

# RAPPORT ANNUEL 2005



Villa « La PISCINE » - Ambohibao - BP 399 Antananarivo - Email : [bianco@wanadoo.mg](mailto:bianco@wanadoo.mg)  
Téléphone : 00 261 20 22 489 82 / 22 489 79 / 22 459 52 - Télécopie : 00 261 20 22 489 93



Tsy rariny, tsy mendrika, mambotry firenena ny

# KOLIKOLY



aferafera, tsolotra, risoriso, rara tafaky, friry, kiteritery, "intervention", "akamakama", "boatin'afokasoka", sisika, kiantranoantrano, felaka, ...



RAMAFA 05

Toherintsika,

Lavintsika,



RAMAFA 05

Asa madio, mangarahara no tanjona.



**BIRAO MAHALEOTENA IADIANA AMIN'NY KOLIKOLY**

Villa "La Piscine" Ambohibao - BP 399 - ANTANANARIVO 22 489 79 / 22 320 80  
Fax : 22 489 93 bianco@wanadoo.mg - Vata fametrahana fitarainana BIANCO





# SOMMAIRE

<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>1 – Rappel du cadre juridique</b> .....	<b>4</b>
- Cadre légal.....	4
- Structure du BIANCO .....	5
- Organigramme au cours de l'année 2005.....	6
- Les comités consultatifs : un organe de conseil du Bureau Indépendant Anti -Corruption.....	7
<b>2 – Rappel du cadre stratégique</b> .....	<b>8</b>
- Mission du Bureau Indépendant Anti-Corruption .....	8
- Mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption .....	8
- Objectifs stratégiques .....	9
<b>3 – Objectifs opérationnels 2005</b> .....	<b>10</b>
<b>4 – Réalisations</b> .....	<b>11</b>
4.1 – Actions de prévention .....	11
a) Elaboration des manuels techniques d'analyse diagnostique des systèmes et des procédures.....	11
b) Finalisation des approches méthodologiques et adoption des démarches d'intervention .....	11
c) Audit des grands projets et des services publics .....	11
d) Analyse des systèmes et procédures des entités clientes et des secteurs prioritaires.....	12
e) Assistance et crédibilisation des concours administratifs .....	12
f) Développement de la collaboration avec les cellules anti-corruption des ministères et collectivités.....	13
g) Promotion des mouvements : éthique, code de déontologie, code de conduite et pacte d'intégrité.....	13
h) Accompagnement à la mise en place de guichet d'information et du standard minimum de services dans les bureaux administratifs .....	13
i) Labellisation des organismes privés et des services publics probes .....	14
j) Coopération avec le comité consultatif du département « Prévention » .....	14
4.2 – Actions d'éducation et de communication .....	16
a) Sensibilisation de masse.....	16
> Communication dans les médias .....	16
> Communication événementielle.....	17
> Site Web .....	18
b) Information et sensibilisation à travers les contacts directs et indirects .....	18
> Contacts directs .....	18
> Contacts indirects : relais.....	19
c) Information et sensibilisation dans les institutions de formation des agents de l'Etat.....	20
d) Initiation au refus de la corruption dans le système éducatif .....	20
e) Programme spécial pour jeune .....	21
f) Coopération avec le comité consultatif du département « Education et Communication » .....	21
4.3 – Actions dans le domaine des investigations.....	22
a) Réception de doléances .....	23
b) Traitement des doléances.....	24
c) Résultats des investigations .....	30

d) Réception et conservation des déclarations de patrimoine .....	30
e) Coopération avec le comité consultatif du département « Investigations » .....	32
4.4 – Conseil Juridique.....	34
4.5 – Département Administration et Finances .....	35
a) Gestion du personnel .....	35
▪ Recrutement du personnel .....	35
▪ Régularisation de la situation administrative .....	35
▪ Traitement des affaires courantes .....	35
▪ Renforcement des capacités .....	36
b) Logistique.....	36
▪ Mise en place et opérationnalisation des branches territoriales .....	36
▪ Travaux d'infrastructure .....	37
▪ Acquisition .....	37
▪ Appui logistique .....	37
4.6 – Suivi et Evaluation.....	38
<b>5 – Moyens .....</b>	<b>39</b>
5.1 – Ressources humaines.....	39
5.2 – Ressources et réalisations financières.....	40
5.3 – Ressources matérielles .....	41
<b>6 – Constats d'ordre général .....</b>	<b>42</b>
<b>7 – Perspectives générales.....</b>	<b>43</b>
7.1 – Plan stratégique 2006 - 2008 .....	43
7.2 – Plan de développement .....	44
7.3 – Plan de financement .....	45
<b>8 – Perspectives pour l'année 2006.....</b>	<b>48</b>
8.1 – Au titre de la Prévention .....	48
8.2 – Au titre de l'Education du public et de la Communication .....	49
8.3 – Au titre des actions d'investigation .....	49
8.4 – Conseil Juridique.....	49
8.5 – Au titre de l'Administration et des Finances .....	50
8.6 – Suivi et Evaluation.....	50
<b>9 – Prévisions financières .....</b>	<b>51</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>53</b>
<b>Annexes</b>	
Annexe 1 : Tableau des prévisions des activités 2005 par partenaire financier.....	57
Annexe 2 : Tableau des réalisations physiques par indicateur .....	59
Annexe 3 : Plan de travail annuel 2006 .....	64
Annexe 4 : Plan stratégique 2006 – 2008 .....	72
Annexe 5 : Banque de coût de la mise en place des branches territoriales .....	76
Annexe 6 : Plan de suivi évaluation de la mise en œuvre de la SNLCC .....	77

## INTRODUCTION

Après sa création en octobre 2004, le Bureau Indépendant Anti-Corruption s'est consacré au démarrage des actions de sensibilisation et d'éducation du public, de prévention et d'investigation, parallèlement à l'opérationnalisation des divers départements.

Durant l'année 2005, le Bureau s'est fixé comme objectif majeur la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption, notamment par :

- des activités de sensibilisation et d'éducation en vue d'instaurer une culture de refus de la corruption ;
- la mise en place aussi bien dans le secteur public que privé d'un système d'appui et de conseil, destiné à prévenir les risques de corruption afin d'améliorer les méthodes et procédures dans les dix secteurs prioritaires : Justice, Gendarmerie nationale, Police nationale, Domaines, Impôts, Trésor public, Douanes, Commerce, Education, Santé ;
- la répression des cas de corruption dénoncés sur tout le territoire afin de réduire l'impunité ;
- le développement des capacités opérationnelles notamment en ce qui concerne les ressources humaines et matérielles ;
- l'appropriation des méthodes et procédures requises par les partenaires financiers ;
- les travaux préparatoires à la mise en place des branches territoriales de Fianarantsoa et Toamasina ;
- le développement d'un cadre d'action et de coopération internationale en vue de la prise en compte de la grande corruption et du blanchiment d'argent.

Les actions entreprises sur tout le territoire ont permis d'amener le public à prendre conscience des enjeux de la lutte contre le fléau, et à réaliser que la corruption est d'abord une pratique illégale à risques qu'il est possible de combattre.

Ces acquis sont encore fragiles, eu égard à l'impatience de tous, au demeurant justifiée : des changements immédiats sont attendus par tout un chacun par rapport à sa perception de la corruption.

Au terme d'une année d'exercice, le Bureau fait face au constat que tous les secteurs sont encore rongés par la corruption, situation favorisée notamment par les dysfonctionnements de tous ordres dans les services publics. D'autre part, les secteurs les plus décriés ne se sont pas encore suffisamment appropriés de la stratégie nationale de lutte contre la corruption.

Dans la pratique, des difficultés sont également apparues, dans la mise en application des dispositions légales et réglementaires relatives à l'obligation de déclaration de patrimoine. L'instrumentalisation de cette nouvelle institution a notamment soulevé diverses réticences.

Il importe de rappeler que la réussite de la lutte contre la corruption requiert l'adhésion et la mobilisation de tous les citoyens et acteurs du développement.

Au plan interne, le Bureau s'est heurté à certains obstacles qui ont quelque peu affecté son fonctionnement :

- l'application du décret N° 2004-937 du 5 octobre 2004 portant création du Bureau Indépendant Anti Corruption, en ses dispositions relatives à la grille indiciaire prévue pour le personnel du Bureau a posé des problèmes d'ordre technique au niveau du Ministère de l'Economie, des Finances et du Budget. Les négociations afférentes devraient aboutir au premier trimestre 2006 ;
- compte tenu de l'ampleur du phénomène de corruption qui sévit à l'échelle nationale, les ressources humaines initialement prévues se sont avérées cruellement insuffisantes pour faire face aux missions. La mise en place des directions territoriales devrait permettre de résorber progressivement le déficit au niveau des effectifs ;
- enfin, la lourdeur des procédures actuelles de gestion administrative et financière affecte le rythme des activités du bureau, leur simplification s'impose à partir de 2006 : moralité des dépenses, régularité des actes et rapidité devraient aller de pair en vue de concilier respect de la légalité et efficacité.

Au niveau du public, divers sondages d'opinion, destinés à cerner les attentes de la population dans la conduite de la lutte contre la corruption ainsi qu'à évaluer l'impact des actions menées, ont quelque peu ébranlé l'opinion.

- a) Selon le classement de Transparency International publié au mois d'octobre 2005, l'indice de perception de la corruption (IPC) à Madagascar a chuté de 3.1 en 2004 à 2.8 en 2005, alors que la stratégie nationale de lutte contre la corruption prévoit d'atteindre en 2015 le score de 7/10 (classement du Japon en 2003). Ce score est un signal d'alerte qu'il faut certes prendre en considération ; il y aurait lieu toutefois d'en relativiser la portée.

Il faut d'abord signaler que la fluctuation de tels indices n'est pas imputable exclusivement au seul programme de la lutte contre la corruption, dans la mesure où la note IPC fait référence à la perception du degré de corruption par les hommes d'affaires et les analystes – pays.

Par ailleurs, la pression de la corruption peut être perçue comme plus importante par rapport aux années précédentes, dans la mesure où le public est devenu plus sensible au phénomène, à la suite des actions de sensibilisation et d'éducation entreprises.

- b) Les résultats de l'étude de l'image de BIANCO réalisée en octobre 2005 en partenariat avec la Fondation Friedrich Ebert Stiftung et l'agence indépendante ATW Consultants ont fait apparaître que le Bureau « bénéficie d'une image globalement positive, en termes de professionnalisme, accessibilité, efficacité et confiance ; cependant, une légère régression du score a été constatée par rapport à la période février 2005 »

Le même sondage révèle néanmoins que « la population est plutôt d'accord sur le fait que la création de BIANCO n'est pas de l'argent jeté par la fenêtre », tout en mettant l'accent sur la nécessité de procéder à quelques améliorations essentielles, concernant notamment le « sentiment des gens sur leur peur d'approcher le BIANCO, la mise à disposition des moyens nécessaires pour lutter contre la corruption, et surtout le traitement des dossiers sur le même pied d'égalité ».

En définitive, il apparaît que la population reste optimiste quant à l'issue de la lutte contre la corruption, si l'on considère que :

- la volonté politique est perçue comme forte et progressant, à 94% d'opinion positive ;
- l'évolution de la lutte contre la corruption est perçue à 64% ;
- une hausse de cinq points sur l'impact de la lutte contre la corruption sur la vie quotidienne a été enregistrée (de 61% en février 2005 à 66% en octobre 2005).

Il reste que ces divers sondages et études ont été particulièrement utiles, dans la mesure où ils ont permis d'apprécier l'étendue du problème posé et d'adapter les stratégies d'intervention par rapport aux attentes exprimées à divers niveaux.

Dès lors, il s'avère essentiel que les actions déjà entreprises soient renforcées et les actions de proximité intensifiées afin de permettre de consolider les premiers résultats obtenus.

# 1. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

## CADRE LEGAL

La lutte contre la corruption s'inscrit dans le cadre du programme d'actions prioritaires entrepris par le Gouvernement, en vue d'un renforcement de la bonne gouvernance et de l'instauration d'un Etat de droit.

La conception d'une stratégie nationale, la ratification des instruments internationaux de lutte contre la corruption, l'adoption d'une législation nationale appropriée et la mise en place de structures chargées de son application, sont autant de mesures concrétisant la volonté politique de contribuer à la vision d'un Madagascar meilleur.

L'arsenal juridique en matière de lutte contre la corruption se présente comme suit :

- la Convention des Nations Unies contre la corruption
- la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses trois Protocoles Additionnels, notamment le Protocole contre le trafic illicite de migrants, le Protocole visant à réprimer et à prévenir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que le Protocole contre la fabrication et le trafic illicite d'armes à feu, de leurs pièces, éléments et munitions
- la Convention de l'Union Africaine pour la prévention et la lutte contre la corruption
- la loi n°2004-030 du 9 septembre 2004 sur la lutte contre la corruption et ses décrets d'application respectifs n°2004-937 du 5 octobre 2004 relatif à la création du BIANCO, décret n°2004-982 du 12 octobre 2004 modifiant et complétant le décret n°2002-1128 du 30 septembre 2002 relatif au Conseil Supérieur de Lutte Contre la Corruption, ainsi que le décret n°2004-983 du 12 octobre 2004 modifiant et complétant le décret n°2002-1127 du 30 septembre 2002 instituant une obligation de déclaration de patrimoine pour certaines catégories de hautes personnalités et de hauts fonctionnaires
- la loi n°2004-020 du 19 août 2004 sur le blanchiment, le dépistage, la confiscation, et la coopération internationale en matière de produits du crime et le décret n°2005-086 du 15 février 2005 portant mise en place d'un service de renseignements financiers chargé de recevoir, d'analyser et traiter les déclarations de soupçons
- le Code des Douanes, en ses articles 40 et 301
- le Code Electoral en ses articles 39, 40, 136 et 137
- la loi 61.026 du 9 octobre 1961 édictant des dispositions exceptionnelles en vue de la répression disciplinaire des malversations commises par les fonctionnaires des cadres de l'Etat et les agents non encadrés des services publics, modifiée par l'ordonnance 72.024 du 18 septembre 1972 relative à la répression de la concussion, de la corruption et du trafic d'influence
- l'instruction présidentielle n°121-PRM/CAB du 27 juillet 1966 sur la répression des irrégularités et malversations
- la note n°428-PM-SGG/A du 7 juin 1994 relative au détournement des deniers publics
- la circulaire n° 1436-MJ/DGAJ/CO/DG/F/00 du 5 septembre 2000 sur la répression des détournements de deniers publics
- les divers codes de déontologie et de conduite de différentes administrations et professions

## STRUCTURE DU BIANCO

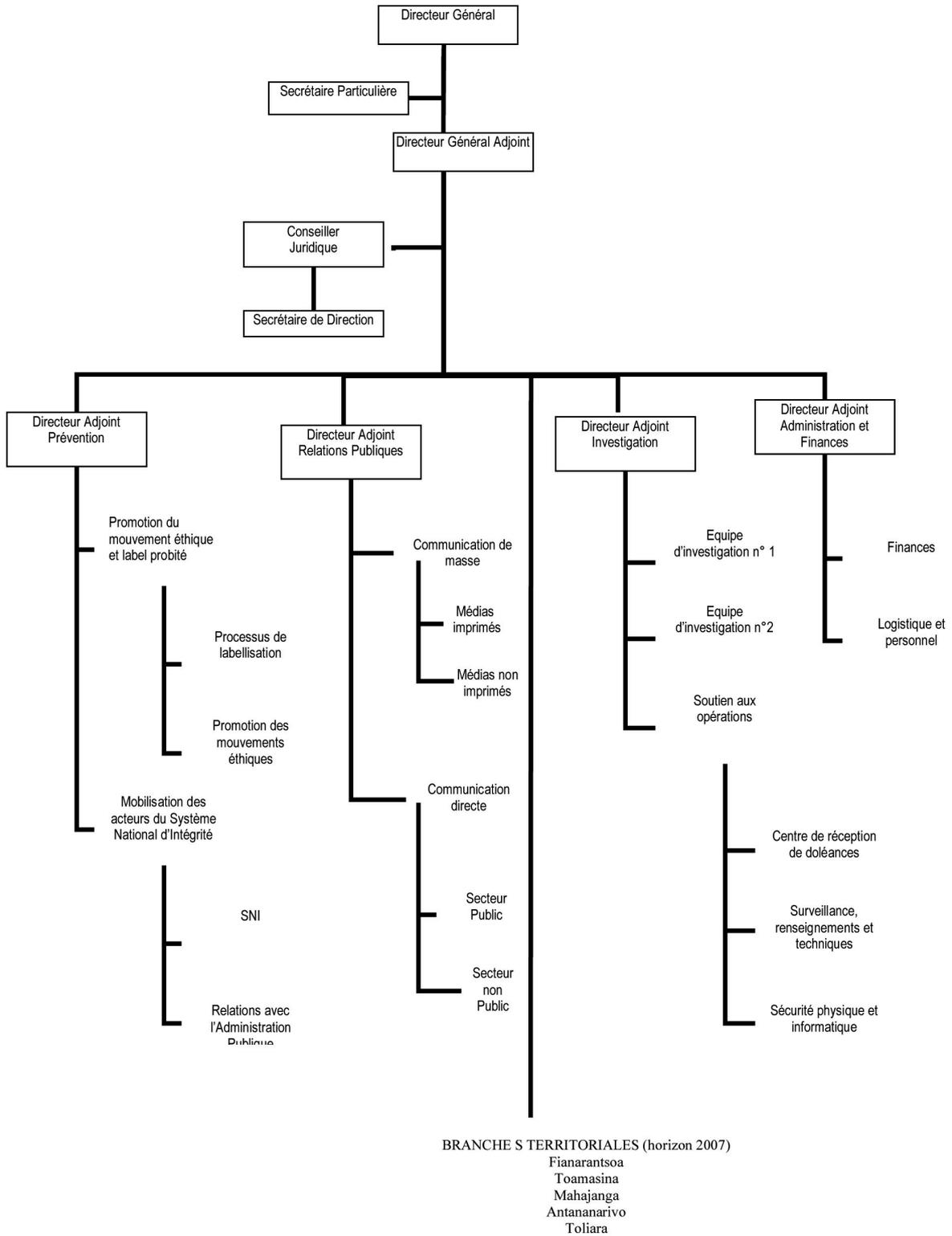
Créé par le décret n°2004-937 du 5 octobre 2004 et opérationnel depuis le mois de novembre 2004, le Bureau Indépendant Anti Corruption a pour mission de conduire la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption.

La structure du Bureau a été conçue en fonction de sa mission. Ses trois départements techniques sont chacun responsables de l'un des trois éléments de la stratégie nationale.

Le département Investigation se trouve ainsi chargé de la mise en application de la législation anti-corruption, le département Prévention participe à l'élimination des opportunités de corruption dans le fonctionnement des systèmes des secteurs publics et privés. Pour sa part, il incombe au département Education – Communication de mobiliser les soutiens publics à travers la sensibilisation de la population sur les méfaits de la corruption et la nécessité de la combattre.

Le Bureau dispose également d'un Conseil juridique et d'un département chargé de l'Administration et des Finances.

# Organigramme au cours de l'année 2005



En tant qu'organe de conseil et de consultation du Bureau, le Conseil Supérieur de Lutte Contre la Corruption a pour mission d'assurer la surveillance et le suivi de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie nationale de lutte contre la corruption.

Par ailleurs, trois comités consultatifs spécialisés assistent les départements techniques.

## **LES COMITES CONSULTATIFS : UN ORGANE DE CONSEIL DU BUREAU**

L'article 33 du décret n° 2004-937 a institué la mise en place de comités consultatifs « en vue d'assister les Directions Territoriales du BIANCO dans leur mission ». Les membres de ces comités pour l'année 2005 ont été nommés par l'arrêté n° 003 du 1<sup>er</sup> février 2005 du Président de la Délégation Spéciale du Faritany d'Antananarivo.

L'intervention des comités consultatifs au sein des départements s'inscrit dans une logique d'association de la communauté dans la mise en œuvre de la stratégie nationale.

En tant que représentants de la communauté, ces membres sont appelés à fournir des conseils d'appui et d'orientation aux activités de leur département d'affectation respectif. Ils constituent une balise contre d'éventuelles dérives et contribuent à ce titre, à renforcer la confiance du public sur le bien fondé des actions du Bureau.

D'une manière générale, les relations entre les départements techniques et leur comité consultatif ont été très fructueuses: les recommandations émises par les comités et leur apport en qualité sur les actions entreprises sont retracées dans la partie relative au bilan des activités dans chacun des volets de la stratégie nationale.

Au terme d'une année d'exercice, la réunion conjointe des trois comités consultatifs au mois de janvier 2006 pour une séance d'évaluation des réalisations du BIANCO a été l'occasion d'un échange intéressant à plus d'un titre.

L'importance du partenariat entre le Bureau et ses comités a été soulignée, afin de procéder à une action coordonnée en vue d'optimiser l'impact de la communication sur l'image et l'efficacité du Bureau.

A titre d'exemple, les recommandations ont porté en premier lieu sur l'usage, à privilégier, de la langue malagasy, dans la mesure où le message à véhiculer revêt une portée nationale.

Afin de s'assurer de l'adhésion du public dans la lutte contre la corruption, l'identification du vécu de la population au quotidien a été considérée comme essentielle, dans le but de promouvoir les îlots d'intégrité dans la société.

La diversité des réflexions émises par les membres des comités consultatifs donne la mesure de l'importance de la nature des actions à entreprendre dans la lutte contre la corruption.

Le paragraphe suivant rappelle le contexte général qui définit le domaine des interventions du Bureau.

