centrafricaine : bâtir l'État par l'engagement communautaire. Structurer les corps communautaires, renforcer la formation et poursuivre la décentralisation administrative »

1. Introduction générale

P.7

Contexte, objectifs du rapport, méthodologie, Résultats et limites, Portée du rapport.

2. Panorama de la Fonction Publique en 2025

P.9

Effectifs, masse salariale, évolution, pyramide des âges, répartitions.

3. Chantiers majeurs réalisés

P.10

Recrutements, renforcement des capacités, stabilité du climat social, innovations administratives.

4. Focus sur l'approche communautaire

P.15

Évaluation du pilote, impacts, témoignages, enseignements.

5. Analyse stratégique et recommandations

P.16

Forces/faiblesses, opportunités/menaces, propositions pour l'extension.

6. Perspectives 2026

P.20

Vision, objectifs, plan d'action, indicateurs de suivi.

7. Conclusion

P.22

Synthèse, appel à l'action, engagement du ministère.

8. Annexes

P.23



Le Mot du Ministre

« Fonction Publique Centrafricaine : bâtir l'État par l'engagement communautaire. Structurer les corps communautaires, renforcer la formation et poursuivre la décentralisation administrative »

Chers partenaires, chers agents publics, chers compatriotes,

Cette année 2025 aura été celle de la détermination, du courage et de l'innovation. Dans un contexte marqué par des défis multiples, la Fonction Publique centrafricaine a su démontrer qu'elle est bien plus qu'un appareil administratif : elle est le cœur battant de l'État, le lien vivant entre les institutions et les citoyens.

Nous avons engagé des réformes ambitieuses, modernisé nos outils de gestion grâce à l'appui de nos partenaires techniques et financiers, et surtout, expérimenté une approche nouvelle : celle de l'engagement communautaire. Les maîtres-parents, les agents de santé communautaire, et tant d'autres acteurs locaux ont prouvé que l'État peut s'appuyer sur ses communautés pour renforcer la prestation des services publics. Ce modèle, que nous avons testé avec rigueur, mérite aujourd'hui d'être amplifié.

Le présent rapport d'activités 2025 est à la fois un bilan et une promesse. Il témoigne des efforts accomplis, mais surtout, il trace le chemin vers une Fonction Publique plus inclusive, plus proche, plus résiliente, conformément à la vision du Professeur Faustin Archange TOUADERA. En 2026, nous irons plus loin. Nous structurerons les corps communautaires, renforcerons la formation, et poursuivrons la décentralisation administrative.

Je tiens à saluer l'engagement de tous les agents publics, des partenaires techniques et financiers, et des collectivités locales. Ensemble, nous bâtissons une administration qui ressemble à notre peuple : courageuse, solidaire et tournée vers l'avenir.

Avec toute ma considération.

Marcel DJIMASSE

*Ministre de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative*

1. INTRODUCTION GENERALE

L'année 2025 a constitué une étape charnière pour la Fonction publique et la Réforme administrative en République centrafricaine. Dans un contexte marqué par la volonté de consolider l'État, de rapprocher l'administration des citoyens et de renforcer la confiance dans les institutions, le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative a poursuivi avec détermination la mise en œuvre de son mandat. Ce rapport d'activités vise à rendre compte des principales réalisations, des défis rencontrés et des perspectives ouvertes par les réformes engagées au cours de l'exercice.

1.1. Contexte

La République centrafricaine est engagée dans un processus de reconstruction institutionnelle et de modernisation de son appareil administratif. La Fonction publique, en tant que colonne vertébrale de l'État, se trouve au cœur de cette dynamique. En 2025, plusieurs réformes structurantes ont été initiées ou consolidées : harmonisation du Statut général de la Fonction publique, déploiement progressif du fichier unique des agents, expérimentation des corps communautaires, et renforcement des capacités des agents par la formation continue.

Ces actions s'inscrivent dans une vision globale de restauration de la confiance citoyenne et de promotion d'une administration performante, inclusive et résiliente.

1.2. Objectifs du rapport

Le présent rapport poursuit trois objectifs principaux :

- Rendre compte des activités menées par le ministère au cours de l'année 2025, en mettant en lumière les résultats obtenus et les innovations introduites.
- Analyser les forces et faiblesses de l'action administrative, ainsi que les opportunités et menaces qui se dessinent dans le contexte national et international.
- Projeter les perspectives pour l'année 2026, en définissant les priorités, les axes stratégiques et les indicateurs de suivi.

1.3. Méthodologie

La rédaction de ce rapport repose sur une méthodologie participative et transparente. Les données ont été collectées auprès des directions centrales et déconcentrées du ministère, des services techniques et des partenaires institutionnels. Les statistiques de gestion des ressources humaines, les rapports de formation, les comptes rendus des missions de terrain et les témoignages des bénéficiaires ont été mobilisés pour fournir une vision complète et équilibrée.

Une attention particulière a été accordée à l'évaluation des projets pilotes, notamment l'approche communautaire, afin d'en tirer des enseignements utiles pour l'extension future.

1.4. Résultats et limites

Les résultats obtenus en 2025 sont globalement satisfaisants et témoignent de la capacité du ministère à conduire des réformes ambitieuses malgré un environnement parfois contraint. Les recrutements ciblés, la mise en place d'outils numériques, l'extension progressive de la décentralisation et l'expérimentation des corps communautaires constituent des avancées notables.

Cependant, il convient de souligner que le dernier trimestre de l'année a connu un ralentissement des activités, principalement en raison du calendrier électoral. Les échéances politiques ont mobilisé une partie importante des ressources humaines et logistiques, entraînant un décalage dans la mise en œuvre de certaines actions prévues. Ce contexte n'a pas remis en cause la pertinence des réformes, mais il a limité leur rythme d'exécution.

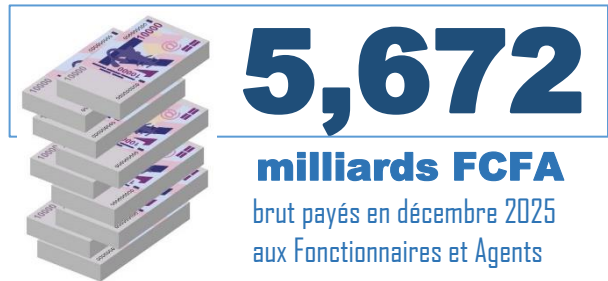
1.5. Portée du rapport

Au-delà de la présentation des activités, ce rapport se veut un instrument de mobilisation et de dialogue. Il s'adresse aux agents de la Fonction publique, aux institutions nationales, aux partenaires techniques et financiers, aux partenaires sociaux ainsi qu'aux citoyens. Il traduit la volonté du Ministère de rendre compte de son action, de partager les acquis et d'identifier les axes de progrès.

Il constitue également une base de travail pour les réflexions stratégiques à venir, en vue de bâtir une Fonction publique moderne, proche des communautés et capable de soutenir durablement le développement national.

2. PANORAMA DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2025

2025 EN CHIFFRES



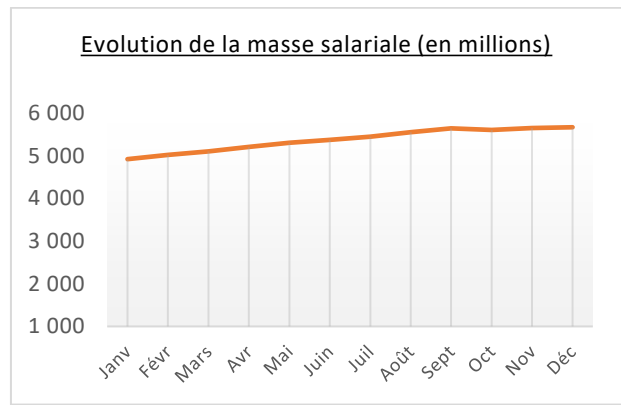
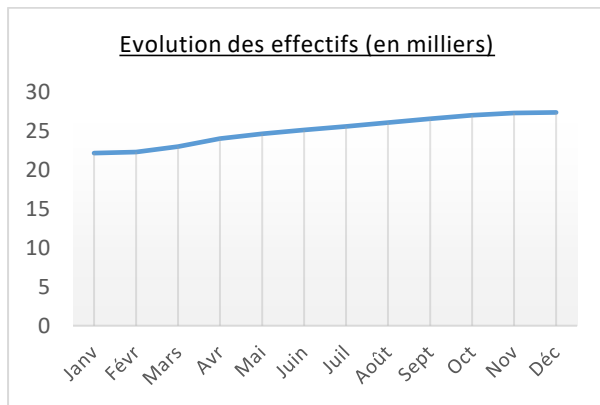
+19,52%
par rapport à 2024

80,57%
Fonctionnaires

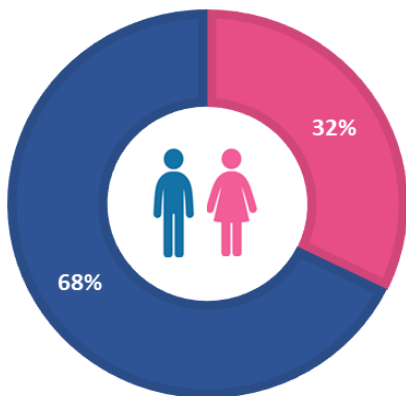
15,24%
Policiers

04,19%
Hors Statut

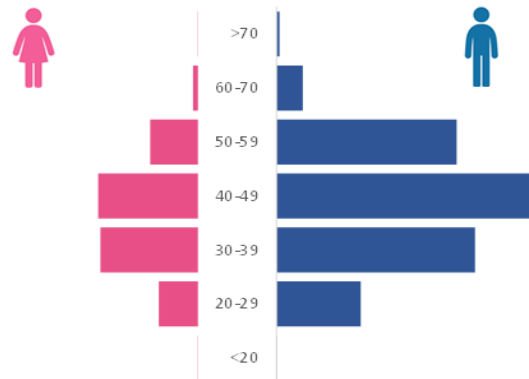
- ✓ **+13,49%** par rapport à fin décembre 2024
- ✓ **73,94%** pour les Fonctionnaires
- ✓ **16,89%** pour les Policiers
- ✓ **09,17%** pour le personnel Hors Statut



Répartition des FAE par genre

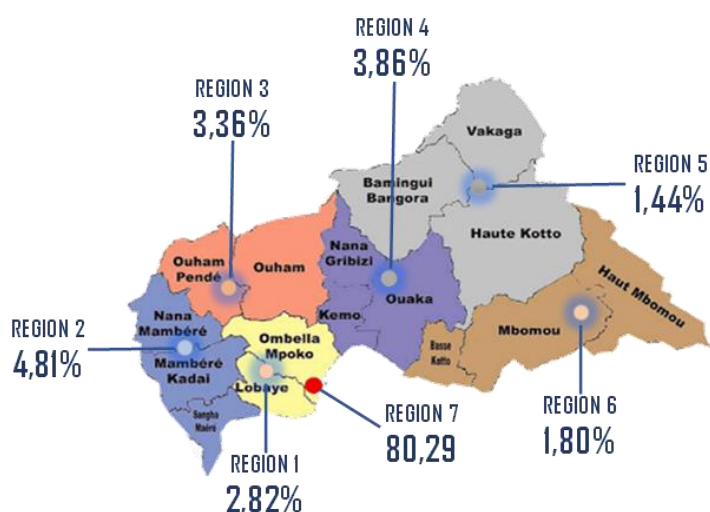


Pyramide des âges



Répartition géographique

REGION	EFFECTIF
EXTERIEUR	445
REGION 1 : PLATEAUX	771
REGION 2 : EQUATEUR	1 316
REGION 3 : YADE	921
REGION 4 : KAGAS	1 058
REGION 5 : FERTIT	394
REGION 6 : HAUT-OUBANGUI	492
REGION 7 : BAS-OUBANGUI	21 982
TOTAL GENERAL	27 379



3. CHANTIERS MAJEURS REALISES

3.1. Recrutements massifs et ciblés

L'année 2025 a été marquée par une avancée historique dans le domaine du recrutement au sein de la Fonction publique. Sur les 33 ministères et institutions concernés, 24 ont été traités, permettant l'intégration de 8 655 jeunes diplômés dans l'administration. Ce chiffre dépasse largement l'engagement initial du gouvernement, qui avait promis devant les élus de la Nation l'intégration de 6 000 agents.