## 2. RAPPEL DU CADRE STRATEGIQUE

### MISSIONS DU BUREAU INDEPENDANT ANTI CORRUPTION

Conformément aux dispositions de l'article 22 de la loi n°2004-030 sur la lutte contre la corruption, les missions dévolues au BIANCO consistent à :

- exploiter les informations et enquêter sur les doléances relatives aux faits soupçonnés de corruption et infractions assimilées dont il est saisi ;
- rechercher dans la législation, les règlements, les procédures et les pratiques administratives les facteurs de corruption afin de recommander les réformes visant à les éliminer ;
- dispenser des conseils pour la prévention de la corruption à toute personne ou organisme public ou privé et recommander des mesures, notamment d'ordre législatif et réglementaire de prévention de la corruption ;
- éduquer la population sur les dangers de la corruption et la nécessité de la combattre, mobiliser les soutiens publics ;
- recueillir et conserver les déclarations de patrimoine des personnes de la vie publique ;
- saisir le ministère public à l'issue des investigations des faits susceptibles de constituer des infractions de corruption ;
- soumettre au comité consultatif des investigations les faits ne constituant pas des infractions de corruption et les plaintes non susceptibles d'enquêtes ;
- sur leur demande, prêter son concours aux autorités judiciaires ;
- coopérer avec les organismes nationaux, étrangers et internationaux de lutte contre la corruption et infractions assimilées

### MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Au cours de la première année 2005, le Bureau s'est surtout attaché à couvrir l'ensemble du territoire national, d'une part sur le plan de l'éducation et de la sensibilisation de la population, par l'amélioration des méthodes et procédures dans les dix secteurs prioritaires identifiés par la première stratégie nationale ; et d'autre part, au niveau du traitement des doléances reçues en vue de réduire l'impunité.

Parallèlement à ces actions, un système de relais et d'informations a été mis en place.

Un certain nombre de constats peuvent être dégagés à l'issue de cette première année d'exercice :

- une mobilisation insuffisante des piliers du Système National d'Intégrité,
- un déficit d'appropriation de la stratégie par les acteurs cibles, à savoir les secteurs
- une notoriété encore fragile du Bureau,
- un changement perceptible mais encore réversible au niveau des mentalités et comportements, tel que la prise de conscience de l'existence de balises par le public,
- une insuffisance des capacités, notamment au plan des effectifs, ayant entraîné une couverture insuffisante du terrain,
- une diminution du sentiment d'impunité,
- une impatience justifiée de la part du public par rapport à ses attentes,
- une certaine dérive au niveau de la classe politique, visant à déplacer les enjeux de la lutte contre la corruption sur le terrain des rivalités politiques. Dans cette optique, le BIANCO fonctionnerait comme une police politique et servirait d'instrument de règlement de comptes.

La nécessité d'une action en profondeur et soutenue est évidente pour préserver les acquis dans les trois volets de la stratégie.

La mise en œuvre de la deuxième stratégie nationale axée sur les dix-sept secteurs identifiés a, d'autre part, démarré en 2006.

Les actions déjà entreprises pour améliorer l'efficacité des divers services publics, les plus au contact de la population, ont été poursuivies.

Il en est de même pour la promotion du mouvement éthique aussi bien dans le secteur public que privé.

## **OBJECTIFS STRATEGIQUES**

Les grandes orientations du Bureau pour les trois années à venir ont été définies dans le cadre du plan stratégique 2005-2007.

Ainsi, le renforcement des capacités (formation, moyens matériels, déploiement) demeure une préoccupation constante pour cette période.

Dans la même optique, une branche territoriale par province doit être mise en place jusqu'en 2007.

L'ouverture internationale constituera une priorité en raison du caractère de plus en plus transfrontalier de la grande corruption.

De même, dans le cadre de la réduction de l'impunité, les efforts seront concentrés sur la répression de la grande corruption.

Chargé de mettre en œuvre la stratégie nationale de lutte contre la corruption, le BIANCO prend part à la réalisation des objectifs majeurs ci-après :

- l'instauration d'un environnement social amélioré,
- la mise en place d'une administration publique probe et efficace,
- l'instauration d'un environnement des affaires assaini,
- la promotion d'une bonne gestion des ressources nationales.

Les outils de base pour cette période déterminante dans la réalisation des missions dévolues au Bureau comprennent notamment :

- un plan stratégique définissant les grandes orientations
- un plan de développement (effectifs – mise en place des branches territoriales)
- une banque de coûts des différents types de branche territoriale
- un système de suivi évaluation
- un plan de travail annuel

## **3. OBJECTIFS OPERATIONNELS 2005**

Dans le cadre d'une mise en œuvre simultanée des trois éléments de la stratégie nationale de lutte anti-corruption, les objectifs suivants ont été fixés pour l'année 2005 :

- en matière d'éducation, sensibiliser et éduquer aussi bien dans le secteur public que privé, en vue de l'instauration d'une culture de refus de la corruption ;
- aux fins de prévention, améliorer les méthodes et procédures dans les dix (10) secteurs prioritaires ;
- mettre en œuvre la législation anti-corruption, dans un but dissuasif et afin de réduire l'impunité ;
- développer un cadre d'action et de coopération internationale efficace en matière de grande corruption et de blanchiment d'argent ;
- intensifier les actions de proximité par l'installation des branches territoriales à Fianarantsoa et Toamasina au dernier trimestre de l'année 2005

Pour ce faire, le développement de ses capacités opérationnelles, notamment en ce qui concerne les ressources humaines et matérielles, s'est imposé au Bureau au même titre que la maîtrise des procédures et des méthodes de travail requises par les partenaires financiers.

Les actions ont été soutenues par le Budget de l'Etat et les ressources provenant des partenaires financiers suivants : le Royaume de Norvège, l'USAID par le biais du programme MISONGA, la Banque Mondiale (PGDI), le Programme des Nations Unies pour le Développement et la Fondation Friedrich Ebert Stiftung (FFES).

## 4. REALISATIONS

### 4.1. ACTIONS DE PREVENTION

Les actions de prévention consistent à veiller à ce que les procédures et pratiques appliquées au sein des secteurs public et privé favorisent la probité.

En conséquence, la mission du département consiste à apporter conseil et assistance à toute personne physique et morale, publique ou privée, en vue de préconiser les mesures susceptibles d'éliminer les opportunités de corruption.

Dans le cadre d'un partenariat avec le secteur public, les actions ont été focalisées sur la mise en place des différentes cellules anti-corruption au niveau de tous les ministères, afin de redynamiser le Système National d'Intégrité.

#### a. **Elaboration des manuels techniques d'analyse diagnostique des systèmes et des procédures**

En vue de cerner les zones de risques de corruption et des infractions assimilées au sein des services publics et privés, des manuels techniques d'analyse diagnostique des systèmes et des procédures ont été élaborés.

Les travaux de développement de ces manuels ainsi que la formation de l'équipe opérationnelle du Département ont été confiés au Cabinet d'Audit et d'Etudes FIVOARANA.

#### b. **Finalisation des approches méthodologiques et adoption des démarches d'intervention**

Les approches méthodologiques et les démarches d'intervention du Département pour l'assistance des concours administratifs ainsi que la revue de la situation de mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption auprès des secteurs prioritaires ont été finalisées et adoptées ;

Par ailleurs, il s'est avéré nécessaire de mettre en place des canevas de convention type par nature de collaboration et d'intervention du Département sur les missions ponctuelles et non récurrentes.

Ce travail de base a permis au département chargé de la prévention de finaliser dans les meilleures conditions possibles les termes du partenariat avec les secteurs cibles.

#### c. **Audit des grands projets et des services publics**

Les travaux d'audit de la Direction des Domaines et des Services Fonciers ont été confiés au Cabinet KPMG de l'île Maurice. Les rapports définitifs du Cabinet et le plan d'accompagnement du secteur sur la mise en œuvre des recommandations ont été validés.

Les travaux d'audit du secteur transport (Projet de transport en milieu rural – N°3717 MAG et Programme communautaire d'appui à l'entretien routier et au désenclavement de la région de SAVA) et du secteur éducation (Education Pour Tous) ont été confiés aux Cabinets Ernst Young/MPA.

Les rapports définitifs sur les secteurs concernés ont été particulièrement intéressants. Les recommandations formulées seront mises en oeuvre en 2006, à l'issue de l'établissement des plans d'accompagnement.

#### **d. Analyse des systèmes et procédures des entités clientes et des secteurs prioritaires**

Le projet de texte relatif à la publication des marchés publics et à la production du pacte d'intégrité a été élaboré. La validation des textes d'application du nouveau code des marchés publics est en cours.

Les travaux d'analyse de système et des procédures de KRAOMA ont démarré. La convention KRAOMA – BIANCO a été établie. La sensibilisation du personnel du KRAOMA a été effectuée et l'élaboration du code de déontologie a marqué la première période de cette collaboration.

#### **e. Assistance et crédibilisation des concours administratifs**

Ces dernières années, les concours administratifs ont perdu toute leur crédibilité auprès du public, du fait de diverses irrégularités se traduisant par des interventions partisans, des fuites de sujets d'examen, des participations fictives à des concours...

En collaboration avec le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales, et avec le concours financier du Programme des Nations Unies pour le Développement, le BIANCO a développé un cadre de partenariat avec l'Administration, portant sur l'assistance aux concours administratifs.

L'objectif étant de restaurer la confiance du public vis-à-vis de l'Administration, de garantir l'égalité d'accès des candidats à la fonction publique, ainsi que d'assurer un recrutement basé sur la probité et le mérite. La mission du Bureau auprès des départements organisateurs a pour but de professionnaliser l'organisation de ces concours administratifs.

Les travaux d'assistance portent sur la vérification de la légalité du concours, la sécurisation des sujets d'examen, l'anonymat des candidats et des copies d'examen, et l'utilisation d'un système informatisé fiable de traitement des informations et des résultats. En fin de circuit, les actions visent à assurer que les délibérations sont effectuées en toute transparence et objectivité.

Ainsi, le BIANCO a conclu des conventions de partenariat avec divers départements pour l'assistance d'une trentaine de concours administratifs au cours de l'année 2005 :

- Un concours pour le recrutement d'élèves Inspecteurs des Douanes ;
- Un concours pour le recrutement d'élèves Inspecteurs du Trésor public ;
- Un examen de reclassement et d'intégration du personnel de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS) ;
- Deux concours pour le recrutement d'élèves Magistrats à l'Ecole Nationale de la Magistrature et des Greffes ;
- Cinq concours pour le recrutement d'enseignants auprès du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS) ;
- Quatre concours pour le recrutement de fonctionnaires auprès du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) ;
- Un concours pour le recrutement auprès du Ministère des Jeunesse et Sports ;

- Cinq concours pour le recrutement auprès de l'Institut National de Santé Publique et Communautaire (INSPC) et un concours d'entrée à l'Institut de Formation des Paramédicaux (IFP) ;
- Un concours pour le recrutement des Agents Pénitentiaires ;
- Deux concours pour le recrutement d'élèves officiers auprès de l'Académie Militaire (ACMIL) ;
- Deux concours pour le recrutement d'élèves gendarmes ;
- Deux concours pour le recrutement d'élèves officiers et commissaires de Police ;
- Un concours pour le recrutement d'élèves contrôleurs et élèves inspecteurs des Postes.

#### **f. Développement de la collaboration avec les cellules Anti-corruption des ministères et des collectivités**

Des conventions de collaboration ont été conclues et sont désormais en vigueur, avec la Police Nationale, le Centre Hospitalier Universitaire d'Antananarivo / Hôpital Joseph Ravoahangy Andrianavalona (CHUA/HJRA), ainsi qu'avec la Brigade d'Inspection et de Vérification du Trésor Public.

Un accord cadre a été également conclu avec les Centres Hospitaliers Universitaires d'Antananarivo (CHUA). Les actions préconisées devraient permettre d'améliorer les prestations et d'augmenter le niveau de satisfaction des « clients » de ces centres.

#### **g. Promotion des mouvements : éthique, code de déontologie, code de conduite et pacte d'intégrité**

Afin de promouvoir le mouvement éthique dans les secteurs prioritaires, visant entre autres à établir des références en matière de normes de comportement, le département Prévention a contribué dans la vulgarisation des codes de déontologie et de conduite. Des travaux de duplication ont été réalisés : 5.000 exemplaires du Code de déontologie de la Police Nationale, 2.500 exemplaires du Code de déontologie des Sage femmes et 2.500 exemplaires du Code de déontologie des Infirmiers.

Dans le cadre du secteur minier, le code de déontologie de KRAOMA a été élaboré et validé.

#### **h. Accompagnement à la mise en place de guichet d'information et du standard minimum de services dans les bureaux administratifs**

En vue de l'instauration d'une administration publique probe et efficace, des recommandations ont été émises afin de mieux servir les usagers. Tel est également l'esprit de la note circulaire N°009 PM/SGG du 24 juin 2005 portant renforcement de l'information des usagers du service public dont l'application a fait l'objet d'un suivi au niveau des services des secteurs prioritaires définis dans la Stratégie Nationale 2004 - 2005.

Au niveau du secteur santé, le processus de mise en place du standard de service est installé au Centre Hospitalier Universitaire d'Antananarivo/HJRA. Le guide des usagers et accompagnateurs des malades auprès du même service a été réactualisé. Il y a lieu ici de signaler la qualité de l'engagement des responsables de cette importante formation sanitaire publique dans la mise en œuvre des actions arrêtées d'un commun accord.

Un modèle de standard de service destiné à l'usage des collectivités territoriales décentralisées est en cours d'élaboration, en partenariat avec le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation.

### **i. Labellisation des organismes privés et des services publics probes**

Le « label probité » certifie la conformité de la gestion d'un service public ou d'une entreprise privée à des référentiels clairs de probité. La transparence constitue un impératif pour cette démarche. La traçabilité dans les pratiques permet d'instaurer un système de contrôle à tous les stades. Cette institution rentre dans le cadre de l'incitation des secteurs à combattre la corruption.

A l'issue du processus de redressement des systèmes et procédures des services dans les secteurs prioritaires, le « label probité » doit résulter d'une démarche volontaire de certification sollicitée par le personnel des organisations et des services publics intéressés.

Le processus de labellisation est en phase d'expérimentation avec le Guichet Unique des Investissements et du Développement des Entreprises (GUIDE). Les travaux pour l'élaboration des référentiels de base et spécifiques du GUIDE sont en cours de finalisation.

### **j. Coopération avec le Comité consultatif du Département Prévention**

Au cours de l'année 2005, le Comité Consultatif a tenu cinq séances de travail avec le département Prévention. Les recommandations du comité ont essentiellement porté sur les activités du département relatives aux concours administratifs et le partenariat avec les cellules anti-corruption.

Ainsi en ce qui concerne les concours administratifs, il a été préconisé de suspendre progressivement les actions d'appui pour formaliser la procédure de standardisation de l'assistance aux concours dans le cadre d'une convention administrative. Le but est d'encourager le processus d'adoption et de promulgation du décret portant standardisation des procédures des concours administratifs. Dans ce contexte, le département est appelé à contribuer à la recherche de financements nécessaires au profit des entités s'engageant à crédibiliser l'organisation de leur concours.

Quant à la mise en place des cellules anti-corruption, elle doit être encouragée dans tous les ministères. Il est clair que l'amélioration de l'existant doit être précédée d'une analyse diagnostique. Afin de cerner les risques de dérive et d'usurpation, un suivi rapproché des activités de ces cellules a été également recommandé.

Il a été aussi proposé d'étudier la faisabilité d'un système de rotation des postes clé au sein des services publics, ce qui serait un moyen de démanteler les réseaux éventuels de corruption. De même, l'implication des collectivités territoriales décentralisées dans la prévention de la corruption s'imposerait.

Le contrôle et le suivi du recouvrement des taxes sur la collecte des pierres précieuses pourraient, à titre d'exemple, constituer une piste intéressante dans le cadre de la mobilisation de tous contre le fléau « corruption ».

Le comité consultatif s'est penché sur tous les grands axes d'activités, afin de suggérer l'adoption de mesures concrètes destinées à améliorer l'image et la performance du Bureau dans sa mission de prévention.

Au titre de l'année 2005, le comité consultatif du département étant composé des personnalités suivantes :

**a) membres ex officio :**

- M. Henri Michel TSIMISANDA, Secrétaire Général auprès du Ministère de l'Industrialisation, du Commerce et du Développement du secteur privé
- M. Jules RASOLOARISON, Inspecteur d'Etat
- M. Lucien RAJAONA, Directeur de l'Information et de la Régulation des Médias auprès du Ministère des Télécommunications, des Postes et de la Communication

**b) membres ès qualité :**

- M. Jean Bosco RAKOTOMANANA, Expert comptable et financier, Vice Président de l'OECCAM
- M. Alphonse RALISON, Administrateur de la Société SILAC
- M. Jean Marcel MIANDRISOA, Membre du FIVMPAMA, PCA du FADES
- Mme Bakoly RATOVONELINJAFY, Magistrat près la Cour Suprême d'Antananarivo
- M. René RAMILISON, Inspecteur du Trésor Public, Membre de la Commission Centrale des Marchés auprès de la Direction Générale du Trésor Public



*Le Directeur Général de la Police Nationale (à gauche) et le Directeur Général du Bianco (à droite)  
lors de la signature de convention de partenariat*

## 4.2 ACTIONS D'EDUCATION ET DE COMMUNICATION

Il ne peut y avoir de résultats durables sans un changement en profondeur des mentalités et des pratiques, vers une véritable culture de probité et de transparence à tous les niveaux de la société : familial, scolaire, social, professionnel, ...

La principale mission du département Education et Communication est de développer le soutien du public à la lutte contre la corruption en instaurant une culture de refus de la corruption à tous les niveaux. Pour ce faire, le département responsable développe des activités d'information, de sensibilisation et d'éducation visant à opérer un changement favorable de comportement de la communauté.

Les activités du département consistent à réaliser des contacts avec la communauté (communication directe ou interpersonnelle) d'une part, et à diffuser des messages anti-corruption à travers les médias (communication de masse ou média), d'autre part.

Les réalisations détaillées du département durant l'année 2005 sont reportées ci-après :

### a. Sensibilisation de masse

La communication envers la population s'opère le plus souvent par l'intermédiaire des médias : l'objectif est ici d'atteindre le grand public. Le public peut également être touché par les actions de communication par l'intermédiaire de l'organisation de grands événements drainant la population des communautés. Enfin, le site Web offre une vitrine permanente d'information pouvant aller dans les deux sens : institution – public.

#### i. Communication dans les médias

Deux séries d'émissions radio intitulées « Miasa madio » et « Lavintsika ny Kolikoly », diffusées sur la chaîne de radio nationale ont été produites par le Bureau en partenariat avec la Radio Nationale Malagasy. La première émission est à vocation éducative, diffusée quotidiennement à 6 heures 45 tandis que la seconde, visant à mieux faire connaître la législation anti-corruption et les différentes formes de la corruption au quotidien, est diffusée tous les dimanches à 18 heures 45. Respectivement soixante six et onze diffusions ont été effectuées sur les ondes de la Radio Nationale Malagasy en 2005.

Les émissions éducatives du Bureau ont également été diffusées par les stations radios et chaînes de télévisions de proximité à l'occasion des activités de sensibilisations qui précèdent l'installation des boîtes à doléances. Au total, 97 stations radio de toute l'île ont diffusé des messages anti-corruption.

En collaboration avec la Télévision Nationale Malagasy, deux publi-reportages intitulés « Ankiteny » d'une durée de 26 minutes ont été produits et diffusés au mois de janvier et février 2005. Ces émissions ont malheureusement dû être arrêtées en raison de problèmes administratifs. Toutefois, la diffusion sur toute l'île a été réalisée sur 34 chaînes de télévision de proximité.

Un court documentaire de 13 minutes en version française décrivant la lutte contre la corruption à Madagascar et présentant brièvement le BIANCO a été produit et diffusé au cours de la mission ayant conduit une délégation du Bureau à l'île Maurice. Ce court documentaire permet de mieux faire connaître l'institution et les particularités de la lutte contre la corruption à Madagascar. Ce support peut être très utile à l'occasion de forum et rencontres internationales auxquelles le Bureau pourrait être appelé à participer.

Un court reportage de 15 minutes comportant un message de mobilisation effectué par des personnalités de divers secteurs (leaders d'opinion : autorités administratives, élus, autorités morales, artistes...) a été produit et diffusé le 20 juillet 2005 lors de la seconde convention nationale sur la stratégie nationale de lutte contre la corruption.

Plusieurs interviews ont été accordées dans les médias audiovisuels. Le Directeur Général du BIANCO a été l'invité de l'émission ITW sur la chaîne de télévision RTA et de l'émission « l'invité du Zoma » sur la chaîne de télévision TV Plus le 09 décembre 2005 à l'occasion de la journée internationale de la lutte contre la corruption. Des interviews ont également été accordées à la radio et le Bureau a participé à quelques émissions spéciales radios et télévisées.

La presse écrite n'a pas été en reste. De nombreux encarts ont été publiés dans les quotidiens nationaux, revues et bulletins sectoriels. Ces encarts ont porté sur la législation anti-corruption, la nécessité d'une mobilisation générale pour venir à bout du fléau, le respect strict des lois, règlements et des procédures durant les investigations, l'obligation pour les agents du bureau de présenter leurs documents d'identification au cours de leurs missions.

De nombreux supports visuels (affiches, brochures, dépliants) en langue malgache et française ont été répartis dans toute l'île. Les affiches ont été apposées en nombre à tous les endroits massivement fréquentés par le public. A l'intention des touristes et investisseurs étrangers, des affiches en français ont été apposées dans tous les grands aéroports de l'île, grâce à la collaboration de l'ADEMA. Il convient ici de féliciter les responsables sectoriels qui se sont joints au mouvement en apposant de façon bien visible ces affiches de sensibilisation anti-corruption. Au total, 77.000 affiches, 340.000 dépliants et 40.000 brochures bilingues ont été disséminés dans toute l'île.

## ii. Communication événementielle

Dans la mesure où la stratégie adoptée repose sur la participation publique et afin de mieux faire connaître l'institution, le BIANCO a ouvert ses bureaux au public le 3 juin. L'affluence a été relativement importante.