Cette performance traduit non seulement la volonté politique de renforcer l'appareil administratif, mais aussi la capacité opérationnelle du ministère à conduire un processus complexe et inclusif. Une attention particulière a été portée aux secteurs stratégiques :

- **Éducation nationale** : 1 600 nouveaux enseignants et personnels pédagogiques intégrés, contribuant à l'amélioration du ratio élèves/enseignants et à la qualité de l'enseignement.
- **Santé publique** : 1 400 agents de santé recrutés, renforçant la couverture sanitaire et la disponibilité des services de base dans les zones urbaines et rurales.
- **Administration du territoire** : 668 agents déployés, permettant de consolider la présence de l'État dans les préfectures et sous-préfectures, et de soutenir la décentralisation administrative.

« Ces recrutements massifs constituent une réponse concrète aux attentes des jeunes diplômés et un signal fort de l'engagement du gouvernement à bâtir une administration inclusive et performante. »

— Déclaration du Ministre de la Fonction publique lors de la présentation des résultats du programme de recrutement devant le Conseil des ministres de 27 janvier 2026.

3.2. Renforcement des capacités

Au-delà des recrutements, l'année 2025 a vu la mise en œuvre d'un vaste programme de formation continue destiné à améliorer les compétences des agents déjà en poste.

- **Sessions organisées** : 38 sessions de formation, regroupant plus de 2 000 agents.
- **Thématiques abordées** : gestion publique, éthique professionnelle, outils numériques, suivi-évaluation, et techniques de communication administrative.
- **Approche pédagogique** : alternance entre formations en présentiel et modules numériques, favorisant l'accessibilité et la flexibilité.

Ces actions ont contribué à renforcer la culture de performance et à préparer les agents aux exigences d'une administration moderne.

3.3. Fonction Publique – Un tournant décisif

Pendant plus de quarante ans, le bâtiment du Ministère de la Fonction Publique a résisté au temps, mais il s'était progressivement transformé en un lieu de souffrance : fissures béantes, murs rongés par l'humidité, moisissures persistantes, infestations d'insectes et odeurs insupportables. Ce cadre délabré constituait un danger pour le personnel et un frein à l'efficacité de l'administration.



Avant : Bâtiment du Ministère de la Fonction Publique dans un état de délabrement avancé

Face à cette situation alarmante, le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, Marcel DJIMASSE, a pris ses responsabilités. Avec le soutien financier de la Banque Mondiale, les travaux de réhabilitation et d'extension ont été officiellement lancés le 14 septembre 2025. Cette initiative traduit la volonté politique du Président de la République, Chef de l'État, Professeur Faustin Archange TOUADERA : moderniser l'administration publique par des actes concrets, et non par de simples discours.

Aujourd'hui, la réhabilitation de ce bâtiment n'est pas une simple rénovation. Elle incarne une étape cruciale dans la transformation de l'administration centrafricaine : offrir aux agents un environnement digne, améliorer la gestion des ressources humaines et garantir aux citoyens un service public de meilleure qualité.



Actuel : Réhabilitation et extension du bâtiment abritant le Ministère de la Fonction Publique

Somme toute, ce projet marque un tournant décisif. Il ouvre la voie à une administration revitalisée, plus efficace, plus transparente et mieux préparée à relever les défis de demain, conformément aux ambitions du Plan National de Développement 2024-2028.

3.4. Stabilité du climat social – Un acquis historique

Pendant quatre années consécutives, la Centrafrique a connu un climat social d'une stabilité exceptionnelle : du jamais vu dans l'histoire récente du pays. Dans un contexte marqué par des défis socio-économiques persistants, le Gouvernement, les syndicats des travailleurs et le patronat ont su maintenir un dialogue constant, structuré et apaisé. Cette stabilité sociale, fruit du Pacte National pour la Stabilité Sociale et le Relèvement Économique, a permis de transformer le paysage des relations professionnelles et de consolider la paix civile.

Ce climat inédit a eu des implications majeures : il a offert au Gouvernement un cadre solide pour déployer ses politiques publiques, en particulier celles inscrites dans la Vision du Chef de l'État et le Plan National de Développement 2024-2028. Grâce à cette sérénité sociale, les réformes administratives, économiques et sociales ont pu avancer sans blocages, favorisant la confiance des investisseurs, la croissance et la cohésion nationale.

La reconduction du Pacte en 2022, puis la conclusion du nouveau Pacte social en 2025, ont confirmé la maturité des acteurs sociaux et leur sens de responsabilité. Ce nouvel accord n'est pas seulement un outil de dialogue : il est devenu un véritable instrument stratégique, garantissant justice sociale, stabilité et progrès. En cette période de transition entre relèvement et développement, il incarne la volonté collective de bâtir une administration efficace, une économie résiliente et une société apaisée.

3.5. Suivi, contrôle et supervision – Une première historique

L'année 2025 restera marquée par une avancée sans précédent dans l'histoire de la Fonction Publique centrafricaine : pour la première fois, une Direction Régionale – la N°7 – a conduit un suivi systématique, un contrôle rigoureux et une supervision directe des structures administratives et déconcentrées.

Sous l'impulsion du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, et conformément à la lettre de mission du Premier Ministre, la Direction Régionale N°7 a intensifié ses actions en matière d'éthique et de déontologie professionnelle. Réunions de sensibilisation, visites inopinées dans les départements ministériels, centres de santé urbains, établissements scolaires et hôpitaux : jamais auparavant un tel dispositif de contrôle n'avait été déployé avec autant de constance et de fermeté.

Ces descentes ont permis de réduire l'absentéisme chronique, de recadrer les plans de carrière des fonctionnaires poursuivant leurs études, de vérifier la qualité des prestations dans les hôpitaux et de renforcer la discipline dans les écoles. Les témoignages des autorités locales – Sous-Préfets, Maires, Chefs de centres de santé – confirment l'impact positif de cette innovation : les agents savent désormais que l'État est derrière eux, les contrôle et les évalue.



Témoignages : Le Sous-Préfet et le Maire de 7^{ème} arrondissement ont félicité cette initiative du Ministère de la Fonction Publique. Pour eux, cette innovation vient d'aider notre administration car les FAE ont perdus les bonnes habitudes administratives.



Témoignages : Le Chef de centre de Mamadou Mbaiki se félicite de l'initiative de la Fonction Publique pour ce travail, car dorénavant les Fonctionnaires et Agents de l'Etat savent que l'Employeur est derrière eux pour les contrôler et les évaluer.

Au-delà des constats, cette démarche pionnière a mis en lumière les défis persistants : manque d'infrastructures pour accueillir les jeunes diplômés intégrés dans la Fonction Publique, insuffisance de moyens logistiques pour déployer les agents dans l'arrière-pays, et nécessité de renforcer la coordination hiérarchique.

Les recommandations formulées – registres de présence, évaluations trimestrielles, formations en éthique, construction de nouvelles salles de classe – tracent une feuille de route claire pour consolider l'action publique.

Implications pour la politique gouvernementale

Ce travail de suivi et de supervision, inédit dans l'histoire de la Fonction Publique, constitue une révolution administrative. Il offre au Gouvernement un outil concret pour déployer sa politique de réforme :

- Redynamiser les services déconcentrés et assurer une présence effective des agents.
- Renforcer la discipline et la transparence, conditions essentielles d'une administration performante.
- Améliorer la qualité des services publics, en cohérence avec la Vision du Chef de l'État et le Plan National de Développement 2024-2028.

En somme, ce rapport 2025 ne se limite pas à un état des lieux : il marque un tournant historique, posant les bases d'une administration centrafricaine plus responsable, plus efficace et véritablement au service du citoyen.

3.6. Innovations administratives

L'année 2025 a également été marquée par des avancées significatives dans la modernisation des outils de gestion.

- **Déploiement du fichier unique des agents** : Le Décret n°26.414 du 26 novembre 2025 portant adoption du fichier de référence de traitement des salaires des Fonctionnaires et Agents de l'État (FAE) constitue une étape majeure. Ce texte confirme la compétence exclusive du Ministère de la Fonction publique en matière d'alimentation de la base de données des agents.
- **Impact** : La Direction de la solde ne peut plus attribuer de numéros matricules de son propre chef, ce qui renforce l'intégrité et la fiabilité de la base.
- **Résultats** : À fin 2025, près de 70 % des agents sont déjà enregistrés dans le fichier unique, garantissant une meilleure transparence et une réduction des risques de doublons ou d'irrégularités.
- **Numérisation des procédures** : Expérimentation de plateformes numériques pour la gestion des carrières et des affectations, facilitant la traçabilité et l'efficacité.
- **Suivi-évaluation** : Introduction de mécanismes de reporting trimestriel pour mesurer l'impact des réformes et ajuster les stratégies.

3.7. Un chantier porteur de confiance

Ces réalisations ont eu un impact direct sur la perception des citoyens et des partenaires institutionnels. Les recrutements massifs ont redonné espoir à une jeunesse longtemps confrontée au chômage, tandis que la mise en place du fichier unique a renforcé la crédibilité de l'administration.

« Pour la première fois, nous avons le sentiment que l'État tient ses promesses et que la Fonction publique devient un véritable moteur de développement. » — Témoignage d'un jeune enseignant recruté en 2025.

3.8. Limites et défis

Il convient toutefois de noter que le dernier trimestre de l'année a été marqué par un ralentissement des activités, en raison du calendrier électoral. Certaines formations prévues ont été reportées et le rythme de déploiement du fichier unique a été temporairement freiné.

Ce contexte n'a pas remis en cause la pertinence des réformes, mais il souligne la nécessité de renforcer la résilience institutionnelle face aux aléas politiques et logistiques.

3.9. Synthèse

En définitive, les chantiers majeurs réalisés en 2025 témoignent d'une dynamique positive et d'une volonté affirmée de moderniser la Fonction publique. Les recrutements massifs, le renforcement des capacités et les innovations administratives constituent des jalons essentiels vers une administration plus performante, transparente et proche des citoyens.

4. FOCUS SUR L'APPROCHE COMMUNAUTAIRE : RAPPROCHER L'ÉTAT DES CITOYENS

L'année 2025 restera comme une étape fondatrice dans la modernisation de la Fonction publique, avec la mise en œuvre pilote des corps communautaires. Cette innovation audacieuse a pour objectif de rapprocher l'État des citoyens, en installant des agents publics au cœur des communautés, là où les besoins sont les plus pressants et où la présence de l'administration se fait souvent attendre.

Les premières expériences menées dans les préfectures de Haut-Mbomou et de la Ouaka ont révélé des résultats prometteurs. Les services publics, longtemps perçus comme lointains et difficiles d'accès, sont désormais à portée de main. Les citoyens n'ont plus à parcourir des kilomètres pour obtenir un document ou une assistance : l'État est venu à eux. Cette proximité a transformé la relation entre l'administration et les populations, en instaurant un climat de confiance et de coresponsabilité.

Les impacts sont multiples et significatifs. Les communautés se sont affranchies des charges financières liées à la prise en charge des agents, libérant ainsi des ressources pour d'autres initiatives locales. La confiance citoyenne s'est renforcée, car chacun constate que l'État est présent, attentif et réactif. La délivrance des services publics s'est améliorée, avec des délais réduits et une efficacité accrue. Plus encore, une dynamique nouvelle de coresponsabilité a émergé : les citoyens ne sont plus de simples bénéficiaires, mais des partenaires actifs dans la gestion et le suivi des services.