Cinq expositions ouvertes au grand public ont été organisées à Antananarivo (5.600 visiteurs), Fianarantsoa (1.124 visiteurs), Toliara (500 visiteurs), Mahajanga (3.046 visiteurs) et Antsiranana (862 visiteurs) dans le but d'expliquer les méfaits de la corruption et les enjeux de la lutte contre la corruption. Pour la plupart, ces expositions ont reçu un accueil favorable de la population et des autorités locales, qui ont pu à chaque fois avoir l'opportunité de mobiliser la population locale, notamment lors de l'ouverture au public.

Il a été constaté en effet que les autorités en général sont plutôt timides, au niveau des discours politiques, dans l'interpellation et la mobilisation du public.

La lutte contre la corruption est un programme national prioritaire, dont la réussite repose certes sur l'adhésion de tous, mais surtout sur l'exemple, l'impulsion des autorités publiques.

Le Bureau a participé aux trois manifestations économiques et socioculturelles dans la capitale : FIER MADA avec 720 visiteurs du stand et 52 participants au forum ; la Vitrine de Madagascar avec 411 visiteurs et la Semaine de l'Education de masse et du civisme avec 1.136 visiteurs.

### iii. Site Web

L'internet prend de plus en plus d'importance dans le domaine de la communication.

En 2007, l'île sera connectée au réseau mondial de fibre optique et le développement de l'internet prendra une envergure encore plus importante. De nombreux jeunes naviguent sur le web et remplissent les cybercafés implantés jusque dans de petites villes de province. D'autre part, le public étranger souhaitant s'informer sur les conditions d'affaires à Madagascar consultent en priorité les informations sur internet.

C'est ce qui a amené le Bureau à créer une interface virtuelle permettant aux personnes intéressées de prendre connaissance du programme de lutte contre la corruption à Madagascar et d'en suivre l'évolution.

Le site Web peut également être mis à profit pour sensibiliser, surtout les jeunes, aux dangers de la corruption, et à l'inverse, pour recueillir les avis, opinions et conseils des internautes sur la lutte menée contre la corruption à Madagascar.

Le site [www.bianco-mg.org](http://www.bianco-mg.org) a ainsi été présenté officiellement au public le 03 juin 2005 au cours de la journée porte ouverte du Bureau.

Au 31 décembre 2005, le site a été visité par près de 3.000 visiteurs. Bien qu'ayant fait l'objet d'échos positifs de la part de diverses personnalités (expert international, investisseur...), le site web sera amélioré, notamment dans sa présentation, sa structuration. Les mécanismes interactifs tels que forum, sondages et lettres périodiques seront mis à profit. Le référencement sera également renforcé.

C'est dans cette optique qu'il est envisagé, dans un avenir proche, de mieux exploiter les facultés du site, de sorte qu'il devienne la ressource technique privilégiée des médias locaux et étrangers en matière de lutte contre la corruption, et afin de développer, à travers ses outils interactifs, la prise de conscience, la mobilisation et la participation de la communauté.

## **b. Information et sensibilisation à travers les contacts directs et indirects**

Le changement de comportement nécessite la conjugaison de la communication de masse (médias) et de la communication directe ou interpersonnelle. Ce dernier s'effectue à deux niveaux : d'une part les contacts directs avec les personnes dont on souhaite changer le comportement (ex : agents publics, chefs d'entreprise, jeunes...) et d'autre part, les contacts indirects, consistant à faire relayer le message de sensibilisation par d'autres personnes, celles-ci sont appelées à l'occasion : relais (ex : groupements, associations issues de la Société Civile, autorités morales, leaders d'opinion...).

### i. Contacts directs

Durant l'année 2005, quatre vingt seize districts ont été visités à l'occasion de missions conjointes effectuées par tous les départements du Bureau aux fins de sensibiliser la population locale et d'installer des boîtes à doléances. Ces séances ont mobilisé 9 650 personnes, notamment les autorités administratives locales, élus, agents de l'administration, magistrats, policiers et gendarmes, opérateurs économiques, organisations confessionnelles, membres de la société civile, notables et journalistes.

Les sensibilisations effectuées dans les 10 secteurs prioritaires ont permis d'atteindre 3 577 agents

publics dans toute l'île. Les séances de sensibilisation ont été effectuées dans les zones de Mahajanga, de Moramanga, d'Ambositra et d'Antananarivo et ont permis de sensibiliser les agents issus des secteurs de la Justice, de la Gendarmerie et Police Nationale, des Domaines, des Douanes, des Impôts, du Trésor, de la Santé, de l'Education, de la Fonction publique et des Collectivités Territoriales Décentralisées. Ces sensibilisations ont visé à faire prendre conscience aux agents publics que la lutte contre la corruption est un processus irréversible, que tous les mécanismes institutionnels, organisationnels sont désormais en place. A ces occasions les bonnes valeurs et attitudes ont également été vulgarisées.

Des séances de sensibilisation ont également été réalisées au sein du secteur privé. Pour une large part, les sensibilisations ont visé à vulgariser les enjeux de la lutte contre la corruption et à mobiliser le secteur privé vers un refus et la dénonciation de la corruption sous toutes ses formes. A ce titre, des rencontres ont eu lieu avec le groupement des entreprises du secteur pétrolier, des femmes entrepreneurs de Madagascar, de l'association Jeune Patronat de Madagascar, des assurances, du secteur bancaire. Le Bureau a également participé à une réunion nationale du Projet de Soutien au Développement Rural. Au total, 754 personnes issues de cette catégorie ont été sensibilisées.

## ii. Contacts indirects : des relais

Dans le but de créer des relais aux activités de communication en matière de lutte contre la corruption : 303 membres de la société civile (dont 200 femmes élues maires), 1 560 membres des organisations confessionnelles, 54 animateurs de sites d'alphabétisation et 116 journalistes ont été sensibilisés et formés.

Des relais constitués par 58 membres de la **Société Civile** ont été formés durant deux jours, en tant que futurs formateurs. Ces associations sont issues des provinces d'Antananarivo, Fianarantsoa, Toamasina et Toliary. Ces associations et ONG travaillent en étroite collaboration avec le Projet SAHA et le Programme MISONGA, qui a assuré le financement de ces formations.

Des séances de sensibilisation ont également été réalisées lors des réunions d'Organisations de la Société Civile initiées par les partenaires techniques et financiers (Délégation de l'Inter coopération Suisse : 60 participants de toute l'île – FORMGED/Union Européenne : 50 participants de la région du Menabe – Convention Nationale de la Plateforme Nationale de la société civile : 30 participants – Réunion des animateurs alphabétiseurs de trois provinces : 50 participants).

Quelques 14 **journalistes**, issus des stations radio et de chaînes de télévision RAVINALA et ANTSIVA de la capitale, ont été formés sur les différentes formes de corruption et infractions assimilées, complétant la première série de formation enclenchée en fin d'année 2004. Il convient ici de noter que les rencontres avec l'Association des journalistes et communicateurs ruraux de Madagascar ont commencé à porter leurs fruits : L'hebdomadaire MITA a publié à plusieurs reprises les différentes formes de corruption mentionnées par la loi. Cette coopération sera intensifiée et étendue à d'autres médias ruraux, afin que le monde rural puisse participer davantage au mouvement anti-corruption.

Les grands rassemblements et réunions des **organisations confessionnelles** ont été également mis à profit pour diffuser des messages anti-corruption et de mobilisation. C'est ainsi que le Bureau a pris part au rassemblement national des pasteurs de l'église FJKM (environ 2 000 participants), à celui du « vondrona fototra laika » de l'église FJKM (environ 500 participants), à l'exposition organisée par l'association nationale « Tily sy Mpanazava FJKM », à la porte ouverte suivie de conférence débat organisée par l'Association des écoles catholiques de Madagascar, ainsi qu'à de nombreux événements organisés par divers groupements religieux d'Antananarivo.

### **c. Information et sensibilisation dans les institutions de formation des agents de l'Etat**

L'éducation vise à instaurer une culture de probité dans l'Administration publique, autant dans les services publics que dans les centres de formation des agents de l'Etat. L'assistance du Bureau aux concours de recrutement d'élèves fonctionnaires a pu contribuer à améliorer le niveau des élèves entrant en centre de formation. Il est devenu opportun d'y ajouter la préparation psychologique aux pressions, auxquelles ces futurs fonctionnaires pourraient être confrontés, une fois sur le terrain. Durant l'année 2006, il sera effectué un premier regroupement de ces agents sensibilisés afin de recueillir leur feed-back et suggestions. Si la sensibilisation et le suivi réussissent, ces nouvelles recrues peuvent devenir de véritables agents de changement, incubateurs de changement de comportement dans leur secteur respectif.

Généralement, le cursus de formation des agents de l'Etat est très chargé, et il est souvent difficile d'obtenir du Centre de formation une journée entière aux fins de sensibilisation et d'éducation. Aussi, dans la majeure partie des cas, la sensibilisation prend la forme d'une courte présentation suivie de débats constructifs.

Les deux sessions de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité réalisées dans les écoles de formation de la gendarmerie nationale ont permis de sensibiliser 778 agents, officiers et instructeurs et 31 futurs commandants d'unité. En outre, 209 élèves magistrats, contrôleurs des impôts, administrateurs civils, inspecteurs des domaines, commissaires du commerce ainsi que 88 stagiaires de l'Imatop et du Trésor ont participé aux séances de sensibilisation organisées dans leur centre de formation respectif.

### **d. Initiation au refus de la corruption dans le système éducatif**

Les enfants constituent la communauté de demain. Ils ont l'avantage d'être plus perméables à de nouvelles valeurs et attitudes, notamment celles qui sont universelles telles que l'honnêteté, le respect de l'être humain, de l'environnement. Il importe dès lors qu'ils soient sensibilisés et éduqués dès leur plus jeune âge à ces valeurs et attitudes, afin que plus tard, ils en soient imprégnés et soient plus résistants aux pressions et tentations de corruption. Les techniques d'éducation diffèrent selon les catégories d'âge, et le meilleur vecteur d'éducation est le système d'enseignement formel.

En conséquence, de nombreuses démarches ont été entreprises auprès du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique (MENRS) aux fins d'insérer dans le programme scolaire de tous cycles, l'enseignement des valeurs anti-corruption telles que l'intégrité, la probité, l'honnêteté, valeurs intimement liées au devoir civique. La matière d'accueil en premier cycle et première partie du premier cycle est l'éducation civique. Le processus dénommé « enrichissement du programme scolaire » est ainsi en cours.

Le processus est très long et entre dans le cadre de la réforme de l'approche pédagogique dénommée « approche par les compétences » actuellement menée par le département intéressé. Une dizaine d'étapes sont nécessaires jusqu'à ce que la matière soit dispensée dans toutes les écoles de l'île. C'est la raison pour laquelle, le Bureau, en partenariat avec le MENRS et le programme MISONGA / USAID, a décidé de concevoir des manuels pour élèves et enseignants de tous les niveaux. Un premier lot a été édité : 40.000 exemplaires pour le « manuel élève EPP », 20.000 exemplaires pour le « manuel élève CEG », 15.000 exemplaires pour le « manuel élève lycée », 4.000 exemplaires pour le « manuel enseignant des écoles primaires » et 1.000 exemplaires pour le « manuel enseignant des écoles secondaires ». Ces documents ont été remis officiellement au MENRS.

## **e. Programme spécial pour jeunes**

Dans le même ordre d'idées, un guide pour encadreurs de jeunes en milieu confessionnel a été élaboré avec la participation active des représentants des entités confessionnelles chrétiennes suivantes : Eglise de Jésus Christ à Madagascar, Eglise Luthérienne Malgache, Eglise Episcopale Malgache et Eglise Catholique Apostolique Romaine, Ligue pour la lecture de la Bible à Madagascar. Ce guide a été édité en 10.000 exemplaires pour être largement disséminé à travers ces entités. Des supports seront programmés pour l'année 2006 pour les autres confessions.

Dans le cadre de la sensibilisation et la mobilisation des jeunes en milieu scolaire et universitaire, un concours national d'essai a été organisé avec succès pour les élèves du cycle secondaire et universitaire.

Ce concours national a été réalisé avec la collaboration de la Direction de la Bonne Gouvernance de la Présidence de la République, le MENRS, l'Ambassade de Norvège, le WWF. 2.080 essais ont été reçus en provenance de toute l'île et six lauréats des lycées et universités ont été primés. La participation massive des étudiants et scolaires atteste du vif succès rencontré par cette initiative.

Diverses sensibilisations ont été réalisées pour toucher les jeunes, les encadreurs et les parents d'élèves. Lors de ces séances, au total 5.305 personnes ont été sensibilisées.

Des séances d'information et de sensibilisation ont été effectuées auprès de 3 établissements scolaires dans les villes d'Antananarivo et de Toliara. Dans ces trois établissements scolaires, 3.043 étudiants et enseignants ont été sensibilisés.

Le bureau a reçu pendant une demi-journée les participants au programme « Youth Leadership Training Program » de la Fondation Friedrich Ebert Stiftung. Les échanges qui ont suivi la courte présentation ont été très instructifs et ont montré la sensibilité et l'intérêt de ces relais au mouvement actuel.

## **f. Coopération avec le Comité consultatif du Département Education et Communication**

Le Comité Consultatif du Département Education, Communication est composé de huit membres issus de milieux divers de la société : média, éducation, société civile, journalisme, secteur privé. Il comprend quatre membres choisis pour leur appartenance à une fonction particulière ayant trait à l'éducation et à la communication (membres *ex officio*) et quatre autres membres choisis pour leur notoriété et respectabilité dans la communauté.

Les six réunions organisées durant l'année 2005, ont permis de recueillir les avis du comité sur le Plan de Travail Annuel et la stratégie de communication envisagée par le Bureau.

Le Comité consultatif est à l'origine de l'initiative de la journée porte ouverte du 3 juin 2005, des rencontres périodiques avec la presse, de l'organisation d'expositions itinérantes, toutes activités ayant concouru à promouvoir l'image du BIANCO.

Le Bureau a également bénéficié des conseils du Comité consultatif pour ce qui concerne l'approche de l'introduction de valeurs et attitudes anti-corruption dans le programme scolaire.

La plupart des supports imprimés et émissions audiovisuelles du Bureau ont été présentées au Comité, qui a favorablement réagi et proposé des améliorations à chaque fois.

Les personnalités membres du Comité Consultatif du Département Education et Communication pour l'année 2005 :

**a) membres ex officio :**

- Madame Marie Donna RANAIVOARIVELO, Directeur des Affaires sociales, culturelles et Relations avec la Société civile auprès de la Présidence de la République
- Madame Hantanimirina ANDRIANASY, Conseiller de projet, Friedrich Ebert Stiftung Madagascar
- Monsieur Simon SEVA MBOINY, Directeur Général de l'Office de l'Education de Masse et du Civisme
- Monsieur Jean Jacques RAKOTOARISON, Directeur de l'Office de l'Education de Masse et du Civisme

**b) membres à qualité :**

- Madame Aimée RABODOMALALA, Expert en Education
- Madame Faraniaina PIERRE BERNARD, Membre de la Société Civile
- Madame Juliette RATSIMANDRAVA, Membre de l'Académie Nationale Malagasy
- Monsieur Ndriana RALAIMANISA, Représentant, Correspondant Madagascar Magazine, Directeur des Etudes et de la Communication ISCAM



*Une des six lauréats des lycées et universités lors de la remise des prix sur le concours national réalisé avec la collaboration de la Direction de la Bonne Gouvernance de la Présidence de la République, le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique, l'Ambassade du Royaume de Norvège, et le WWF.*

### 4.3 ACTIONS DANS LE DOMAINE DES INVESTIGATIONS

La persistance du sentiment d'impunité entretient la corruption et décourage le public.

C'est dans ce contexte que le département concerné a pour mission d'appliquer la législation anti-corruption. Les doléances de corruption ou d'infractions assimilées reçues du public doivent être traitées de manière professionnelle et impartiale.

Le Bureau a opté pour une politique de saisine sur doléance dans le cadre de l'investigation.

Cependant, il y a lieu de mentionner que les doléances parvenues au Bureau rapportent des faits divers de société en général, ainsi que toutes sortes de litiges qui ne portent pas, dans la majorité des cas, sur des faits de corruption, ou dont la commission est antérieure à la mise en vigueur de la loi sur la lutte contre la corruption, soit le 17 septembre 2004. Ces doléances ne relèvent pas de la compétence du Bureau et sont considérées « non investigables ».

Ainsi, sur 7 492 doléances reçues au cours de l'année 2005, il n'a été recensé que 432 cas de corruption, donc déclarés « investigables » et qui ont fait l'objet d'une enquête par le département.

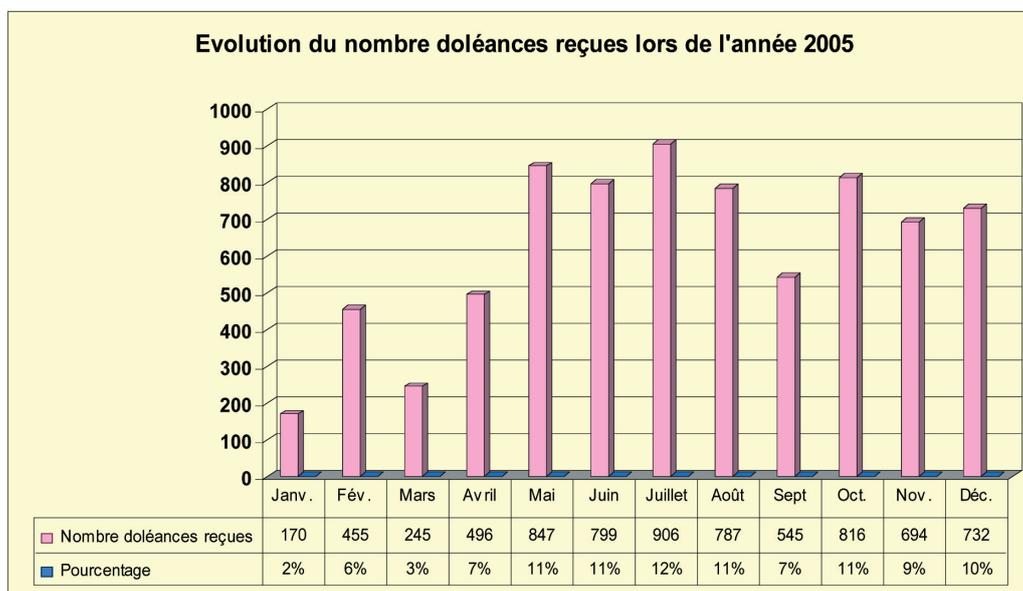
Il faut toutefois préciser que toutes les doléances enregistrées font l'objet d'un examen systématique, de manière à ce que les plaignants prennent connaissance des suites réservées à leurs plaintes.

Les réalisations du département « Investigations » se rapportent aux investigations effectuées, sur la base des doléances reçues et traitées, et enfin à la gestion des déclarations de patrimoine.

### a. Réception des doléances

Le graphe ci-après récapitule l'évolution des doléances reçues du 01 janvier au 31 décembre 2005 :

**Graphe 2** : Evolution du nombre de doléances reçues en 2005



Le graphe fait apparaître que le nombre de doléances parvenues au BIANCO a augmenté à partir du deuxième trimestre de l'année 2005, grâce à l'opérationnalité des boîtes à doléances mises en place dans toutes les provinces de Madagascar.

Il faut noter ensuite que l'évolution mensuelle du nombre de doléances reçues varie en fonction du délai de leur acheminement, suivant le rythme adopté par chaque commission de suivi et d'exploitation implantée dans chaque district.

En effet, la gestion de ces boîtes à doléances a été confiée à une commission régionale incluant obligatoirement un représentant des élus, un représentant de la société civile, et un représentant de l'Administration publique.

Par souci de transparence, la boîte à doléances doit être ouverte, vidée de son contenu et refermée en présence d'au moins deux membres de la commission dénommée « comité de gestion ». En outre, chaque opération ainsi effectuée doit être constatée par un procès verbal.

Il a été préconisé que la boîte soit ouverte une fois par mois, et que toutes les doléances soient inventoriées et numérotées en conséquence. Elles font ensuite l'objet d'un envoi unique sous pli fermé à l'adresse du Bureau au siège d'Ambohibao. Ces expéditions bénéficient d'un affranchissement intégral suite à une convention entre le Bureau et la Paositra Malagasy. Un guide a été conçu à cet effet.

Compte tenu de l'environnement local, toute latitude est donnée aux comités de gestion pour apprécier l'opportunité et la fréquence d'ouverture de la boîte à doléances, étant entendu par ailleurs que l'installation de ces boîtes implique des efforts permanents de sensibilisation des citoyens par les membres des comités de gestion.

Au début, la gestion de ces boîtes à doléances a soulevé quelques problèmes : des réticences ont pu être enregistrées, à propos de la personnalité même de certains membres des comités de gestion. Dans certains cas, sans doute par excès de zèle, il est arrivé que des membres de comités de gestion aient voulu traiter les doléances comme s'ils étaient eux-mêmes des agents du Bureau.

Des recommandations précises ont été émises en conséquence afin de dissiper tout malentendu sur les attributions dévolues aux comités de gestion.