Les témoignages recueillis sont éloquent. Les habitants expriment leur satisfaction face à la disponibilité des agents, à la rapidité des services et à la dignité retrouvée dans leur relation avec l'administration. Pour beaucoup, c'est une première expérience de proximité réelle avec l'État, une expérience qui redonne espoir et confiance dans l'avenir.

Cependant, ces avancées s'accompagnent d'enseignements précieux. Pour assurer la pérennité du modèle, il est indispensable de renforcer l'encadrement des agents, de leur offrir une formation adaptée aux réalités locales et de mettre en place un suivi rigoureux. L'approche communautaire ne doit pas être perçue comme une expérimentation isolée, mais comme une révolution administrative appelée à s'étendre et à s'ancrer durablement dans toutes les régions du pays.

En définitive, l'emploi communautaire incarne une vision nouvelle de la Fonction publique : une administration proche, humaine, et engagée dans la vie quotidienne des citoyens. C'est une réponse concrète aux aspirations de nos populations, un levier de confiance et de développement, et une pierre angulaire de la reconstruction nationale. Promouvoir et généraliser cette approche, c'est investir dans un État plus inclusif, plus efficace et plus digne.

5. ANALYSE STRATEGIQUE ET RECOMMANDATIONS

5.1. Analyse stratégique

L'analyse stratégique (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) de l'administration publique centrafricaine en 2025 met en lumière un secteur en pleine transition, oscillant entre des réformes structurelles ambitieuses et une fragilité persistante liée au contexte sécuritaire.

5.1.1. Forces (*Atouts internes*)

L'administration publique centrafricaine est en phase de restructuration, s'appuyant sur le recrutement des jeunes diplômés pour renforcer les effectifs, une décentralisation accrue, et la digitalisation des services. Elle cible une meilleure répartition des fonctionnaires entre Bangui et les provinces, tout en réhabilitant ses infrastructures.

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative engage une série de réformes pour moderniser l'administration et rapprocher les services des citoyens. Les atouts internes actuelles sont en développement :

- **Volonté de réforme affichée** : Impulsion politique forte via le Ministère de la Fonction Publique pour une « refondation de l'État » et une modernisation institutionnelle.
- **Renouvellement des effectifs** : Lancement d'un recrutement massif de 9 000 jeunes diplômés pour rajeunir l'administration et améliorer la couverture du territoire, visant à réduire la concentration des agents à Bangui.
- **Modernisation administrative** : Le ministère de la Fonction publique mène des projets de réhabilitation des locaux (ex : La Direction Générale de la Fonction Publique) et de numérisation des dossiers pour améliorer les conditions de travail et la performance.
- **Stabilité institutionnelle** : Des structures pérennes et des cadres juridiques établis qui garantissent la continuité du service public.
- **Expertise métier** : Présence de fonctionnaires hautement qualifiés et détenteurs d'un savoir-faire spécifique à l'intérêt général.

- **Maillage territorial** : Une présence physique étendue permettant d'être au plus proche des citoyens.
- **Cadre stratégique défini** : Existence du Plan National de Développement (PND-RCA 2024-2028) servant de boussole pour la transformation administrative.

Ces efforts visent à surmonter les faiblesses historiques de capacité et à instaurer une administration plus fonctionnelle et proche des citoyens.

5.1.2. Faiblesses (Limites internes)

L'administration publique centrafricaine fait face à des limites internes majeures qui sont à l'origine de l'inefficacité des services publics fournis aux populations. La dégradation des services publics est plus prononcée dans les provinces et plus précisément dans les zones affectées par les conflits.

- **Dégradation des infrastructures physiques** : De nombreux bâtiments administratifs souffrent de fissures, de moisissures et d'un manque d'entretien chronique, ce qui nuit à la productivité.
- **Hyper-concentration géographique** : Environ 70 % des agents de l'État sont basés à Bangui, laissant seulement 30 % pour couvrir l'ensemble des provinces.
- **Lenteur et inefficacité** : Le traitement des dossiers administratifs est marqué par une lenteur excessive, souvent injustifiée, qui pénalise les citoyens.
- **Dysfonctionnements opérationnels** : Le service public est jugé inefficace dans la fourniture de services de base à la population.
- **Dégradation des services en province** : Les zones affectées par les conflits souffrent de services publics quasi inexistant suite aux pillages et destructions passés.
- **Défis éthiques** : En dépit de multiples sessions de renforcement de capacité sur l'éthique et la déontologie, la persistance de pratiques telles que le népotisme, le favoritisme et la corruption, qui érodent la confiance des citoyens.
- **Obsolescence technologique** : Certains services peuvent souffrir d'un retard dans la transformation numérique par rapport au secteur privé.
- **Silos organisationnels** : Un manque de communication entre les différents ministères ou services, nuisant à la cohérence des actions.

Des initiatives sont lancées pour pallier ces faiblesses avec des projets de réhabilitation des bâtiments administratifs et des programmes de renforcement des capacités soutenus par des partenaires comme la Banque mondiale.

5.1.3. Opportunités (Facteurs externes favorables)

L'administration publique centrafricaine offre des opportunités majeures de modernisation et la décentralisation des services. Des réformes, soutenues par des partenaires internationaux (Banque Mondiale, Union Européenne, PNUD, France), visent à renforcer les compétences et à améliorer la gestion des ressources humaines, notamment pour restaurer l'autorité de l'État. Voici les principaux axes d'opportunités :

- **Recrutement et rajeunissement** : Un vaste programme a permis de recruter jusqu'à 9 000 jeunes diplômés pour renforcer les effectifs, avec un accent sur la déconcentration pour réduire la fracture entre Bangui et les Provinces.
- **Réforme administrative et formation** : Un partenariat avec l'INSP (France) et des projets de réforme (avec la Banque Mondiale) sont en cours pour former les cadres et professionnaliser l'administration.
- **Décentralisation** : Des opportunités existent pour améliorer les services publics dans les provinces, souvent affaiblies par les conflits, afin d'assurer une meilleure couverture territoriale.
- **Transformation numérique** : Potentiel de simplification des procédures et d'amélioration de la relation citoyen-administration grâce aux outils digitaux.

Ces réformes visent à passer d'une administration centralisée et fragilisée à une structure plus efficace et présente sur l'ensemble du territoire centrafricain.

5.1.4. Menaces (Facteurs externes défavorables)

L'administration publique centrafricaine est menacée par une fragilité structurelle, marquée par une corruption généralisée, la destruction des infrastructures et un sous-financement chronique. Les principales menaces sur l'administration publique centrafricaine :

- **Corruption et détournement** : La corruption financière gangrène les services publics, où les « pots-de-vin » priment sur le droit.
- **Destruction des infrastructures** : La dégradation des bâtiments et le manque d'équipements paralysent le travail administratif.
- **Contraintes budgétaires** : La réduction des budgets publics qui limite les capacités d'investissement et de recrutement.
- **Cyberattaques** : Une vulnérabilité accrue des infrastructures numériques face à la criminalité informatique.
- **Désengagement citoyen** : Une perte de confiance des usagers envers les institutions, pouvant mener à une contestation sociale.
- **Enclavement et infrastructures** : Le mauvais état des routes et des réseaux de communication handicape la coordination entre le pouvoir central et les préfectures.

Ces failles paralysent le service public et limitent la capacité du gouvernement à assurer la gestion administrative efficace et le développement.

5.2. Recommandations

La réforme de l'administration publique en Centrafrique est cruciale pour restaurer l'autorité de l'État, la cohésion sociale et la gestion des ressources. L'administration publique centrafricaine traverse une phase de transformation profonde visant à restaurer l'autorité de l'État sur l'ensemble du territoire. Les recommandations actuelles, portées par le **Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme**

Administrative, s'articulent autour de la modernisation des outils et de l'amélioration de l'éthique professionnelle. Voici les axes majeurs de recommandations pour renforcer l'efficacité publique :

5.2.1. Modernisation et Gestion des Ressources Humaines

- **Modernisation et Numérisation** : Accélérer la modernisation des méthodes de travail (archaïques actuellement) en intégrant des outils numériques pour une meilleure gestion des ressources humaines et financières.
- **Gestion des Ressources Humaines (GRH)** : Mettre en place un cadre de gestion des Ressources Humaines rigoureux, incluant des recrutements basés sur la compétence et des formations continues pour les fonctionnaires.
- **Professionnalisation des recrutements** : Mettre en œuvre une vérification rigoureuse de la moralité, des compétences techniques et des aptitudes professionnelles avant toute nomination à des postes de responsabilité administrative et financière.
- **Diagnostic organisationnel** : Finaliser et appliquer les recommandations du diagnostic des ressources humaines pour identifier les faiblesses structurelles et optimiser la gestion des agents.
- **Formation continue** : Établir des programmes de formation adaptés pour actualiser les compétences des fonctionnaires face aux nouveaux défis de gestion.

5.2.2. Relation avec les Citoyens

- **Approche Citoyenne** : Placer le citoyen au cœur de l'action publique en améliorant la qualité de l'accueil, l'accès aux documents administratifs et en renforçant la participation citoyenne.
- **Restauration de la confiance** : Améliorer les relations entre l'administration et les administrés par une meilleure information du public sur les activités administratives.
- **Digitalisation et simplification** : Accélérer la numérisation des procédures pour réduire l'aspect « archaïque » de certains services et faciliter l'accès aux prestations publiques.

5.2.3. Décentralisation et Territoire

- **Restauration de l'autorité de l'État** : Accompagner le déploiement des services publics dans les provinces pour assurer une présence administrative efficace sur les 623 000 km² du pays.
- **Gouvernance locale** : Favoriser la participation des populations aux processus de décision pour réduire le sentiment d'exclusion.

Des efforts sont soutenus par des partenaires comme la MINUSCA (notamment pour la formation et la logistique dans les provinces) pour renforcer les capacités des agents.

6. PERSPECTIVES 2026 – VISION, OBJECTIFS, PLAN D’ACTION ET INDICATEURS DE SUIVI

6.1. Une vision claire : consolider et transformer

Après une année 2025 marquée par des réformes structurantes et des avancées inédites, 2026 doit être l’année de la consolidation et de la transformation durable. La Fonction Publique centrafricaine se projette vers une administration performante, inclusive et résiliente, capable de soutenir le développement national et de renforcer la confiance des citoyens dans l’État.

Cette vision s’inscrit dans le Plan National de Développement 2024-2028, qui place la modernisation administrative au cœur de la croissance, de la stabilité et de la justice sociale.

6.2. Objectifs stratégiques pour 2026

1) *Finaliser et opérationnaliser les textes juridiques fondamentaux*

- Validation nationale et adoption du Guide Normatif des Emplois Publics, suivie de la prise du décret d’application.
- Validation nationale et passage devant l’Assemblée nationale du Statut général de la Fonction Publique.
- Validation nationale du Manuel des Procédures, garantissant une gestion harmonisée et transparente.

2) *Implémenter le Système de Gestion Intégrée des Ressources Humaines (SGIRH)*

- Déploiement progressif du système dans toutes les directions centrales et déconcentrées.
- Généralisation de la numérisation des procédures administratives, pour une traçabilité et une efficacité accrue.

3) *Accélérer la décentralisation et rapprocher l’État des citoyens*

- Extension des corps communautaires à de nouvelles préfectures.
- Réduction de la concentration des agents à Bangui par un redéploiement vers les provinces.
- Réorientation du RESA vers une approche plus durable, centrée sur la motivation des agents, la transparence de la gestion et l’amélioration des conditions de travail.

4) *Améliorer les conditions de travail et l’éthique professionnelle*

- Poursuite des réhabilitations d’infrastructures administratives.
- Intensification des contrôles inopinés et des évaluations régulières pour lutter contre l’absentéisme et renforcer la discipline.