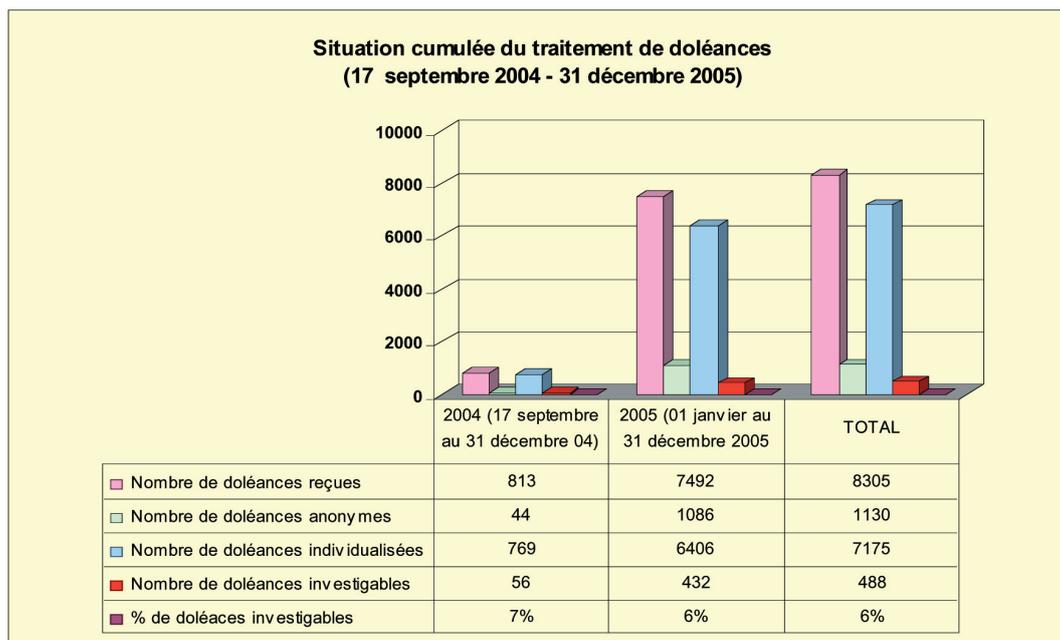
De telles mesures correctives étaient d'autant plus utiles qu'il fallait à tout prix sécuriser les éventuels dénonciateurs sur la confidentialité garantie de leurs doléances. Il s'agissait de rassurer le public, par la même occasion, sur le fait que les membres des comités de gestion n'ont été aucunement habilités à prendre connaissance des doléances, ni encore moins à les « filtrer ».

## **b. Traitement des doléances**

Comme il a été exposé in supra, et dans le cadre de sa politique de couverture du territoire national, dès 2005, le Bureau a installé des boîtes à doléances dans 99 chefs-lieux de districts répartis sur les 22 régions.

Le graphe suivant résume la situation cumulée de traitement des doléances parvenues au département Investigation depuis le démarrage des activités :

### Graphe 3 : Situation cumulée du traitement des doléances



L'écart est très important entre le nombre des doléances reçues et celles susceptibles d'investigation. Sur les 8305 doléances reçues depuis le 17 septembre 2004 au 31 décembre 2005, 488 doléances sont investigables, soit 6% des doléances enregistrées.

Cette situation peut être due au fait que les plaignants ne sont pas encore très avertis des missions dévolues au Bureau, qui est alors perçu comme un nouveau centre de traitement de tous les cas d'injustice dont peut être victime le simple citoyen.

En effet, il semble que la corruption reste pour une grande majorité de la population un phénomène social, assimilé à tout ce qui est injuste sociale, à tout ce qui est incompris et à tout ce qui paraît anormal. Cependant la loi définit restrictivement les faits de corruption, d'où un certain désarroi du public.

Un véritable effort de sensibilisation doit être consenti pour convaincre le citoyen qu'il faut discerner les actes de corruption et les autres faits susceptibles d'être assimilés à la corruption, pour en dénoncer les auteurs.

Les critères qui définissent et limitent la compétence du Bureau ne sont pas encore maîtrisés par le public, et ne sont pas suffisamment véhiculés par les relais d'information existants.

En effet, le Bureau est compétent pour les faits de corruption et infractions assimilées commis après le 17 septembre 2004. Par ailleurs, il importe de souligner que le Bureau n'a pas l'exclusivité de compétence dans le traitement des plaintes relatives aux faits de corruption.

Il est à noter enfin que le nombre des dénonciateurs anonymes reste constant, par rapport au volume total des doléances reçues. Il importe donc, face aux risques de délation et de représailles, que les efforts entrepris pour sécuriser et encourager les dénonciateurs soient intensifiés auprès du public.

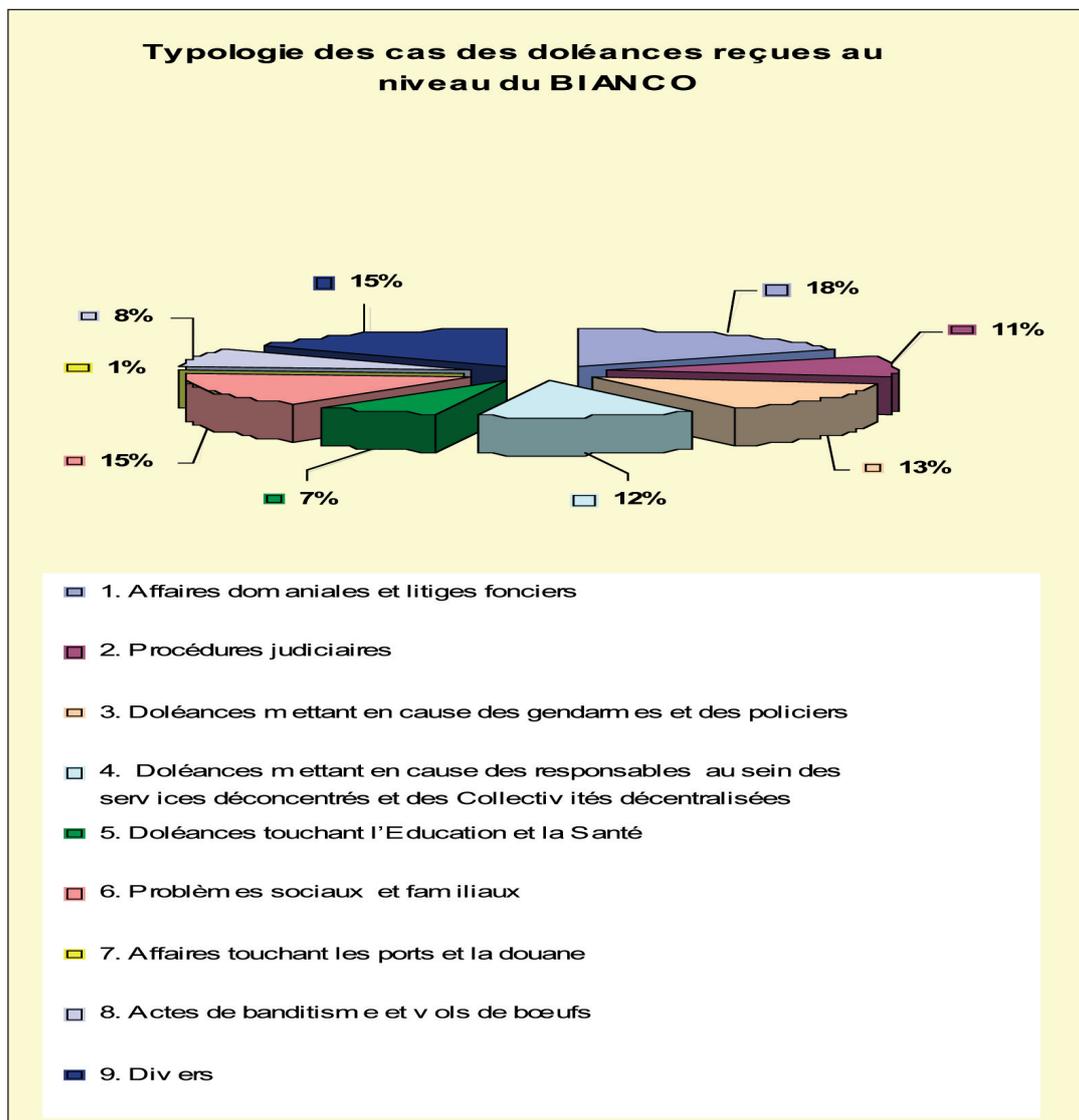
Si l'on se réfère à la stratégie nationale, dix secteurs ont été jugés prioritaires pour les actions de lutte contre la corruption.

Dans la pratique cependant, les doléances reçues au BIANCO traitent des préoccupations majeures du citoyen au quotidien.

Ainsi, sont rapportés en premier lieu, les affaires domaniales et les litiges fonciers (18%) ; les problèmes divers (15%) et familiaux (15%) sont évoqués à égale proportion et précèdent les plaintes concernant le secteur judiciaire (11%).

Le graphe suivant donne la proportion de ces doléances selon leur nature :

**Graphe 4 :** Typologie des doléances reçues



Les doléances reçues à propos des affaires domaniales ont trait généralement à des occupations illicites de terrains, légitimées par des titres de propriété délivrés à l'insu des véritables propriétaires, des décisions judiciaires incomprises, ou intervenant très longtemps après le début du processus.

L'ampleur du problème semble être aggravée par la défaillance des services publics fonciers :

- a) pas de sécurité foncière, personne n'est plus sûre de ses droits sur la terre qu'elle a occupée depuis plusieurs générations ;
- b) les procédures d'attribution de terrain domanial et d'immatriculation s'avèrent toujours longues, complexes et onéreuses ;
- c) la détérioration des archives conservées au niveau des circonscriptions domaniales provoque souvent de graves problèmes.

Bien que les affaires domaniales constituent la majorité des doléances reçues au Bureau, seulement 4.71% de ces cas se sont avérés investigables.

En ce qui concerne le secteur judiciaire, les doléances découlent en grande partie de l'incompréhension de la procédure, elles sont souvent provoquées par un échec à l'issue d'un procès civil.

Par ailleurs, beaucoup dénoncent des cas où la partie plaignante devient soupçonnée au niveau du tribunal, à la suite d'une plainte réciproque souvent de complaisance.

En réalité, le nombre de doléances rapportées sur un secteur donné n'est pas toujours à la mesure de la corruption qui y sévit.

Ainsi s'explique le faible taux de doléances (1%) touchant les ports et les douanes, alors qu'il s'agit d'un des secteurs économiques les plus décriés.

Les usagers et les agents du secteur s'entendent pour contourner les procédures règlementaires, d'où des pratiques illicites mais «rentables», jusqu'au moment où l'une des parties s'estime lésée.

Les informateurs et autres correspondants du Bureau ont ici un rôle déterminant à jouer, en vue de permettre des investigations proactives dans ces secteurs.

En l'état actuel des choses, le principal perdant est encore l'Etat dont les caisses accusent un manque à gagner considérable sur ces transactions irrégulières.

En effet, malgré le fait que les affaires dénoncées peuvent porter sur plusieurs centaines de millions de Ariary de taxes non versées, les personnes appréhendées n'ont fait l'objet d'aucune condamnation judiciaire, et aucun reversement au profit du Trésor public n'a pu être effectué.

Si au départ, la plupart des doléances reçues proviennent de la capitale et ses environs immédiats, un équilibre se fait jour progressivement quant à leur origine géographique :



**Tableau 5** : Répartition des investigations par région :

Régions	Nombre de dossiers investigables	Nombre de dossiers traités	Pourcentage de dossiers traités	Nombre de cas traduits devant la justice	Pourcentage de dossiers traités traduits devant la justice
<b>Analamanga</b>	204	95	46,57%	33	34,74%
Itasy	15	4	26,67%	2	50%
Vakinankaratra	18	9	50%	5	55,56%
Bongolava	3	2	66,67%	1	50%
<b>Boeny</b>	29	16	55,17%	3	18,75%
Sofia	17	8	47,06%	0	0%
Betsiboka	6	1	50%	0	0%
Melaky	11	6	54,55%	2	33,33%
<b>Alaotra Mangoro</b>	20	11	55%	6	54,55%
Atsinanana	21	12	57,14%	5	41,67%
Analanjirifo	6	3	50%	2	66,67%
<b>Haute Matsiatra</b>	19	9	47,37%	5	55,56%
Amoron'i Mania	3	2	66,67%	2	100%
Vatovavy Fitovinany	12	3	25%	2	66,67%
Atsimo Atsinanana	12	5	41,67%	4	80%
<b>Ihorombe</b>	11	2	18,18%	1	50%
Atsimo Andrefana	41	17	41,46%	10	58,82%
Menabe	10	2	20%	1	50%
Androy	5	2	40%	2	100%
Anosy	6	3	50%	0	0%
<b>Diana</b>	14	1	7,14%	1	100%
Sava	5	1	20%	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>214</b>	<b>43,85%</b>	<b>88</b>	<b>41,12%</b>

Le tableau fait apparaître que seulement près de la moitié des dossiers investigables ont pu être traités : 43,85% ; et encore moins de cas ont pu être traduits en justice : 41,12%. En fait, toutes les autres affaires sont encore en cours d'investigation.

Manifestement, le Bureau n'a pas encore atteint sa vitesse de croisière, un an après le démarrage de ses activités. L'option, dès le départ, était d'assurer une couverture maximale du territoire, non seulement en matière d'éducation et de prévention, mais aussi en matière d'investigations. Les performances sont sur ce plan limitées par l'effectif insuffisant des investigateurs.

Afin de concilier les obligations de résultats et la gestion des moyens disponibles, il est tenu compte de la répartition géographique, et les doléances relevant d'une même juridiction ou d'une même région ont été regroupées pour être traitées sur une même période.

D'autre part, en fonction de leur complexité, certaines enquêtes nécessitent plus de temps de traitement : il en résulte que d'autres dossiers souffrent en instance.

Des contraintes externes ont aussi retardé le rythme de travail, telles que l'accessibilité à certaines régions suivant les saisons et les voies carrossables, ou encore l'indisponibilité des personnes liées aux enquêtes (auteurs, témoins) pour plusieurs raisons telles que congé, affectation, campagne de récolte pour les opérateurs,...

La mise en place des branches territoriales dans les provinces ainsi que le renforcement des capacités humaines et matérielles devraient permettre de faciliter progressivement l'exécution des missions d'investigations.

### **c. Résultats des investigations**

A l'issue des enquêtes menées dans le cadre de 214 dossiers, il a été procédé à l'arrestation de 214 personnes dont 80 ont été placées sous mandat de dépôt et 134 mises en liberté provisoire.

Les personnes incriminées sont généralement des fonctionnaires exerçant des postes de responsabilité, tels que magistrats, médecins, commissaires du commerce, responsables de circonscriptions scolaires, élus et autorités des collectivités décentralisées, mais aussi des responsables du secteur privé.

Les principales infractions relevées consistent en abus de fonction, corruption passive et active, prise d'avantages injustifiés, cadeaux illicites, concussion, trafic d'influence, favoritisme, conflit d'intérêts : il semble que les pratiques de corruption résultent d'abord de l'exercice de l'autorité.

En effet, les secteurs les plus décriés recouvrent des services publics où les usagers sont tributaires des décisions d'autorité. Il s'agit de la gendarmerie nationale, la police nationale, le secteur santé, le système judiciaire, l'administration et les élus communaux, le secteur éducation, l'administration des domaines et celle des eaux et forêts ....

### **d. Réception et conservation des déclarations de patrimoine**

Conformément aux dispositions de l'article premier de la loi n°2004-030 du 9 septembre 2004 sur la lutte contre la corruption, l'obligation de déclaration périodique de patrimoine a été instituée par décret n° 2002 – 1127 du 30 septembre 2002, « dans le but de promouvoir la transparence dans l'exercice des fonctions publiques, de garantir l'intégrité des serviteurs de l'Etat et d'affermir la confiance du public envers les institutions ». Sont soumises à cette obligation les personnes citées infra dans la catégorie des assujettis.

La mise en application de ces dispositions réglementaires s'est heurtée à des réactions de nature politique, essentiellement de la part des parlementaires. Au cours d'une rencontre à ce sujet avec les deux Chambres, il a été fait valoir que le rôle du BIANCO consiste à faire appliquer les textes en vigueur et non à les amender. C'est le Parlement, en l'occurrence, qui dispose d'un pouvoir de proposition des lois.

En conséquence, le département Investigations chargé de recevoir les déclarations des personnes soumises à cette obligation a mis en place un système de traitement fiable de ces données.

La situation des déclarations de patrimoine reçues à la date du 31 décembre 2005 est récapitulée ainsi :

**Tableau 6 :** Situation de réception des déclarations de patrimoine arrêtée au 31 décembre 2005

	<b>Catégorie des assujettis</b>	<b>Nombre des assujettis prévus</b>	<b>Nombre des assujettis ayant déposé leur DP</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Catégorie I</b>	Premier Ministre	1	1	<b>100%</b>
	Membres du Gouvernement	20	20	<b>100%</b>
<b>Catégorie II</b>	Sénateurs	90	68	<b>76%</b>
	Députés	160	87	<b>54%</b>
<b>Catégorie III</b>	Présidents des Délégations Spéciales	6	5	<b>83%</b>
	Chefs de régions	22	20	<b>91%</b>
	Maires	1539	612	<b>40%</b>
<b>Catégorie IV</b>	Membres de la Haute Cour Constitutionnelle	9	9	<b>100%</b>
<b>Catégorie V</b>	Magistrats de l'ordre judiciaire, administratif et financier	518	505	<b>97%</b>
<b>Catégorie VI</b>	Fonctionnaires occupant des postes de niveau égal ou supérieur à celui de directeur de ministère	1200	911	<b>76%</b>
<b>Catégorie VII</b>	Inspecteurs des domaines, du trésor, des douanes, des impôts et des finances	529	507	<b>96%</b>
<b>Catégorie VIII</b>	Chefs de Formation Militaire	357	356	<b>100%</b>
<b>Catégorie IX</b>	Inspecteurs de l'Inspection Générale de l'Etat, Inspection Générale de l'Armée, Inspection Générale de la Gendarmerie	300	69	<b>23%</b>
<b>Catégorie X</b>	Toute personne exerçant les fonctions d'officier de police économique ou judiciaire	4000	2522	<b>63%</b>
	<b>S/TOTAL</b>	<b>8751</b>	<b>5692</b>	<b>65%</b>
	Personnes non astreintes à l'obligation mais ayant déposé leur déclaration		1005	
	<b>TOTAL</b>		<b>6771</b>	

Les premières observations pouvant être émises portent sur les institutions qui se sont acquittées de leur obligation, à savoir le Premier Ministre et les membres du Gouvernement ; la Haute Cour Constitutionnelle et les Chefs de formations militaires.

Malgré quelques réticences au départ, 97% des magistrats ont déclaré leur patrimoine. Il en est de même pour les différents corps d'inspecteurs : finances, trésor, impôts, douanes, domaines.

Le score le plus bas concerne les corps d'inspection de l'armée et de la gendarmerie nationale, et l'inspection générale de l'Etat ; mais en termes de représentation individuelle, il faut relever une défaillance au niveau des maires et des membres de l'Assemblée Nationale.

Indépendamment des raisons d'ordre politique, il y a lieu de citer les contraintes physiques du fait de l'éloignement pour les maires en fonction dans les zones rurales enclavées, ainsi que pour les officiers de police judiciaire travaillant en brousse.

Par ailleurs, force est de constater qu'il n'y a pas eu de véritable campagne de sensibilisation préalable à la mise en vigueur de cette nouvelle institution, ce qui explique les limites de son effectivité

C'est ainsi que des lettres de rappel au sujet des déclarations de patrimoine à renouveler pour l'année 2006 ont été adressées auprès de toutes les institutions et départements concernés, afin d'associer toutes les autorités à ce devoir de transparence.

Il est enfin prévu d'intensifier les campagnes d'information et de sensibilisation des responsables concernés ainsi que du public, au début de l'exercice 2006, dans la mesure où la déclaration de patrimoine doit être faite annuellement.

#### **e. Coopération avec le Comité consultatif du Département Investigation**

Le Comité consultatif du Département Investigation est appelé à donner son avis sur les dossiers d'investigation non susceptibles de donner lieu à une poursuite pénale, notamment lorsque les faits dénoncés ne sont pas constitutifs d'infractions pénales, ou lorsque pour des raisons techniques, les investigations ne peuvent plus être poursuivies.

Son avis est également requis pour la suite à donner aux dossiers dont les investigations dépassent une année.

Lors des douze séances de travail, les membres du comité consultatif ont dispensé des avis techniques, concernant les approches et orientations stratégiques en matière d'investigation.

Ainsi, sur les 128 dossiers qui ont fait l'objet d'investigations soumis à leur avis, 119 dossiers ont été proposés pour le classement, 4 ont été transmis pour compétence à d'autres entités. Par contre, il a été décidé de poursuivre les investigations pour 5 cas.

En tout cas, compte tenu de la compétence et de la grande expérience des membres du comité consultatif, le Bureau dispose d'une ressource inestimable, tant au niveau de l'aspect technique des investigations que dans le cadre général des programmes de vulgarisation.

Les membres du Comité Consultatif du Département Investigation pour l'année 2005 comprennent les personnalités suivantes :

#### a) membres ex officio :

- Madame Sahondra RAJERY, Procureur Général près la Cour d' Appel d'Antananarivo
- Monsieur Jacky RAHAINGO, Contrôleur Général, Directeur Général de la Police Nationale
- Général de Division Augustin RANDRIANASOLO, Commandant de la Gendarmerie Nationale
- Maître Mamy RABETOKOTANY, Bâtonnier de l'Ordre des Avocats

#### b) membres ès qualité :

- Maître Lydia RAKOTO, Avocat à la Cour
- Madame Sylvia RAMIANDRISOA, Dirigeante d'entreprise à la retraite
- Docteur Bert ANDRIAMAHENINA, Médecin, Membre de la Société Civile
- Monsieur Honoré RAKOTOMANANA, Sénateur

Pour conclure cette partie relative au volet « INVESTIGATIONS », quels constats pourrait-on dégager ?

- la corruption est de plus en plus perçue comme une activité illégale ;
- les investigations effectuées ont créé un sentiment de crainte, sinon de « peur du gendarme » dans les secteurs les plus décriés ;
- les capacités techniques des agents, dont la plupart ont été formés sur le tas, se sont renforcées proportionnellement à l'augmentation du nombre de sollicitations ;
- les affaires dont a été saisi le Bureau sont devenues de plus en plus complexes.

Mais il faut relever qu'ici, le Bureau a été quelque peu victime de « son succès ».

En effet, les moyens humains et matériels ont souvent fait défaut. Cet obstacle majeur sera surmonté, par la mise en place des directions territoriales et l'acquisition de moyens adéquats et suffisants, en particulier roulants, ainsi qu'il a été souligné précédemment.



*L'équipe du Département Investigation lors d'une séance de formation avec Madame Eva JOLY*

#### 4.4. CONSEIL JURIDIQUE

La lutte contre la corruption s'inscrit dans l'instauration de l'Etat de droit et de la bonne gouvernance.

Il est donc essentiel que les actions du Bureau soient conduites dans le strict respect de la légalité.

L'une des principales activités du conseil juridique est la dispense de conseils juridiques au profit des autres départements. Pour ce faire, le conseil juridique s'efforce d'assumer ses tâches en toute indépendance et impartialité, afin de garantir une objectivité dans ses avis.

Durant la première année d'exercice du Bureau, le conseil juridique a focalisé ses interventions sur l'appui apporté aux départements dans la vulgarisation de la loi sur la lutte contre la corruption, afin de faire connaître au public les nouvelles infractions assimilées à la corruption. Il a apporté sa contribution active dans les émissions radio pilotées par le département Relations Publiques, dans le but de réduire au maximum la saisine du Bureau, par des doléances basées sur des faits ne constituant pas des infractions de corruption.

Le conseil juridique est également sollicité par les départements du Bureau et d'autres entités publiques ou privées, à procéder à l'interprétation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la lutte contre la corruption.

Outre ses activités, le conseil juridique est appelé à dispenser des formations pour l'induction générale des nouvelles recrues. Ces formations portent principalement sur les dispositions du manuel d'opérations relatif aux généralités, la stratégie nationale de lutte contre la corruption, l'animation du code de conduite et du règlement intérieur du Bureau, l'organisation judiciaire, la procédure pénale relative à l'enquête préliminaire ainsi que la législation sur la lutte contre la corruption.

Aussi, le personnel du département Relations Publiques a bénéficié d'une formation sur le droit pénal spécial relatif aux faits de corruption et infractions assimilées, sur leur demande. Ce renforcement de capacité leur a permis de mieux comprendre les manifestations de ces infractions, et de communiquer ainsi en toute connaissance de cause.

Mais le conseil juridique est également sollicité dans le cadre du renforcement des capacités des divers acteurs de la lutte contre la corruption, en particulier les magistrats.



*Des affiches de sensibilisation visant à instaurer une culture de refus de la corruption*

## 4.5. DEPARTEMENT ADMINISTRATION ET FINANCES

### ○ GESTION DU PERSONNEL

Le personnel constitue la ressource première du Bureau. Il doit constamment être en mesure de répondre aux sollicitations et pressions de tous ordres, inhérentes au travail dont il a la charge.

Au plan de la gestion du personnel, les activités entreprises en 2005 ont trait : au recrutement de personnel, à la régularisation de la situation administrative du personnel, au traitement des affaires courantes, à la formation et au renforcement des capacités.

#### **a. Recrutement du personnel**

Le plan de recrutement 2005 a été établi en collaboration avec tous les départements et dès le premier trimestre, des appels à candidatures ont été lancés pour 13 postes à Antananarivo dont 3 pour la Direction générale : 8 employés ont été recrutés et 5 procès verbaux de carence ont été dressés. Une relance en juillet 2005 a permis de recruter 8 autres employés pour Antananarivo.

En prévision des branches territoriales, des appels à candidatures ont été lancés en juin 2005 pour 24 postes à Fianarantsoa et 14 à Toamasina : 15 employés recrutés à Fianarantsoa et 9 procès verbaux de carence ; 11 candidats ont été présélectionnés à Toamasina et font l'objet d'une enquête d'intégrité, 3 procès verbaux de carence ont été établis.

Au niveau du personnel déjà recruté, 5 cas d'essai non concluant, un renvoi pour indiscipline et une démission ont été relevés.

L'effectif du Bureau est passé de 79 en 2004 à 89 en décembre 2005. Cette augmentation peu significative est en contradiction avec l'insuffisance des ressources humaines, mais elle s'explique par le fait qu'une croissance trop rapide des effectifs peut constituer un risque pour la crédibilité et l'image du Bureau.

#### **b. Régularisation de la situation administrative**

La régularisation de la situation administrative du personnel découle de la difficulté d'application de la grille indiciaire des agents. Jusqu'au règlement définitif de ce problème, le personnel du Bureau issu du privé a été rémunéré suivant le régime contractuel « EFA » tandis que les fonctionnaires ont été considérés comme en position de détachement par rapport à leur corps d'appartenance.

#### **c. Traitement des affaires courantes**

Au plan des affaires courantes :

Des contrats d'assurance santé et d'assurances risques ont été conclus au profit de 85 employés soit 336 personnes assurées. Il a été traité 123 dossiers de remboursement de frais médicaux et d'hospitalisation. Un montant de 29 310 639 Ar sur 37 144 349 Ar a été remboursé par la société d'Assurances ARO à la suite des dossiers établis. Un cas d'accident a fait l'objet d'une indemnisation par la société d'Assurances Ny Havana.

La section Administration générale a traité 109 termes de références pour les missions. Quelques 164 ordres de route ont été également établis.

Outre le traitement mensuel des indemnités liées à la fonction, la section est également sollicitée pour la préparation de l'audit de la Cour des Comptes.

#### **d. Renforcement des capacités**

Dans le domaine de la formation en vue du renforcement des capacités du personnel, sept responsables du Bureau ont participé à divers ateliers organisés à l'extérieur sur la lutte contre la corruption :

- mission portant sur l'établissement de relations de travail et de coopération avec la Commission Indépendante contre la Corruption (ICAC) de l'île Maurice
- stage sur les finances publiques et bonne gouvernance en France ;
- séminaire des experts en lutte contre la corruption à Londres ;
- forum sur la lutte contre la corruption au Brésil
- partage de l'expérience malgache en matière de lutte contre la corruption à Bangui, République centrafricaine

Divers experts internationaux, en l'occurrence Madame Eva JOLY, Monsieur Georges ZECCHIN, expert en démantèlement de réseaux, ont été sollicités pour faire bénéficier le personnel du Bureau de connaissances techniques spécifiques.

Sur le plan technique, quatorze employés ont été initiés au logiciel MS PROJECT, deux employés ont été formés à la technique de PAO, 10 employés ont suivi des cours sur les techniques d'analyse des systèmes et procédures.

S'agissant des cours de langue étrangère, quinze employés ont participé au test de niveau de langue française. Le test de niveau pour les centres de formation de la langue anglaise ainsi qu'un atelier de formation sur les marchés publics interviendront au premier trimestre de l'année 2006.

#### **o LOGISTIQUE**

Quelques grandes réalisations ont été menées à terme : acquisition des fournitures, équipements et matériels, amélioration du système de gestion du patrimoine.

#### **a. Mise en place et opérationnalisation des branches territoriales**

Outre le traitement des affaires courantes, les activités ont été axées sur :

- la mise en place et l'opérationnalisation des branches territoriales de Fianarantsoa et Toamasina ainsi que sur les travaux de réhabilitation du bureau de la Branche territoriale Fianarantsoa
- l'acquisition des matériels et des équipements techniques : matériel informatique, fournitures de bureau, ...

## b. Travaux d'infrastructure

- travaux de finition sur le bâtiment principal du Siège
- construction d'une cantine ainsi que la réhabilitation d'une partie du bâtiment anciennement occupé par le Central Intelligence Service (CIS) et les travaux de clôture du domaine. Désormais, le personnel est en mesure de déjeuner sur place.

Diverses installations d'équipement anti-incendie, de système de vidéosurveillance intérieur et extérieur ainsi que de trois lignes téléphoniques groupées pour le centre de doléances à Ambohibao et d'une ligne pour Antaninarenina ont été également réalisées.

## c. Acquisition

Au plan de l'organisation du travail, une commission d'achat a été instituée au niveau du Bureau, et la banque de données des fournisseurs a été également mise en place.

Les acquisitions ont porté sur du matériel de transport : six véhicules automobiles, matériels informatiques, mobiliers de bureau, matériels spécifiques pour le département « investigations », un poste téléviseur, équipement de sonorisation, trois vidéo projecteurs, des supports pédagogiques, et un groupe électrogène.

## d. Appui logistique

La fonction logistique a été en charge de 39 ateliers, 120 réunions et 164 missions sur terrain.



*Le personnel du Bureau à sa phase de démarrage*

#### 4.6. SUIVI ET EVALUATION

Il a été fait appel à un consultant en suivi et évaluation pour mettre en place le système du suivi - évaluation du Programme de lutte contre la corruption. Par ailleurs, le Bureau dispose à partir du mois de novembre 2005 d'un Conseiller Technique qui sera en charge de la planification et du suivi des activités.

Un atelier interne d'évaluation participative s'est penché sur la capitalisation des acquis, du renforcement de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption et de la définition des actions à mettre en œuvre pour les trois années à venir. A l'issue de cet atelier, le Plan stratégique 2006 – 2008 est actuellement disponible.

Le système mis en place comporte :

- La définition des indicateurs selon les composantes du suivi – évaluation ;
- Le plan du suivi – évaluation des réalisations et des résultats ;
- Le circuit de collecte des données et de diffusion des informations ;
- Les outils de suivi des activités au niveau des différents éléments de la stratégie;
- Les canevas des différents rapports périodiques

## 5. MOYENS

### 5.1. RESSOURCES HUMAINES

Au 31 décembre 2005, l'effectif total du BIANCO est de 89 agents répartis en six niveaux.

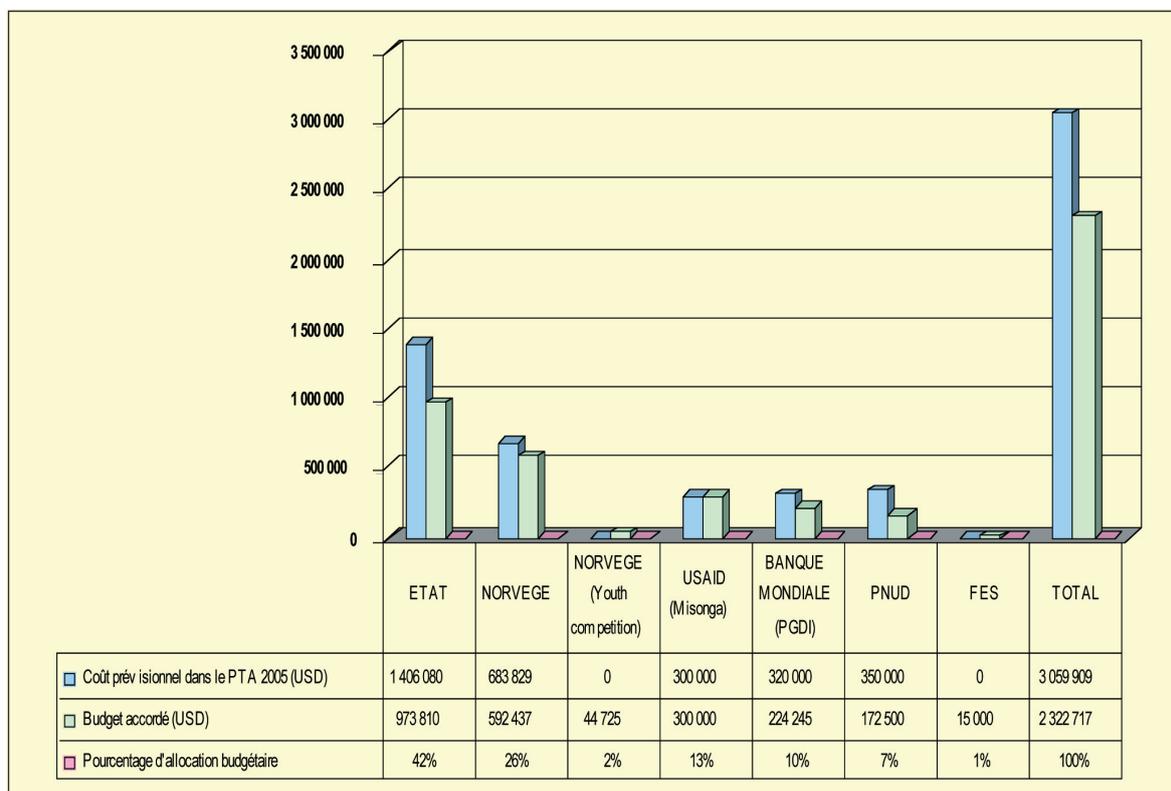
**Tableau 2 :** Ventilation des effectifs

DEPARTEMENT	FONCTION	EFFECTIF
DIRECTION GENERALE	Directeur Général	1
	Conseiller Juridique	1
	Conseiller Juridique Adjoint	1
	Conseiller Technique chargé du Suivi - Evaluation	1
	Attaché de Presse	1
	Secrétaire Particulière	1
	Chauffeur	1
	Sécurité rapprochée	1
<b>Sous total</b>		<b>8</b>
ADMINISTRATION ET FINANCES	Directeur Adjoint	1
	Manager en Chef	2
	Manager Principal	3
	Manager	7
	Assistant Manager	3
	Secrétaire de Direction	1
	Standardiste	1
	Chauffeur Mécanicien	3
	Coursier	1
	Technicien de surface	2
<b>Sous total</b>		<b>24</b>
RELATIONS PUBLIQUES	Directeur Adjoint	1
	Conseiller en Chef	1
	Conseiller Principal	3
	Communicateur	1
	Assistant Educateur	2
	Secrétaire de Direction	1
<b>Sous total</b>		<b>9</b>
PREVENTION	Directeur Adjoint	1
	Conseiller en Chef	2
	Conseiller Principal	3
	Conseiller	2
	Secrétaire de Direction	1
<b>Sous total</b>		<b>9</b>
INVESTIGATION	Direction Adjoint	1
	Investigateur en Chef	3
	Investigateur Principal	7
	Investigateur	6
	Assistant Investigateur	16
	Secrétaire de Direction	1
	Secrétaire	1
	Agent Investigateur	4
<b>Sous total</b>		<b>39</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>89</b>

## 5.2. RESSOURCES ET REALISATIONS FINANCIERES

Le Bureau a été soutenu en 2005 par l'Etat et les autres partenaires suivants : Norvège, USAID par le biais du programme MISONGA, Banque Mondiale (PGDI), PNUD et la Fondation Friedrich Ebert Stiftung (FES) :

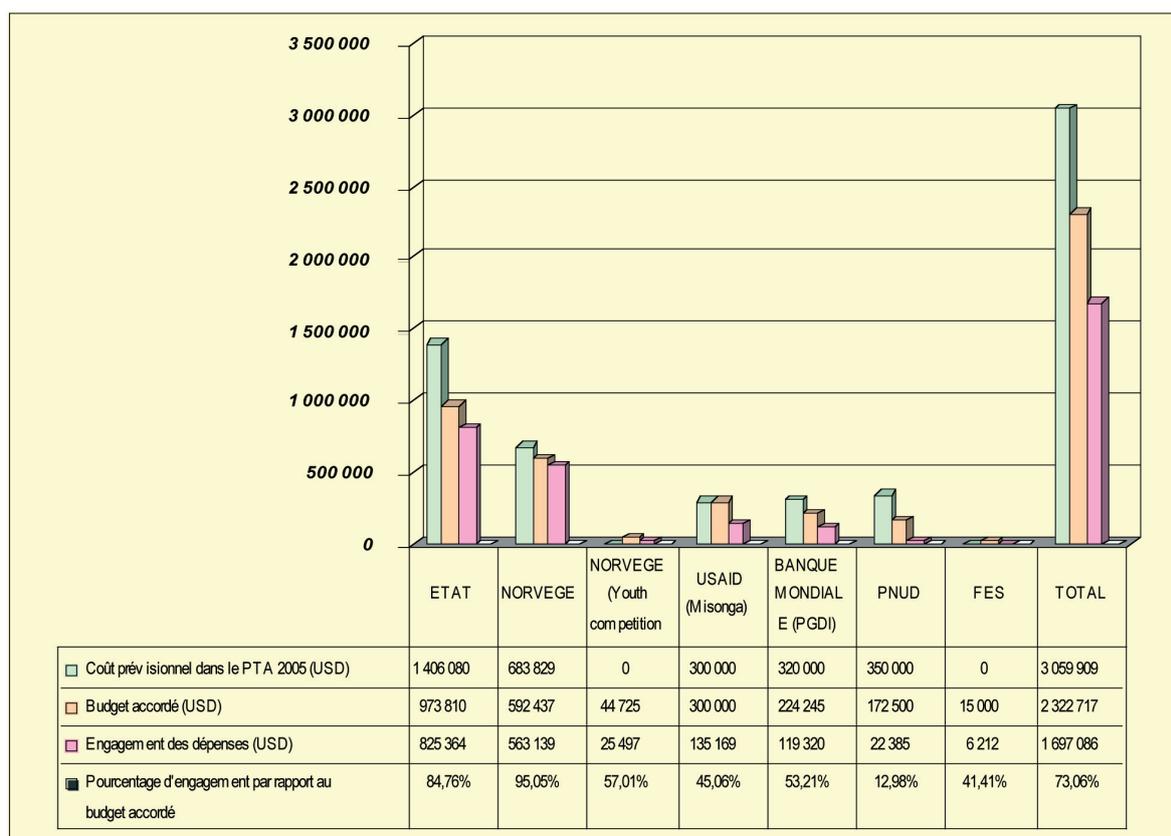
**Graphe 1** : Origine des ressources



Le montant total des ressources disponibles est estimé à USD 2.322.717, couvrant à 76% les besoins initialement exprimés, estimés à USD 3 059 909.

Ce volume financier a permis au Bureau de mettre en œuvre son plan de travail 2005, moyennant quelques aménagements d'ordre technique.

## Graphe 4 : Réalisations budgétaires en 2005



- A la fin du mois de décembre 2005, le taux d'engagement financier par rapport au budget accordé est évalué à 73%.
- Ce taux de réalisation relativement faible est principalement dû aux contraintes liées aux procédures spécifiques au niveau de chaque partenaire financier.

### 5.3. RESSOURCES MATERIELLES

Le Bureau dispose de ressources matérielles qui lui permettent d'assurer ses missions dans de très bonnes conditions techniques :

- des matériels et équipements informatiques composés de soixante huit (68) micro-ordinateurs, onze (11) photocopieurs, deux (2) dupli copieur, quarante (40) imprimantes, trois (3) vidéo projecteurs et cinq (5) scanners ;
- des matériels de communication qui comportent un réseau téléphonique fixe extensible et 66 téléphones mobiles ;
- de parc automobile comprenant six (6) voitures tout terrain, cinq (5) voitures de liaison, trois (3) fourgons, deux (2) bus de 25 places et 3 motos.

## 6. CONSTATS D'ORDRE GENERAL

L'objectif majeur a été en 2005 de couvrir le territoire dans les trois volets de la stratégie nationale, tant au niveau central qu'au niveau surtout des collectivités territoriales.

Des résultats ont été acquis, mais ils ont été perçus inégalement selon les secteurs et les zones d'intervention.

Au terme d'une année d'exercice, plus de la moitié des activités prévues dans le cadre de la mise en œuvre des projets appuyés par les différents partenaires financiers ont été réalisées, essentiellement en ce qui concerne l'installation de la branche territoriale de Fianarantsoa.

La collaboration s'est renforcée avec les secteurs prioritaires, et le public est de plus en plus conscient désormais des enjeux et de l'impérieuse nécessité de combattre la corruption, qui constitue un obstacle au développement moral, social et économique.

En matière d'éducation, les notions d'intégrité morale ont été intégrées dans le programme scolaire, véhiculées par des supports d'information et d'éducation élaborés en partenariat avec le secteur Education.

Au niveau du public, l'impact des actions de communication s'est traduit par l'augmentation très sensible du nombre des doléances reçues. Cependant, le pourcentage des doléances investigables est encore très faible (6%), ce qui suppose un effort accru de sensibilisation sur les faits de corruption et infractions assimilées.

Toutes les actions envisagées peuvent être améliorées dans le cadre de la mise en œuvre des projets en cours, visant à renforcer les performances du Bureau dans la lutte contre la corruption. Il faut également signaler que les expériences de gestion, d'exécution et de suivi évaluation de ces projets ont été des apports non négligeables pour les exercices futurs.

## 7. PERSPECTIVES GENERALES

Les trois années à venir constituent une période déterminante dans l'avancée de la lutte contre la corruption.