5) *Renforcer les capacités et la culture de performance*

- Organisation de sessions de formation continue sur l’éthique, la gestion publique et les outils numériques.
- Développement d’une culture de responsabilité et de redevabilité à tous les niveaux.

6.3. Plan d'action 2026

- **Premier semestre** : validation nationale des textes juridiques, adoption du décret sur le Guide Normatif, extension du fichier unique à 100 % des agents, lancement du SGIRH.
- **Deuxième semestre** : déploiement des corps communautaires dans au moins 5 nouvelles préfectures, poursuite des réhabilitations, intensification des contrôles et évaluations.
- **Tout au long de l'année** : mise en œuvre des mécanismes de suivi-évaluation, publication de rapports trimestriels, communication renforcée avec les partenaires sociaux et institutionnels.

6.4. Indicateurs de suivi

- Textes juridiques validés et adoptés : Guide Normatif, Statut général, Manuel des Procédures.
- Taux d'intégration des agents dans le fichier unique : objectif 100 % en 2026.
- Implémentation du SGIRH : couverture totale des directions centrales et déconcentrées.
- Nombre de préfectures couvertes par les corps communautaires : objectif 7 préfectures.
- Taux de réduction de l'absentéisme : objectif -30 % par rapport à 2025.
- Nombre de sessions de formation continue organisées : objectif 50 sessions, couvrant au moins 3 000 agents.
- Proportion des infrastructures administratives réhabilitées : objectif 60 % des bâtiments prioritaires.
- Publication régulière des rapports trimestriels : objectif 4 rapports validés et diffusés.

6.5. Conclusion – Une année de consolidation et de projection

2026 doit être l'année où la Fonction Publique centrafricaine passe du stade de la réforme à celui de la transformation durable. Les textes juridiques validés, l'implémentation du SGIRH et la généralisation de la numérisation des procédures administratives constitueront des jalons historiques.

En consolidant les acquis, en renforçant la discipline et en modernisant les outils de gestion, la Fonction Publique se positionne comme le véritable moteur du développement et de la stabilité nationale.

7. CONCLUSION - SYNTHÈSE ET ENGAGEMENT

L'année 2025 restera comme une étape décisive dans la marche de la Fonction publique centrafricaine vers une gouvernance moderne, inclusive et résiliente. Les recrutements massifs, la formation continue, la réhabilitation des infrastructures, la mise en place du fichier unique et l'expérimentation des corps communautaires ont démontré que l'État peut se réinventer et se rapprocher de ses citoyens. Ces avancées ne sont pas de simples réalisations techniques : elles incarnent une volonté politique ferme de bâtir une administration digne, transparente et efficace.

Mais ce rapport n'est pas seulement un bilan. Il est un appel à l'action. Les défis demeurent : infrastructures encore fragiles, concentration excessive des agents à Bangui, lenteurs administratives, pratiques contraires à l'éthique, contraintes budgétaires et menaces sécuritaires. Face à ces réalités, nous devons redoubler de courage et d'innovation. La Fonction publique ne peut se contenter d'être un appareil administratif ; elle doit rester le cœur battant de l'État, le lien vivant entre institutions et citoyens.

En 2026, notre engagement est clair :

- Structurer les corps communautaires pour en faire des piliers durables de proximité et de coresponsabilité.
- Renforcer la formation et l'éthique professionnelle, afin que chaque agent incarne la dignité et la compétence de l'État.
- Poursuivre la décentralisation administrative, pour que chaque citoyen, où qu'il vive, sente la présence effective de l'État.
- Accélérer la modernisation numérique, garantissant transparence, efficacité et confiance.

Nous appelons l'ensemble des agents publics, des partenaires techniques et financiers, des syndicats, des collectivités locales et des citoyens à poursuivre ce chemin avec détermination. La stabilité sociale acquise doit être consolidée, la confiance restaurée doit être amplifiée, et la vision du Chef de l'État doit se traduire en actes concrets au quotidien.

La Fonction publique centrafricaine est en mouvement. Elle n'est plus figée dans ses fragilités passées ; elle avance, portée par l'énergie de ses agents et la confiance de ses communautés. Ensemble, faisons de 2026 l'année de la consolidation et de l'élargissement, l'année où l'administration devient véritablement le moteur du développement et le miroir de notre peuple : courageux, solidaire et tourné vers l'avenir.

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative réaffirme son engagement total : bâtir une administration qui ressemble à la République centrafricaine, une administration qui inspire confiance, qui protège, qui sert et qui unit.

8. ANNEXES

Annexe 1 : Point sur l'intégration des jeunes diplômés dans la fonction publique centrafricaine

N°	MINISTERE	Effectif Intégré	Impact Financier (sans les HS)
1	Education Nationale	1 600	158 345 700
2	Santé et de la Population	1 400	117 330 150
3	Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique	215	75 651 673
4	Agriculture et du Développement Rural	296	25 123 110
5	Ensemble Artistique Nationale (Ministère des Arts, de la Culture)	340	28 173 522
6	Elevage et de la Santé Animale	222	16 414 146
7	Action Humanitaire, de la Solidarité	138	12 069 762
8	Intérieur et de la Sécurité Publique (Civils)	21	1 913 010
9	Communication et des Mediaş	194	15 918 732
10	Protection Civile (Ministère de l'Administration du Territoire)	149	9 195 504
11	Arts, de la Culture et du Tourisme	149	12 347 610
12	Promotion du Genre	377	31 615 716
13	Environnement et du Développement Durable	387	33 229 866
14	Eaux, Forêts, Chasse Et Pêche	526	44 454 558
15	Travail, d'Emploi, de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle	289	29 646 912
16	Fonction Publique et de la Réforme Administrative	262	21 382 056
17	Promotion de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique	252	20 449 062
18	Transports et de l'Aviation Civile	242	21 289 236
19	Développement de l'Energie et des Ressources Hydrauliques	188	16 161 390
20	Administration du Territoire, de la Décentralisation et du Développement Local	418	31 906 926
21	Désarmement, de la Démobilisation, de la Réintégration du Rapatriement	57	0
22	Secrétariat Général du Gouvernement et des Relations avec les Institutions de la République	84	7 253 934
23	Economie Numérique, des Postes et Télécommunications	273	23 122 074
24	Présidence de la République	273	14 367 618
25	Défense Nationale et de la Reconstruction de l'Armée	239	20 967 426
	TOTAL	8 591	788 329 693