### 7.1. PLAN STRATEGIQUE 2006 - 2008

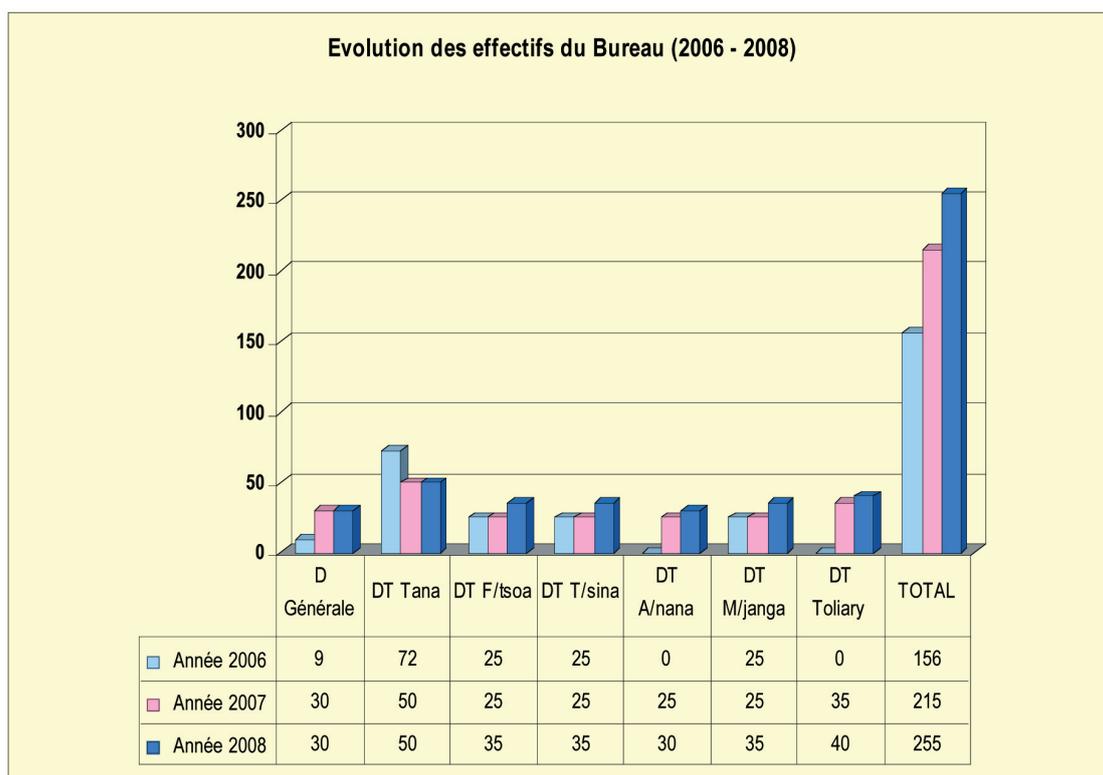
La période 2006-2008 sera ainsi consacrée à l'accompagnement de la mise en œuvre de la deuxième stratégie nationale axée sur les dix sept secteurs identifiés avec les grandes perspectives suivantes :

- poursuite des actions déjà entreprises dans le processus du changement de comportement et de pratique vers une culture de transparence ;
- actions de proximité qui seront facilitées par la mise en place et l'opérationnalisation des branches territoriales dans les six provinces ;
- renforcement de la collaboration avec le système judiciaire (justice, police et gendarmerie nationale) ;
- appropriation de la mise en œuvre de la stratégie nationale par les secteurs ;
- ouverture internationale (développement de la coopération internationale en matière de lutte contre le blanchiment d'argent) ;
- renforcement des capacités techniques et opérationnelles du Bureau.



*La délégation du BIANCO avec les responsables de l'Independent Commission Against Corruption (ICAC) de Maurice et Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur de Madagascar à Maurice*

## 7.2. PLAN DE DEVELOPPEMENT



L'article 45 du décret 2004-937 du 05 octobre 2004 prévoit la mise en place progressive des directions territoriales. Il spécifie en outre que les structures mises en places auront compétence sur toute l'étendue du territoire national jusqu'au déploiement complet des branches territoriales.

Le calendrier indicatif pour le développement du Bureau est le suivant :

- mise en place des branches territoriales de Toamasina - Mahajanga en 2006
- mise en place de la branche territoriale d'Antsiranana et celle de Toliara en 2007
- mise en place de la branche territoriale d'Antananarivo en 2008

Il est à noter que la branche territoriale d'Antananarivo est appelée à appuyer les autres branches territoriales dans le traitement des dossiers d'investigation importants.

La décentralisation des activités de lutte contre la corruption menée par le Bureau sera poursuivie en 2006.

L'effectif total sera de 181 avec l'opérationnalisation la Direction territoriale de Fianarantsoa et la mise en place des branches territoriales de Toamasina et Mahajanga.

La décentralisation des activités sera effective en 2008. Le programme de recrutement prévu doit permettre le renforcement de l'effectif des directions territoriales.



*La Direction Territoriale de Fianarantsoa*

### 7.3. PLAN DE FINANCEMENT

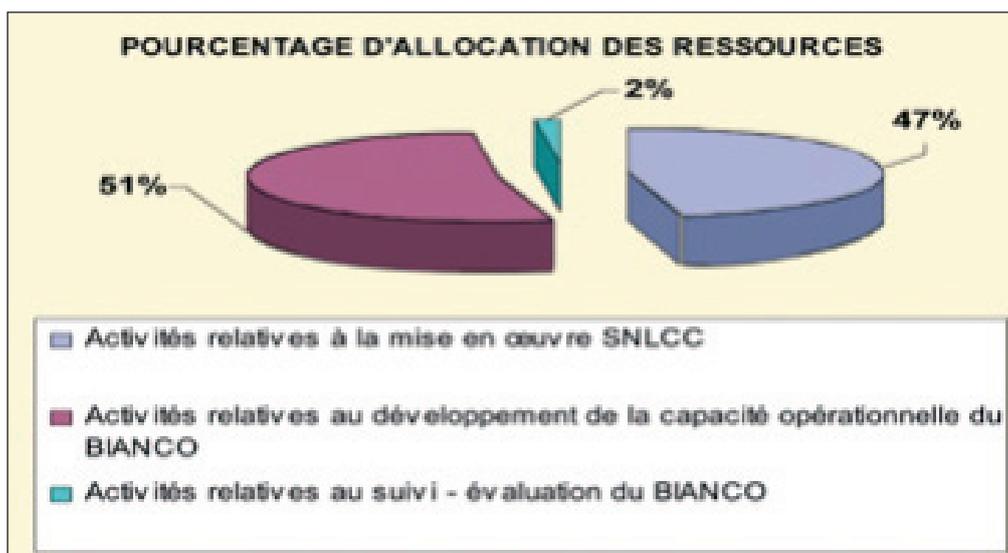
La mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption nécessite la mobilisation d'importantes ressources tant humaines, financières que matérielles.

Le BIANCO, en tant que principal acteur de cette mise en œuvre, est inscrit au budget général de l'Etat. Il bénéficie également du soutien des partenaires techniques et financiers de Madagascar pour la réalisation de ses activités.

Pour assurer la bonne exécution de son plan stratégique triennal couvrant la période 2006 – 2008, les ressources financières nécessaires au Bureau sont évaluées à **12.330.460 USD**.

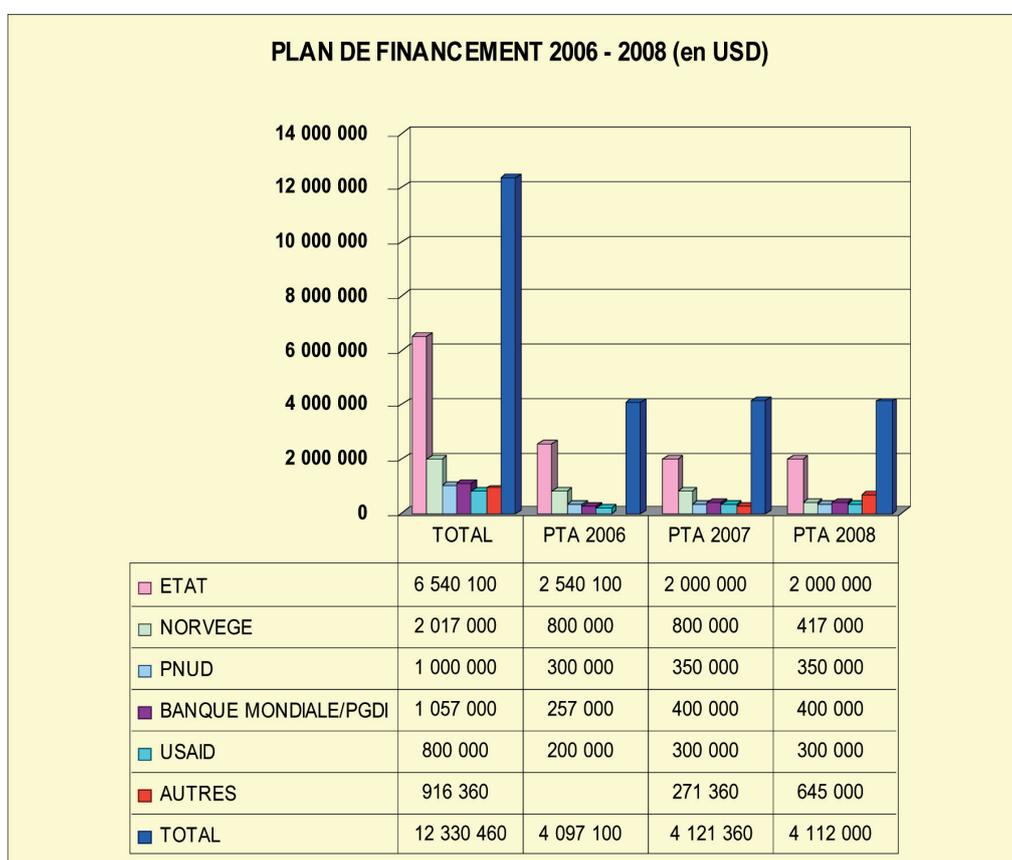
Ce montant couvre les coûts prévisionnels de fonctionnement et d'investissement.

La répartition de l'utilisation de ce fonds, selon les trois principales composantes d'activités du Bureau est récapitulée par le graphe ci-après :



La moitié des dépenses prévues pour la période 2006 – 2008 est destinée à soutenir les activités relatives au développement de la capacité opérationnelle du Bureau. Ces activités sont constituées par :

- le renforcement des capacités opérationnelles du personnel ;
- les différents frais de fonctionnement : salaires et indemnités du personnel, acquisition des fournitures consommables et assurance du personnel ;
- la mise en place ainsi que l'opérationnalisation des branches territoriales dans les provinces.



Pour la période 2006 à 2008, l'appui financier de l'Etat est estimé dans sa totalité à **6.540.100 USD** et couvre les 53% des besoins financiers.

A la suite de la deuxième convention du 11 novembre 2005, le Royaume de Norvège apporte son appui pour 16% du coût total prévisionnel des activités planifiées allant de 2006 à 2008.

Le plan de travail pour l'année 2006 est focalisé sur la mise en œuvre de la stratégie nationale dans dix sept secteurs prioritaires, les plus sensibles au plan économique : Justice, Gendarmerie nationale, Police nationale, Domaines, Impôts, Trésor public, Douanes, Commerce, Education, Santé, Environnement – Eaux et Forêts, Pêche, Energie, Mines, Tourisme, Industrie - Artisanat, Economie rurale.

## 8. PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2006

Les efforts seront axés sur la consolidation des résultats acquis en 2005 et la concentration des actions au niveau des secteurs prioritaires, afin de :

- Faciliter l'appropriation de la mise en œuvre de la stratégie nationale par les secteurs cibles ;
- Initier le pacte d'intégrité au niveau des secteurs prioritaires cibles ;
- Initier la labellisation des services publics et privés probes ;
- Renforcer la collaboration avec le système judiciaire (justice, police et gendarmerie nationale) ;
- Poursuivre et intensifier les actions déjà entreprises dans le processus de changement de comportement et de pratique vers une culture de probité ;
- Opérationnaliser les relais d'information en matière d'éducation sectorielle sur la lutte contre la corruption ;
- Intensifier les activités d'investigation dans les zones sensibles ;
- Renforcer la collaboration avec tous les partenaires et intervenants en matière de lutte contre la corruption ;
- Développer les actions de proximité par l'opérationnalisation de la branche territoriale de Fianarantsoa et la mise en place prochaine des branches territoriales de Toamasina, Mahajanga et Antsiranana ;
- Renforcer les capacités opérationnelles du BIANCO par la formation du personnel ;
- Renforcer la capacité opérationnelle du BIANCO par la mise en place des moyens matériels adéquats permettant de mener ses activités ;
- Promouvoir une ouverture internationale (développement de la coopération internationale en matière de lutte contre le blanchiment d'argent).

Au niveau thématique et dans le cadre des grands axes ainsi définis, les missions des départements seront organisées en vue d'une plus grande intégration dans les secteurs les plus sensibles.

### 8.1. AU TITRE DE LA PREVENTION

Dans le cadre de la prévention de la corruption au niveau des services publics et privés, les activités suivantes sont préconisées pour l'année 2006 :

- Appui à la mise en place des boîtes à doléances ou à idées au niveau des secteurs prioritaires ;
- Audit des grands projets et services publics par des professionnels indépendants ;
- Assistance et crédibilisation des concours administratifs ;
- Analyse des systèmes et procédures des entités clientes et des secteurs prioritaires ;
- Accompagnement des entités clientes dans la mise en œuvre des recommandations d'audit et d'analyse des systèmes et procédures ;
- Suivi de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Corruption (SNLCC 2005 – 2007) au niveau des 17 secteurs prioritaires ;
- Promotion du mouvement éthique ; code de déontologie, code de conduite et pacte d'intégrité ;
- Lancement du processus de labellisation pour les services publics et organismes privés probes ;
- Appui des services des secteurs prioritaires pour l'application du standard de service et la publication des marchés publics.

## 8.2. AU TITRE DE L'EDUCATION DU PUBLIC ET DE LA COMMUNICATION

- Diffusion nationale des messages sur la lutte contre la corruption à travers les mass médias : spots et documentaires TV, reportages et émissions radio, publication dans les journaux, magazines et bulletin ;
- Réalisation d'expositions itinérantes et organisation/participation aux évènements marquants dans les provinces d'Antananarivo, de Toamasina et de Fianarantsoa ;
- Opérationnalisation des relais d'information (élus, journalistes, leaders d'opinion, OSC, autorités administratives et locales ....) dans les provinces d'Antananarivo, de Toamasina, Fianarantsoa et Mahajanga ;
- Mise en œuvre des activités éducatives à la lutte contre la corruption au niveau des secteurs prioritaires ;
- Renforcement du cursus de formation en éthique et intégrité dans les instituts de formation professionnalisant ;
- Poursuite de l'introduction des concepts d'intégrité morale et vie publique dans le programme scolaire des cycles primaire, secondaire et universitaire ;
- Encadrement et appui à l'incubation des élèves fonctionnaires dans leur milieu d'affectation (agents de changements)

## 8.3. AU TITRE DES ACTIONS D'INVESTIGATION

- Suivi de l'opérationnalisation des boîtes à doléances mises en place au niveau des districts ;
- Développement du partenariat avec les entités concernées pour l'établissement des déclarations de patrimoine des assujettis ;
- Mise en place et opérationnalisation des réseaux d'information au niveau des secteurs prioritaires ;
- Renforcement du traitement des doléances par les branches territoriales nouvellement mises en place.

## 8.4. CONSEIL JURIDIQUE

Pour l'année 2006, le Conseil juridique, outre ses activités classiques au sein du Bureau, intensifiera les actions en direction du secteur Justice.

Conscient du rôle déterminant joué par la Justice et sa place d'ultime maillon dans la lutte contre la corruption, du fait qu'elle relaie les actions du BIANCO et de la police judiciaire en général, le Conseil juridique contribuera en tant qu'intervenant dans des séminaires portant sur le thème «Ethique et déontologie : améliorer la conduite professionnelle des magistrats et la qualité de la justice pénale anti-corruption » dans le cadre de la formation continue des magistrats.

Pour l'année 2006, les principales activités suivantes seront menées par le Conseil juridique :

- Organisation des séances d'échange sur la législation anti-corruption dans toutes les juridictions de Madagascar et l'établissement de liaisons opérationnelles avec les dites juridictions ;
- Appui au Volet Education – Communication dans la vulgarisation de la législation anti-corruption par le biais d'émissions radio illustrées par des exemples concrets de manifestation d'infractions de corruption et assimilées ;

- Organisation des séances d'induction et de formation sur la législation anti-corruption pour le personnel des branches territoriales d'Antananarivo, de Fianarantsoa et de Toamasina ;
- Représentation en justice pour la conduite des procédures pénales, civiles ou administratives dans lesquelles le bureau est partie ou susceptible d'être partie ;
- Uniformisation des actions de tous les Conseillers juridiques des branches territoriales.

## 8.5. AU TITRE DE L'ADMINISTRATION ET DES FINANCES

- Organisation des séances de renforcement des capacités du personnel du BIANCO ;
- Renforcement de la démarche méthodologique et réactualisation du manuel du Bureau ;
- Acquisition des équipements et matériels nécessaires ;
- Recrutement de personnel (Direction Générale et branches territoriales à mettre en place) ;
- Réhabilitation des bureaux destinés aux branches territoriales de Toamasina, d'Antsiranana et de Mahajanga ;
- Organisation d'activités de formation au profit des personnels de la branche territoriale de Toamasina.

## 8.6. SUIVI ET EVALUATION

Les ressources disponibles et la structure initiale du Bureau n'ont pas permis un suivi rationnel des activités en 2005.

Le système de suivi évaluation nouvellement mis en place vise à permettre de mieux orienter et coordonner l'exécution des missions assignées au Bureau par :

- le suivi des activités et produits trimestriels du Bureau : revue trimestrielle de chaque volet et élaboration du rapport ;
- la réalisation d'un atelier d'évaluation semestrielle interne ;
- l'organisation d'un atelier de revue annuelle des activités et réalisations du Bureau avec ses partenaires financiers ;
- la réalisation d'un sondage pour l'évaluation des résultats des interventions du Bureau dans les provinces d'Antananarivo et de Fianarantsoa ;
- la réalisation des enquêtes sur l'image du BIANCO dans les provinces d'Antananarivo, de Toamasina et de Fianarantsoa.



*La future branche territoriale de Mahajanga*

## 9. PREVISIONS FINANCIERES

Dans le cadre de la lutte contre la Corruption, la stratégie d'intervention du BIANCO comprend trois grandes composantes :

- COMPOSANTE 1 : la mise en œuvre de la SNLCC 2005 – 2007, qui est assurée principalement par les Volets Prévention, Education – Communication, Investigation et Conseiller Juridique
- COMPOSANTE 2 : le développement de la capacité opérationnelle du BIANCO, qui est assuré principalement par le Volet Administration et Finances.
- COMPOSANTE 3 : le Suivi – Evaluation du BIANCO, qui est assuré par le Responsable de Suivi – Evaluation du bureau.

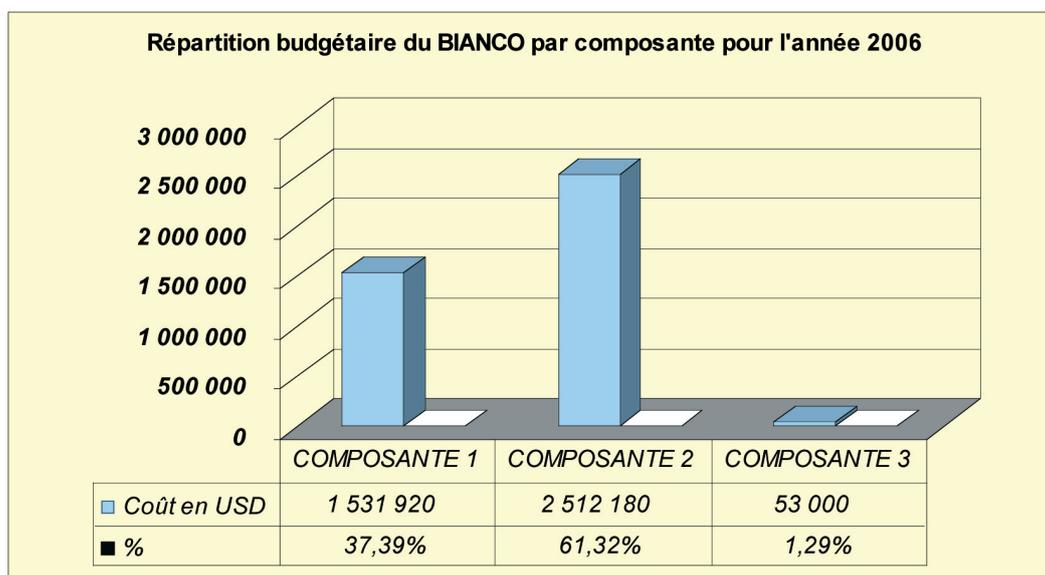
Selon les différentes catégories d'activités à mettre en œuvre, le coût prévisionnel du plan de travail pour l'année 2006 est évalué à **4.097.100 USD**, dont 2.908.900 USD en fonctionnement et 1.188.200 USD en investissement.

Ce budget est réparti aussi par gamme d'activités :

- Prévention : **475.000 USD**, soit 11,59% du budget ;
- Education – Communication : **766.520 USD**, soit 18,70% du budget ;
- Investigation : **285.000 USD**, soit 6,95% du budget ;
- Administration et Finances : **2.488.180 USD**, soit 60,73% du budget ;
- Attaché de Presse : **24.000 USD**, soit 0,58% du budget ;
- Conseil Juridique : **5.400 USD**, soit 0,13% du budget ;
- Suivi – Evaluation : **53.000 USD**, soit 1,32% du budget.