Annexe 2 : Situation de prise en charge effective dans le fichier de paie des nouveaux intégrés

N°	MINISTERE	Effectif Intégré	Prise de service	Impact brut
1	Education Nationale	1 600	1 589	171 894 824
2	Santé et de la Population	1 400	1 021	98 101 546
3	Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique	215	208	79 862 499
4	Agriculture et du Développement Rural	296	274	28 201 536
5	Ensemble Artistique Nationale (Ministère des Arts, de la Culture)	340	328	29 265 528
6	Elevage et de la Santé Animale	222	220	25 543 049
7	Action Humanitaire, de la Solidarité	138	133	11 940 150
8	Intérieur et de la Sécurité Publique (Civils)	21	19	2 681 114
9	Communication et des Médias	194	189	21 295 352
10	Protection Civile (Ministère de l'Administration du Territoire)	149	149	12 264 028
11	Arts, de la Culture et du Tourisme	149	140	15 079 245
12	Promotion du Genre	377	321	29 616 329
13	Environnement et du Développement Durable	387	348	33 200 502
14	Eaux, Forêts, Chasse Et Pêche	526	419	36 793 478
15	Travail, d'Emploi, de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle	289	247	27 318 854
16	Fonction Publique et de la Réforme Administrative	262	238	29 591 599
17	Promotion de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Civique	252	241	25 312 460
18	Transports et de l'Aviation Civile	242	224	21 810 572
19	Développement de l'Energie et des Ressources Hydrauliques	188	139	13 500 627
20	Administration du Territoire, de la Décentralisation et du Développement Local	418	275	34 005 865
21	Désarmement, de la Démobilisation, de la Réintégration du Rapatriement	57	0	0
22	Secrétariat Général du Gouvernement et des Relations avec les Institutions de la République	84	74	7 655 098
23	Economie Numérique, des Postes et Télécommunications	273	204	19 913 904
24	Présidence de la République	273	222	41 693 620
25	Défense Nationale et de la Reconstruction de l'Armée	239	58	5 486 308
	TOTAL	8 591	7 280	822 028 087

Annexe 3 : Réhabilitation et extension du bâtiment du Ministère de la Fonction Publique



Image 1 : Vue de face du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative



Image 2 : Vue de côté droit du bâtiment réhabilité



Image 3 : Vue de côté gauche du bâtiment réhabilité



Image 4 : Vue de derrière avec extension du bâtiment réhabilité

Annexe 4 : Décret n°26.414 du 26 novembre 2025 portant adoption du fichier de référence de traitement des salaires des Fonctionnaires et Agents de l'État (FAE)

Présidence de la République



Republique Centrafricaine
Unité - Dignité - Travail

DECRET N°25 0414-

**PORTANT ADOPTION DU FICHER DE REFERENCE DE TRAITEMENT DES
SALAIRES DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS DE L'ETAT**

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE, CHEF DE L'ETAT

- (/u) la Constitution de la République Centrafricaine du 30 août 2023 ;
- (/u) la Loi n°99.016 du 16 juillet 1999, modifiant et complétant certaines dispositions de l'Ordonnance n°93.008 du 14 juin 1993, portant Statut Général de la Fonction Publique Centrafricaine ;
- (/u) le Décret n°23.199 du 30 août 2023, portant promulgation de la Constitution ;
- (/u) le Décret n°00.172 du 10 juillet 2000, fixant les règles d'application de la Loi n°99.016 du 16 juillet 1999, modifiant et complétant certaines dispositions de l'Ordonnance n°93.008 du 14 juin 1993, portant Statut Général de la Fonction Publique Centrafricaine ;
- (/u) le Décret n°22.040 du 7 février 2022, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- (/u) le Décret n°24.001 du 4 janvier 2024, portant nomination ou confirmation des Membres du Gouvernement ;
- (/u) le Décret n°19.149 du 21 mai 2019, portant organisation et fonctionnement du Ministère des Finances et du Budget et fixant les attributions du Ministre;
- (/u) le Décret n°22.070 du 16 mars 2022, portant organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et fixant les attributions du Ministre ;
- (/u) le rapport de l'opération du contrôle physique des Fonctionnaires et Agents de l'Etat ;

**SUR RAPPORT CONJOINT DU MINISTRE CHARGE DES FINANCES ET DU
BUDGET ET DU MINISTRE CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE
LA REFORME ADMINISTRATIVE**

DECRETE

- Art. 1^{er} :** La base des données issue de l'opération de contrôle physique et de recensement des Fonctionnaires et Agents de l'Etat, effectuée en 2022 et 2023 par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, est le « **Fichier de Référence** » devant servir pour le traitement des salaires des Fonctionnaires et Agents de l'Etat.
- Art. 2 :** Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est la seule porte d'entrée dans le fichier de base des salaires. Les Directeurs de Ressources interviennent mensuellement par cette unique entrée selon un calendrier défini par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.
- Art. 3 :** Le fichier de base des salaires mis à jour mensuellement sur la base des mouvements du personnel de l'Etat, est transmis à l'Office National d'Informatique (ONI) selon une procédure sécurisée pour le calcul des salaires, l'impression des bulletins de solde et l'interface avec Sygma-Systac.
- Art. 4 :** Le Directeur Général du Budget, le Directeur Général de l'Office National d'Informatique et le Directeur Général de la Gouvernance Numérique et de l'Innovation Technologique de l'Administration sont tenus, chacun en ce qui le concerne, de l'application stricte des dispositions du présent Décret.
- Art. 5 :** Le présent Décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires et qui prend effet à compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Bangui, le 26 NOV 2025



Pr Faustin Archange TOUADERA