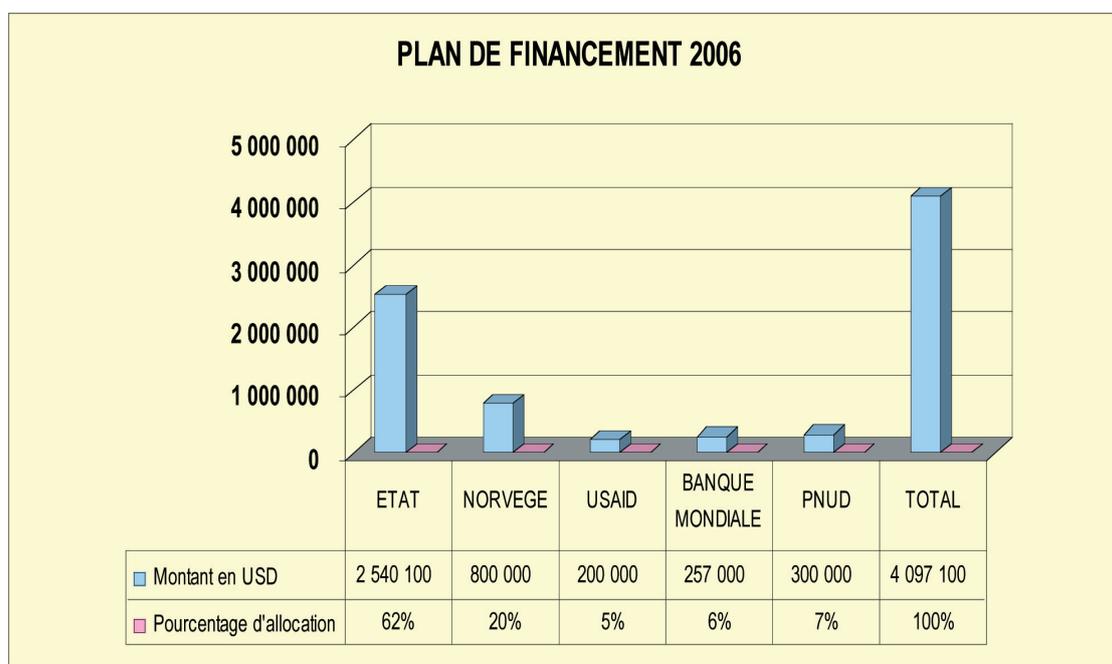
La répartition du budget par composante est récapitulée ci-après :

**Graphe 5** : Répartition du budget 2006 du BIANCO



Il ressort de ce graphe que le coût prévisionnel de la composante 2, relative au développement de la capacité opérationnelle, représente plus de la moitié du budget total. Ce choix est dicté par l'importance du volume financier nécessaire à la mise en place des branches territoriales du Bureau dans les provinces de Toamasina, Mahajanga, et Antsiranana.

**Grphe 6** : Plan de financement prévisionnel pour l'année 2006



Par rapport à l'année 2005, ce budget prévisionnel accuse une augmentation de **1.037.191 USD**.

Il devrait permettre de soutenir les charges rentrant dans le cadre de la montée en puissance du Bureau jusqu'en 2008.

## CONCLUSION

L'impact négatif de la corruption sur l'économie n'est plus à démontrer. En effet, la corruption induit une injuste répartition des ressources nationales, et crée des distorsions non moins graves dans le niveau général des prix. Elle génère également des comportements déviants chez les agents économiques, accroît le coût des transactions et suscite l'incertitude chez les investisseurs.

Dans un tel contexte, la création d'un organe exclusivement dévolu à la lutte contre la corruption, en suscitant l'amorce d'un mouvement de « décorruption », devrait rassurer les agents économiques et attirer les investisseurs étrangers. Une telle initiative devrait également être un signe favorablement perçu par la population d'une volonté politique positive d'instaurer un Etat de droit.

Chargé de la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption, le BIANCO a consacré ses efforts, pendant l'année 2005, à faire connaître la corruption et ses méfaits, en vue d'amener le public à refuser et à dénoncer la corruption.

Parallèlement à ces actions de sensibilisation, des mécanismes de prévention ont été mis en place notamment dans les secteurs prioritaires, et des investigations ont été menées sur tout le territoire dans le cadre de l'application effective de la législation anti-corruption.

Indépendamment des acquis qui restent à consolider, l'adhésion de toutes les parties prenantes aussi bien dans le secteur public que privé s'avère primordiale.

En effet, il demeure nécessaire d'obtenir l'implication effective et l'engagement soutenu des usagers et des agents de tous les secteurs de la vie publique pour éradiquer, à terme, le fléau de la corruption.

Un état des lieux sur l'étendue de la corruption dans la vie publique a entre autres, permis d'identifier quelques faits générateurs de corruption.

Ainsi, les risques de corruption procèdent généralement soit d'une anomalie de fonctionnement du système des services délivrés aux usagers, soit d'une méconnaissance des procédures par les usagers, soit encore de l'instrumentalisation des procédures par les agents de l'Etat, soit enfin de l'immixtion d'intérêts politiques dans le fonctionnement de l'Administration.

La réduction des risques nécessite en conséquence des réformes au niveau de l'organisation, l'information des usagers et une amélioration du fonctionnement du système.

Dans cette optique, et conformément aux dispositions de l'article 22 en son troisième alinéa de la loi 2004-030 du 9 septembre 2004 sur la lutte anti-corruption, le BIANCO a pour mission de dispenser des conseils pour la prévention de la corruption à toute personne ou organisme public ou privé, et de recommander des mesures, notamment d'ordre législatif et réglementaire, de prévention de la corruption.

L'objectif essentiel étant de disposer d'un système à l'écoute des usagers, diverses recommandations de tous ordres peuvent être avancées, afin de réduire la complexité ou encore la lenteur des prestations de services fournis par l'Administration :

- Pour une culture de la transparence et en vue d'un allègement des procédures, chaque responsable doit faciliter l'accès des usagers à son niveau : il est vivement recommandé que les procédures soient affichées et que le public puisse recevoir des compléments d'information, que les démarches soient claires et explicites. Il en est de même du délai de traitement qui doit être annoncé et surtout respecté, et que tout paiement fasse l'objet d'un reçu systématique compte tenu du coût et des tarifs dûment affichés.

- Le traitement égalitaire de tous les usagers doit être garanti, sans qu'il soit fait considération de l'aspect extérieur d'une personne incluant les critères de race, de richesse matérielle, d'élocution. Pour ce faire, le meilleur moyen consisterait à utiliser un logiciel de traitement et de suivi des dossiers basé sur le principe « first in, first out ».
- Au sujet de l'accueil réservé aux usagers, la courtoisie devrait être exigée comme un signe de professionnalisme. S'astreindre à parler correctement en une langue, malagasy, français ou anglais ; communiquer les renseignements demandés de manière claire, concise et respectueuse ; se montrer disponible à accompagner l'utilisateur au cas où le plan de repérage des bureaux n'est pas satisfaisant : il ne s'agit ici que de simples comportements au quotidien, qui ont cependant aggravé la perte de confiance des citoyens envers l'Administration.

Il convient de préciser que souvent, les autorités destinataires de telles recommandations font valoir le coût du programme anti-corruption, qui n'a fait l'objet d'aucune budgétisation dans les départements ministériels.

Or, les mesures préconisées ne tiennent bien souvent qu'à une meilleure organisation interne des services, qui ne nécessitent pas des ressources financières considérables.

Le Bureau propose ainsi qu'il soit prévu un système d'accueil particulier pour les personnes âgées, en l'occurrence les pensionnaires et retraités, au moment du paiement des pensions auprès des guichets du Trésor, de la Caisse d'Epargne, et des Comptes postaux : l'échéance étant prévisible mensuellement, les services payeurs concernés devraient s'organiser de manière à réduire au minimum les désagréments infligés à ces usagers, en aménageant des horaires de travail continu tout en prévoyant des guichets de renfort pour cette période de pointe déterminée.

Dans le même ordre d'idées, il y aurait lieu de développer le sentiment de responsabilité des agents publics vis-à-vis de la portée de leurs tâches, pour qu'ils soient conscients que le service public qu'ils assument est un devoir envers l'utilisateur : un acte d'état civil, par exemple, est générateur de droit, de sorte que tout défaut matériel du fait de l'agent public en viciant l'acte, peut annuler le droit.

Il s'imposerait de fait qu'on applique les sanctions administratives prévues par la législation en vigueur, notamment pour les blocages perpétrés par des agents malveillants ou incompetents : les cas sont nombreux de décisions d'affectation arbitraires, de suspension de solde, de rupture abusive ou d'interruption de contrat, du fait de la négligence ou de la mauvaise foi des responsables de ressources humaines. Il y a également des manœuvres répressives de la hiérarchie contre des agents qui refusent de céder à des pressions ou interventions de tous genres.

Compte tenu de l'impact négatif résultant de telles exactions, il est prévu d'intensifier les actions d'éducation des citoyens et de sensibilisation du public, mais les efforts concernent de la même manière les responsables et agents des divers secteurs :

- Ainsi, pour promouvoir la transparence et la culture du refus de la corruption, il appartient à tous les responsables publics de donner l'exemple à travers leurs discours, engagements et comportements : servir de modèle d'intégrité en évitant la pratique du favoritisme envers les employés et fournisseurs, créer un climat sain pour la passation des marchés, suivre le dispositif réglementaire en matière de discipline et d'octroi d'avantages, garantir une gestion rigoureuse des dossiers de personnel...
- Par ailleurs, un plaidoyer permanent doit être mené contre les interventions abusives, afin de minimiser les risques de réseaux de corruption et de trafic d'influence : il serait souhaitable de bien sensibiliser dans un premier temps les agents de l'Etat sur l'illégalité de la pratique des

interventions. Ensuite, il est essentiel de rassurer les agents courageux qui osent refuser les sollicitations des politiciens et d'autres corrupteurs, au lieu de les sanctionner à la suite d'un quelconque son de cloche d'un « Monsieur le ... ». A titre de mesure complémentaire, exiger la pratique de l'ordre écrit serait une preuve non négligeable de transparence dans la gestion des affaires publiques.

- Il reste également à parfaire l'existant, s'agissant par exemple de développer l'exploitation des boîtes à idées ou doléances, afin de mieux cerner les attentes du public et des usagers : l'analyse des données ainsi collectées doit permettre d'organiser et d'optimiser le système de contrôle, en vue d'assainir la gestion des services publics. A ce propos, l'urgence est signalée quant au contrôle des caisses dans les communes et arrondissements, en ce qui a trait aux recettes perçues sur l'enregistrement ou la délivrance de tous actes (état civil ou autres) par rapport au nombre quotidien d'actes délivrés et enregistrés.

Les risques de corruption sont en effet facilités par l'existence de pouvoirs discrétionnaires, l'inexistence de textes régissant le fonctionnement, l'inexistence ou le caractère informel des procédures, et surtout par l'absence de contrôles internes et externes effectués sur l'établissement public. De fait, la multiplication des contrôles et audits peut être dissuasif pour les prises de décisions de complaisance.

Au plan de la communication interne, des défaillances ont été relevées au sujet des décisions et nouvelles mesures prises à l'échelon central, qui ne sont pas répercutées en temps utile à l'échelon provincial, provoquant ainsi l'inégalité de traitement des usagers.

Le Bureau proposerait, dans ce sens, la mise en place d'un système de notation des services publics par les usagers : un tel système, dénommé Citizen Report Card, est actuellement en vigueur en Inde.

Afin de rendre compatibles les contraintes de l'Administration avec celles des usagers, il peut être envisagé de multiplier le système de guichet unique à tous les niveaux de l'Administration.

A travers ces recommandations, le Bureau s'assure de la mise en place d'un terrain fertile à ses actions prochaines de prévention de la corruption et d'éducation du public.

La période 2006 – 2008 verra en effet un engagement plus poussé du Bureau dans la lutte contre la corruption, grâce à l'ouverture des branches territoriales dans les provinces et compte tenu d'une expérience accrue de son personnel en matière d'investigations.

Souvent sujette à controverse, la performance du Bureau en matière de répression de la corruption appelle quelques réflexions.

L'opinion généralement admise voudrait que le BIANCO soit jugé efficace seulement s'il parvient à faire inculper des « gros poissons ». De fait, la participation du public, au demeurant essentielle à la réussite de la lutte contre la corruption, serait compromise si le Bureau était perçu effectivement comme un instrument de répression des « seuls petits ».

Il est cependant utile de se convaincre que la lutte contre la corruption appartient au long terme. Par ailleurs, du fait que le Bureau n'a été mis en place que depuis deux ans, la prudence s'impose en matière d'investigations : d'une part, les citoyens ont pu voir dans cette nouvelle structure l'opportunité de déverser toutes leurs doléances de quelque nature qu'elles soient, et de croire que désormais justice sera rendue grâce au BIANCO ; alors que le Bureau fonctionne dans un cadre réglementaire défini qui limite ses compétences.

D'autre part, il est évident que les démarches anti-corruption sont suivies de très près et que les attentes sont élevées quant aux moyens consentis au BIANCO, mais les difficultés inhérentes à toute structure nouvelle sont inévitables : il faut admettre qu'une phase de montée en puissance lui est nécessaire.

Ces quelques considérations montrent clairement l'importance des enjeux et la complexité du terrain de la lutte contre la corruption, dont la réussite constitue une des conditions majeures du développement aux plans moral, socio-économique et politique du pays.

C'est à ce titre que la mobilisation de tout un chacun, du sommet de l'Etat au simple citoyen, est primordiale : la lutte contre la corruption est d'abord un devoir de citoyenneté.

Outil spécialement dévolu à combattre ce fléau, le BIANCO est surtout une structure d'impulsion et de coordination des actions.

Fort de cette première année d'expérience, il peut renouveler ses engagements et continuer à relever le défi posé.

## **ANNEXE 1**

**Tableau des prévisions des activités 2005 par partenaire financier**

<b>Activités relatives au développement de la capacité opérationnelle du Bureau</b>	<b>Partenaire financier</b>
Formation locale et à l'extérieur du personnel	USAID (Misonga) – NORVEGE – ETAT - PNUD
Acquisition d'équipements et de matériels informatiques et de bureau pour la Direction territoriale Fianarantsoa	USAID (Misonga) - ETAT
Réhabilitation du bureau de la Direction territoriale Fianarantsoa	
Réhabilitation du bâtiment central d'Antananarivo et installation du réseau téléphonique et informatique	NORVEGE - ETAT
Acquisition de matériels et équipements informatiques, audio-visuels, mobiliers de bureau	
Acquisition de matériels roulants	
Acquisition de matériels techniques spécifiques pour les activités d'investigation	NORVEGE – Banque Mondiale (PGDI) - ETAT
Charges de fonctionnement du bureau : acquisition de fournitures consommables, frais du personnel, téléphone ....	ETAT

VOLET	Activités relatives à la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption	Partenaire financier
Prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration de manuels techniques d'analyse diagnostique des systèmes et des procédures par le Cabinet par le Cabinet FIVOARANA</li> </ul>	ETAT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux d'audit de la Direction des Domaines et des Services Fonciers par le Cabinet KPMG</li> </ul>	NORVEGE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux d'audit du secteur transport (Projet de transport en milieu rural – N°3717 MAG et Programme communautaire d'appui à l'entretien routier et au désenclavement de la région de SAVA) et du secteur éducation (Education Pour Tous) par les Cabinets Ernst Young/MPA</li> <li>Travaux d'analyse du système et des procédures de KRAOMA</li> <li>Elaboration du code de déontologie de KRAOMA</li> <li>Mise en place de la démarche et du processus de labellisation</li> <li>Assistance et crédibilisation des concours administratifs</li> </ul>	Banque Mondiale (PGDI)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assistance et crédibilisation des concours administratifs</li> </ul>	PNUD
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duplication et vulgarisation du code de déontologie de la Police Nationale, du code de déontologie des Sage femmes et du code de déontologie des Infirmiers</li> <li>Mise en place du standard de service au Centre Hospitalier Universitaire d'Antananarivo/HJRA</li> </ul>	USAID (Misonga)
Education et Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue d'expositions à Toamasina, Toliary et Mahajanga</li> <li>Elaboration du document de formation et duplication en 5.000 exemplaires</li> <li>Elaboration de manuels pour élèves et enseignants de tous les cycles</li> <li>Elaboration d'un guide interconfessionnel pour encadreurs de jeunes</li> <li>Edition des manuels</li> <li>Tenue de séminaires de définition des profils de sortie et de conception des curricula pédagogiques pour les classes du cycle secondaire</li> <li>Elaboration d'une stratégie de communication directe munie d'un plan opérationnel</li> <li>Tenue de sessions de formation des Organisations de Sociétés Civiles</li> </ul>	USAID (Misonga)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'émissions radiophoniques et télévisées sur les missions et activités du BIANCO</li> <li>Insertion publicitaire du BIANCO dans les médias</li> <li>Mise en place et maintenance du site web du BIANCO</li> <li>Participation aux manifestations économiques, sociales et culturelles d'envergure</li> <li>Réalisation de séances d'information et de sensibilisation au niveau des membres de l'organisation des sociétés civiles</li> <li>Réalisation de séances d'information et de sensibilisation au niveau des cadres dirigeants et employés de l'Administration (Publics et Privés)</li> </ul>	NORVEGE - ETAT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation et réalisation de missions conjointes des départements du BIANCO</li> </ul>	ETAT – NORVEGE – Banque Mondiale (PGDI)
Investigation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue d'expositions à Antananarivo</li> <li>Duplication de supports imprimés</li> <li>Conception et diffusion d'émissions radio</li> </ul>	PNUD – ETAT
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception et traitement des doléances</li> </ul>	ETAT

## ANNEXE 2

### Tableau des réalisations physiques par indicateur

LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEUR	Prévu	Réalisé	Ecart	Observations et analyse des écarts
<b>Composante 1: MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 AXE 1: DEMANTELER LES REMPARTS DE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 RI 11: DENOYAUTER LE SYSTEME PERMETTANT DE PROMOUVOIR LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 OBJECTIF 111 : FACILITER L'INCITATION DE LA DENONCIATION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 ACT 111 1:</b> Mise en place d'un système d'information au niveau du secteur et des districts	Nombre des boîtes à doléances mises en place au chef lieu des districts	111	99	-12	Les 12 districts restant seront ciblés pour l'année 2006.
<b>1 OBJECTIF 112: PROMOUVOIR LA RECEPTION DES DECLARATIONS DE PATRIMOINES DES ASSUJETTIS ET ASSURER LEUR GESTION</b>					
<b>1 ACT 112 1:</b> Recevoir et gérer les déclarations de patrimoine	Nombre de déclaration de patrimoine reçue et archivée	8752	5766	-2986	Les personnes défaillantes sont essentiellement des assujettis exerçant dans les zones rurales reculées.
<b>1 OBJECTIF 113: CERNER LES RISQUES DE CORRUPTION SUR LES DEFAILLANCES DES SYSTEMES ET PROCEDURES DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 ACT 113 1:</b> Faire auditer par des professionnels indépendants les grands projets et les services publics	Nombre des grands projets et services publics audités	5	3	-2	Deux grands projets audités dans les secteurs Transport et Education: PST (Programme Sectoriel de Transport) et EPT (Education Pour Tous) Secteur audité: Direction des Domaines et des Services Fonciers Secteurs Douanes et Mines: reportés pour l'année 2006
<b>1 ACT 113 2:</b> Assister aux concours administratifs	Nombre de concours administratifs assistés	8	29	21	29 réalisés (Douane/ Trésor/ ENMG/CNaPS/ MJS/Postes/ 5 INSPC/IFP/4MENRS/2 GN/2 ACML/ 4 MAEP/ Agents Pen / 2 Police / 1 ENMG) Augmentation des demandes par rapport à la prévision
<b>1 ACT 113 3:</b> Analyser les systèmes et procédures des entités clientes et des secteurs prioritaires	Nombre des systèmes et procédures analysés (1 système du secteur privé et 3 systèmes des secteurs prioritaires)	4	0	-4	Le personnel du KRAOMA a été sensibilisé dans le processus. Le règlement intérieur et le manuel des procédures de COJI ont été examinés. Avant de procéder aux analyses des systèmes et procédures, l'équipe du département «Prévention» a été formée en «Technique d'analyse de système et des procédures»
<b>1 OBJECTIF 114: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A ELABORER ET A EXECUTER LEUR PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS ANTI-CORRUPTION</b>					
<b>1 ACT 114 1:</b> Accompagner les entités clientes dans la mise en œuvre des recommandations d'audit	Nombre entité cliente accompagnée	3	3	0	Direction des Domaines et des Services Fonciers Secteur Transport Education Pour Tous
<b>1 ACT 114 2:</b> Suivre et évaluer la mise en œuvre de la SNLCC par secteur	Nombre des secteurs suivis lors de la mise en œuvre de leur SNLCC	10	9	-1	Le secteur «JUSTICE» n'a pas été touché. Lors des missions de suivi, 4748 agents ont été sensibilisés sur la Loi 2004 - 030 et sur la LCC La collaboration avec les secteurs mines et douanes est en cours de renforcement.

<b>1 RI 12: DETRUIRE LES RESEAUX DE PROTECTION DE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 OBJECTIF 121: PROMOUVOIR L'IDENTIFICATION DES ACTEURS DE CORRUPTION ET LA DESTRUCTION DES RESEAUX DE CORRUTION</b>					
<b>1 ACT 121 1:</b> Recevoir les doléances	Nombre des doléances reçues lors de l'année 2005 Pourcentage de doléances anonymes Pourcentage de doléances individualisées		7492 14% 86%		
<b>1 ACT 121 2:</b> Traiter les doléances	Nombre des doléances investigables traitées	432	214	-218	218 de doléances sont en cours de traitement et en instance.
<b>1 AXE 3: REHABILITER ET VALORISER LES ACTEURS ET/OU LES ORGANISATIONS PROBES</b>					
<b>1 RI 31: ENCOURAGER LES AGENTS HONNETES DE L'ETAT A PERSEVERER DANS LA PROBITE</b>					
<b>1 OBJECTIF 311: PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES PERSONNES A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 ACT 311 1:</b> Appui et assistance à l'élaboration ou à la réactualisation des codes	Nombre de codes de déontologie ou de conduite élaborés	5	1	-4	Le code de déontologie de <b>KRAOMA</b> est élaboré Le processus d'élaboration du code de déontologie <b>foncière</b> est en cours (en attente de la réalisation des travaux complémentaires d'audit) Le personnel de l' <b>OMNIS</b> est sensibilisé, le processus d'élaboration du code est en cours. Lancement des DAO pour l'élaboration de code de conduite du personnel du <b>CHU/HJRA</b> et des <b>CTD</b>
<b>1 ACT 311 2:</b> Appui à la promotion interne des codes	Nombre de codes de déontologie dupliqués : Police Nationale Sage femme Infirmiers	5000 2500 2500	5000 2500 2500	0 0 0	
<b>1 OBJECTIF 312: PROMOUVOIR L'ADOPTION DU SYSTEME DE LABELLISATION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 ACT 312 1:</b> Labelliser les organismes privés et les services publics probes	Nombre des organismes privés et services publics probes labellisés	4	0	-4	La démarche et le processus de labellisation sont encore en cours de finalisationLes travaux du consortium pour l'élaboration des référentiels de base et spécifiques du GUIDE sont en cours de validationAttente expérimentation de la démarche sur le GUIDE et finalisation de la démarche par le cabinet L'ACTION
<b>1 AXE 4: REDUIRE LES RISQUES DE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 RI 41: RENDRE COMPATIBLES LES CONTRAINTES DE L'ADMINISTRATION DES SECTEURS PRIORITAIRES AVEC CELLES DES USAGERS</b>					
<b>1 OBJECTIF 411: APPUYER LES SERVICES DES SECTEURS PRIORITAIRES A PRATIQUER LE STANDARD DE SERVICE, A PUBLIER LES PROCEDURES, LES DELAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS ET LES MARCHES PUBLICS</b>					
<b>1 ACT 411 1:</b> Appuyer les secteurs prioritaires à publier les marchés publics	Nombre de publication	1	0	-1	Le projet de texte pour communication en conseil des Ministres a été communiqué à la DBG Présidence. Les décrets d'application du nouveau code des marchés publics sont en cours de validation
<b>1 ACT 411 2:</b> Appuyer les secteurs prioritaires à vulgariser les procédures et les textes	Nombre des secteurs mobilisés	10	9	-1	Le secteur «JUSTICE»est prévu pour 2006.
<b>1 ACT 411 3:</b> Accompagner les secteurs prioritaires à la mise en place de standard de service	Nombre d'entités clientes ayant mis en place leur standard de service	2	0	-2	Les TDR pour la mise en place du standard de service du CHU/HJRA et CTD, ainsi que la réactualisation du guide des usagers et accompagnateurs des malades auprès du CHU/HJRA sont déjà lancés

<b>1 AXE 5: PROMOUVOIR LE REFUS DE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 RI 51: FAIRE CONNAITRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 OBJECTIF 511: PROMOUVOIR LES ACTIVITES D'IEC/CCC AU NIVEAU DU PUBLIC EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 ACT 511 1:</b> Diffuser des émissions radio à la RNM	Nombre d'émissions radio «Miasa madio» diffusées Nombre d'émissions radio «Lavintsika ny kolikoly» diffusées		66 11		Nombre d'heures de diffusion de l'émission «Miasa madio»: 05H 30' Nombre d'heure de diffusion de l'émission «Lavintsika ny Kolikoly»: 02H 45'
<b>1 ACT 511 2:</b> Diffuser des émissions et spots radio aux stations locales lors des missions au niveau des districts	Nombre de diffusion locale des émissions radio Nombre de diffusion locale des spots radio	200 100	3 200 22 400	3 000 22 300	Un contrat avec une station radio a permis 2 diffusions / j /20 semaines dans les districts sensibilisés, cela a augmenté le nombre d'émissions diffusées
<b>1 ACT 511 3:</b> Diffuser localement des émissions TV	Nombre de diffusions locales des émissions TV Nombre de diffusions locales des spots TV	340 100	1 00 3 300	1 260 3 200	Un contrat a permis de réaliser 5 diffusions/sem/ 20 semaines dans les districts sensibilisés, cela a augmenté le nombre d'émissions télévisées
<b>1 ACT 511 4:</b> Produire un film cours métrage	Nombre de films « court métrage » produits		1		Durée du film de cours métrage: 26mn
<b>1 ACT 511 5:</b> Production et édition des supports imprimés	Nombre d'affiches éditées Nombre de dépliants édités Nombre de brochures éditées	77 000 40 000	77 000 340 000 40 000	0 0	
<b>1 ACT 511 6:</b> Réaliser des expositions itinérantes au niveau du chef lieu des provinces	Nombre d'expositions itinérantes réalisées au niveau des chefs lieux de province Nombre de personnes touchées	6	5 11 132	-1	L'exposition à Toamasina n'a pas été tenue. Elle est prévue pour l'année 2006. Nombre des personnes touchées par exposition itinérante: Antananarivo (5600), Fianarantsoa (1124), Antsiranana (862) Toliary (500) et Mahajanga (3046),
<b>1 ACT 511 7:</b> Participer aux manifestations socio-économiques et culturelles d'envergure nationale	Nombre de manifestations socio-économiques et culturelles réalisées avec la participation du BIANCO		3		FIER MADA (720 visiteurs), Vitrine de Madagascar (411 visiteurs) et Semaine de l'Education de masse et du civisme (1.136 visiteurs)
<b>1 ACT 511 8:</b> Réaliser des missions conjointes au niveau des districts des 22 régions de Madagascar	Nombre de districts touchés lors des missions conjointes effectuées Nombre de personnes touchées	95	82 9650	13	16 districts ont été déjà visités lors de l'année 2004. Les 13 districts restants seront visités durant l'année 2006.
<b>1 ACT 511 9:</b> Sensibiliser les relais d'information	Nombre de relais d'information ciblés Nombre de membres de relais d'information ciblés		4 2.237		Relais d'information ciblés: Organisation des Sociétés Civiles (443) - Organisations confessionnelles (1560) - animateurs d'alphabétisation (104)- Journalistes (130)
<b>1 ACT 511 10:</b> Former en FDF les membres des OSC issues des provinces d'Antananarivo, de Fianarantsoa et de Toamasina	Nombre d'atelier de formation réalisé Nombre de membres OSC formés	1 50	1 58	0 8	
<b>1 RI 52 : FAIRE REFUSER LA CORRUPTION</b>					
<b>1 OBJECTIF 521: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITES D'EDUCATION RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 ACT 521 1:</b> Réaliser des séances d'information et de sensibilisation au niveau des secteurs publics et privés	Nombre de secteurs publics prioritaires touchés Nombre de secteurs publics non prioritaires touchés Nombre d'agents des secteurs publics ciblés Nombre de secteurs privés touchés Nombre d'agents de secteur privé ciblé	10	9 2 3.676 4 754		Liste des secteurs publics prioritaires touchés: Gendarmerie nationale - Police Nationale - Domaines - Douanes - Impôts - Trésor - Santé - Education - Justice. Autres secteurs publics touchés: Fonction publique - CTD Secteurs privés touchés: secteur pétrolier - Assurances - Banques - Projets de développement
<b>1 OBJECTIF 522: FAIRE INTEGRER DANS LE CURSUS DE FORMATION PROFESSIONNALISANT L'ENSEIGNEMENT DE L'ETHIQUE ET DE L'INTEGRITE</b>					
<b>1 ACT 522 1:</b> Sensibiliser les futurs sortants des Institutions de formation professionnalisant	Nombre de centres de formation ciblés Nombre de stagiaires et d'instructeurs ciblés		41.018		Centres de formation ciblés: Ecole de la Gendarmerie - ENMG - ENAM - IMATEP

<b>1 RI 53: FAIRE COMBATTRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 OBJECTIF 531: INTRODUIRE DANS LE PROGRAMME SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE LE SYSTEME PERMANENT D'EDUCATION PREVENTIVE A LA CORRUPTION</b>					
<b>1 ACT 531 1:</b> élaborer et éditer de manuels pour élèves et enseignants de tous les cycles	Nombre de manuels élaborés	5	5	0	
	Nombre de manuels pour élèves EPP	40.000	40.000	0	
	Nombre de manuels pour élèves CEG	20.000	20.000	0	
	Nombre de manuels pour élèves Lycée	15.000	15.000	0	
	Nombre de manuels pour enseignants du primaire	4.000	4.000	0	
<b>1 ACT 531 2:</b> élaborer et éditer un guide interconfessionnel pour encadreurs de jeunes	Nombre de manuels pour enseignants du secondaire	1.000	1.000	0	
	Nombre de guides interconfessionnels élaborés	1	1	0	
	Nombre de guides interconfessionnels édités	10.000	10.000	0	
<b>Composante 2: RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DU PERSONNEL</b>					
<b>2 OBJECTIF 1: RENFORCER LES CAPACITES OPERATIONNELLES DU PERSONNEL DU BIANCO</b>					
<b>2 ACT 11 :</b> Former le personnel du BIANCO à l'extérieur	Nombre de séances de formation ou de séminaires à l'extérieur		5		1ère formation: Coopération avec l'ICAC Maurice (3 dirigeants) 2ème formation: Stage sur les finances publiques et bonne gouvernance en France (1 dirigeant) 3ème formation: Séminaires des experts en lutte contre la corruption à Londres (1 dirigeant) 4ème formation: Séminaire sur la lutte contre la corruption au Brésil (1 dirigeant) 5ème formation: Partage des expériences malgaches en matière de lutte contre la corruption à Bangui en République Centrafricaine (1 dirigeant)
	Nombre d'agents formés		7		
<b>2 ACT 12:</b> Former localement le personnel du BIANCO sur la lutte contre la corruption par des experts internationaux	Nombre de séances de formation réalisées avec des experts internationaux		4		2 formations dispensées par Mme Eva Joly - 1 formation par 1 Expert Norvégien - 1 formation par M. Georges ZECCHIN sur le démantèlement de réseaux.
<b>2 ACT 13:</b> Former le personnel sur les techniques d'analyse des systèmes et procédures	Nombre d'agents formés		10		
<b>2 ACT 14:</b> Former le personnel en Informatique	Nombre d'agents formés en MS Project	14	14	0	
	Nombre d'agents formés en PAO	2	2	0	
<b>2 ACT 15:</b> Former le personnel en gestion de projet	Nombre d'agents formés en gestion de projet	4	4	0	
<b>2 OBJECTIF 2: METTRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES COMITES CONSULTATIFS</b>					
<b>2 ACT 21:</b> Organiser et réaliser des réunions avec les Comités consultatifs	Nombre de réunions conjointes avec les 3 comités réalisées	1	1	0	
	Nombre de réunions avec le Comité « Investigation »	12	12	0	
	Nombre de réunions avec le Comité « Prévention »	6	5	- 1	
	Nombre de réunions avec le Comité « Education – Communication »	6	6	0	

2 OBJECTIF 3: ASSURER LE FONCTIONNEMENT DU BIANCO					
2 ACT 31: Réaliser l'acquisition des matériels roulants	Nombre de moyens roulants réalisés	8 5	6 3	- 2 - 2	Nouvelles acquisitions lors de l'année 2005: 2 voitures tout terrain - 2 voitures de liaisons - 2 fourgons et 3 motocyclettes Acquisition 2006: 2 mini bus - 2 motos
2 ACT 32: Réaliser l'acquisition des matériels informatiques	Nombre d'ordinateurs de bureau acquis Nombre d'ordinateurs portables acquis Nombre de vidéo projecteurs acquis Nombre d'imprimantes acquises Nombre de scanners acquis		20 08 02 16 05		Matériels affectés pour Branche territoriale Fianarantsoa: 11 ordinateurs de bureau - 03 ordinateurs portables - 14 Imprimantes - 05 Scanners.
2 ACT 33: Réaliser l'acquisition d'un appareil complet de sonorisation	Nombre d'appareils de sonorisation	1	1	0	L'appareil complet de sono est constitué par: 1 Ampli - 2 Baffles - 1 Table mixer - 1 micro sans fil - 2 micro avec fil.
2 ACT 34: Réaliser l'acquisition des divers matériels et équipements électroniques nécessaires	Nombre de : micro-ordinateurs photocopieurs dupli copieurs imprimantes vidéo projecteurs		28 06 02 08 02		
2 ACT 35: Réaliser la régularisation de la solde du personnel	Situation des agents contractuels EFA grille FOP régularisée	63	47	-16	16 non régularisés : 03 : anciens fonctionnaires qui ont dû produire des pièces complémentaires; 03 : essais non concluants; 01 : en service contentieux ; 02 : résiliation en cours ; 05 : assistants investigateurs recrutés en mars et 02 pour retard dans la constitution des dossiers
2 ACT 36: Réaliser le recrutement des employés et agents pour Tanà et des branches territoriales	Postes occupés à Tanà Postes occupés à Fianarantsoa  Postes occupés à Toamasina	23 24  14	6 0  0		Pour Tanà: 115 interviewés - 1 carence - 16 retenus Pour Fianarantsoa: 120 interviewés -15 retenus - 1 détaché - 1 interimaire - 7 carences Pour Toamasina: 2 carences
2 OBJECTIF 4: METTRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES BRANCHES TERRITORIALES DU BIANCO					
2 ACT 41: Assurer la réhabilitation des bureaux au niveau du chef lieu des provinces	Nombre de directions territoriales réhabilitées	2	1	-1	Les bureaux de la direction territoriale de Fianarantsoa ont été réhabilités avec l'appui de l'USAID. Le processus pour la réhabilitation des locaux de la Branche territoriale de Toamasina est déjà déclenché et les travaux seront réalisés au 2 <sup>ème</sup> semestre de l'année 2006.
2 ACT 42: Former les agents de la direction territoriale	Nombre d'agents formés		12		
3 OBJECTIF 1: METTRE EN PLACE LE SYSTEME DE SUIVI -EVALUATION DU BIANCO					
3 ACT 11: Recruter un consultant pour mettre en place le système de planification et du suivi évaluation du BIANCO	Consultant recruté	1	1	0	
3 ACT 12: Réaliser un atelier de mise au point du planning stratégique 2006 - 2008 du BIANCO	Nombre d'ateliers réalisés Nombre de participants	1 26	1 26	0 0	
3 ACT 13: Elaborer le Plan stratégique 2006 - 2008 et le PTA 2006 du Bureau.	Plan stratégique 2006 - 2008 élaboré PTA 2006 élaboré	1 1	1 1	0 0	

## ANNEXE 3

### Plan de Travail Annuel 2006

CODE	LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEUR		Responsable	Coût (en USD)
		Définition	Prévision (valeur)		
<b>Composante 1: MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					<b>1 531 920</b>
<b>1 AXE 1 : DEMANTELER LES REMPARTS DE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 RI 11 : DENOYAUTER LE SYSTEME PERMETTANT DE PROMOUVOIR LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 OG 111 : FACILITER L'INCITATION DE LA DENONCIATION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>39 000</b>
<b>1 OS 111 1: CONTRIBUER A LA FACILITATION DU SYSTEME DE DOLEANCES AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>16 000</b>
1 ACT 111 11	Suivre l'exploitation des boîtes à doléances au niveau des districts	Nombre de districts visités Nombre de séances d'évaluation participative réalisées avec les comités	20 20	D Investigation	12 000
1 ACT 111 12	Faciliter la mise en place et l'exploitation des boîtes à doléances	Nombre de boîtes à doléances mises en place Nombre de boîtes à doléances opérationnelles Nombre de manuels de gestion actualisés	30 30 01	DP - DI B.T-F/tsoa - T/sina Secteurs prioritaires	4 000
<b>1 OS 111 2: SECURISER LES DENONCIATEURS ET LES TEMOINS DES ACTES DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>23 000</b>
1 ACT 111 21	Assurer la protection des témoins et des dénonciateurs	Nombre de liaisons opérationnelles établies		D Investigation, Partenaires (Ministères, Institutions, GN, PN, etc...)	23 000
<b>1 OG 112: PROMOUVOIR LA RECEPTION DES DECLARATIONS DE PATRIMOINES DES ASSUJETTIS ET ASSURER LEUR GESTION</b>					<b>30 000</b>
<b>1 OS 112 1: DISPOSER DES INFORMATIONS UTILES A LA GESTION DES DECLARATIONS DE PATRIMOINE</b>					<b>15 000</b>
1 ACT 112 11	Développer le partenariat avec les entités concernées	Nombre de liste des assujettis reçue par entité		D Investigation	15 000
<b>1 OS 112 2: RECEVOIR ET GERER LES DECLARATIONS DE PATRIMOINE</b>					<b>0</b>
1 ACT 112 21	Recevoir les déclarations de patrimoine	Nombre de DP reçues	8000	D Investigation	0
1 ACT 112 22	Gérer les déclarations de patrimoine reçues	Nombre de DP archivées	8000	D Investigation	0
<b>1 OS 112 3: APPLIQUER LA LOI SUR LA DECLARATION DE PATRIMOINE</b>					<b>15 000</b>
1 ACT 112 31	Rappeler aux assujettis leur obligation	Nombre de défailtants relancés	1500		15 000
<b>1 OG 113: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A METTRE EN ŒUVRE LEURS DISPOSITIFS ANTI CORRUPTION</b>					<b>225 000</b>
<b>1 OS 113 1: CERNER LES RISQUES DE CORRUPTION SUR LES DEFAILLANCES DES SYSTEMES ET PROCEDURES DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>168 000</b>
1 ACT 113 11	Faire auditer par des professionnels indépendants les grands projets et les services publics	Nombre de grands projets audités Nombre de secteurs et services publics audités (Pêche, Energie, Douanes, Mines)	14	D Prévention	150 000
1 ACT 113 12	Assister aux concours administratifs	Nombre de concours administratifs assistés	12	DP-PNUD- MFOPLS - Branches Territoriales	12 000
1 ACT 113 13	Analyser les systèmes et procédures des entités clientes et des secteurs prioritaires	Nombre de systèmes et procédures analysés (CIM,KRAOMA, 2 Adm° pénitentiaires)	4	DP-BT Fianarantsoa	6 000

<b>1 OS 113 2: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A ELABORER ET A EXECUTER LEUR PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS ANTI-CORRUPTION</b>					<b>57 000</b>
<b>1 ACT 113 21</b>	Accompagner les entités clientes dans la mise en œuvre des recommandations d'audit et d'analyse	Nombre de secteurs accompagnés dans la mise en œuvre des recommandations d'audit (Domaines / Transports /EPT/ Douanes et Mines)	<b>5</b>	DP-BT Fianarantsoa	<b>35 000</b>
		Nombre d'entités accompagnées dans la mise en œuvre des recommandations d'analyse des systèmes et procédures	<b>2</b>		
<b>1 ACT 113 22</b>	Suivre la mise en œuvre de la SNLCC par secteur	Nombre de plans d'action 2006 - 2007 de mise en œuvre de la SNLCC élaborés et suivis	17	DP-BT Ftsoa/ Tsina secteurs prioritaires	<b>22 000</b>
<b>1 OG 114 : PROMOUVOIR LA VULGARISATION DE LA LEGISLATION ANTI CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>5 400</b>
<b>1 OS 114 1: ETABLIR DES LIAISONS OPERATIONNELLES AU NIVEAU DES JURIDICTIONS</b>					<b>5 400</b>
<b>1 ACT 114 11</b>	Organiser des séances d'échange sur la législation anti-corruption dans les juridictions de Province de TANA, de Fianarantsoa et de Toamasina	Nombre de juridictions touchées par les séances d'échange dans la province d'Antananarivo :	6	CJ - CJA - CSLCC - DAI	<b>2 700</b>
		Nombre de juridictions touchées par les ateliers d'échange dans la province de Fianarantsoa	5	CJ - CJA	
		Nombre de juridictions touchées par les ateliers d'échange dans la province de Toamasina	5	CJ - CJA	
<b>1 ACT 114 12</b>	Organiser et réaliser des séances de suivi évaluation dans les juridictions de Province de Tanà, de Fianarantsoa et de Toamasina	Nombre de juridictions touchées par les ateliers de suivi et évaluation dans la province d'Antananarivo	6	CJ et CJA	<b>2 700</b>
		Nombre de juridictions touchées par les ateliers de suivi et évaluation dans la province de Fianarantsoa	5	CJ et CJA	
		Nombre de juridictions touchées par les ateliers de suivi et évaluation dans la province de Toamasina	5	CJ et CJA	
<b>1 RI 12: DETRUIRE LES RESEAUX DE PROTECTION DE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					
<b>1 OG 121: IDENTIFIER LES ACTEURS ET DETRUIRE LES RESEAUX DE CORRUPTION</b>					<b>220 000</b>
<b>1 OS 121 1: IDENTIFIER ET SANCTIONNER LES ACTEURS DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>205 000</b>
<b>1 ACT 121 12</b>	Traiter les informations ou les doléances reçues	Nombre d'infos ou doléances reçues % doléances anonymes % doléances individualisées % doléances délibérées % doléances investigables % investigables traités	8520 5% 95% 100% 7% 90%		<b>205 000</b>

<b>1 OS 121 2: IDENTIFIER ET DETRUIRE LES RESEAUX DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES A PARTIR DES INVESTIGATIONS MENEES</b>					<b>15 000</b>
<b>1 ACT 121 21</b>	Mettre en place les réseaux d'informations	Nombre de réseaux d'information mis en place			15 000
<b>1 ACT 121 22</b>	Effectuer le rapprochement judiciaire des cas traités aux fins d'identification des mécanismes et modes opératoires dans les secteurs	Nombre de rapprochements judiciaires des cas traités effectués			0
<b>1 AXE 3: REHABILITER ET VALORISER LES ACTEURS ET/OU LES ORGANISATIONS PROBES</b>					
<b>1 RI 31: ENCOURAGER LES AGENTS HONNETES DE L'ETAT A PERSEVERER DANS LA PROBITE</b>					
<b>1 OG 311: PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT DES PERSONNES A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>27 000</b>
<b>1 OS 311 1: PROMOUVOIR LES MOUVEMENTS ETHIQUES, LES CODES DE DEONTOLOGIE DANS LES SERVICES PUBLICS ET LES ENTREPRISES PRIVEES</b>					<b>27 000</b>
<b>1 ACT 311 11</b>	Appuyer et assister les entités clientes à l'élaboration ou à la réactualisation de leurs codes	Nombre de guides de bonne pratique édités Nombre d'entités clientes accompagnées Nombre de codes élaborés ou réactualisés	<b>8</b> <b>4</b> <b>4</b>	DP-B.T F/tsoa-T/sina Kraoma Omnis Domaines Douanes	<b>15 000</b>
<b>1 ACT 311 12</b>	Elaborer le modèle de pacte d'intégrité	Nombre de modèles de pacte d'intégrité élaborés	<b>1</b>	DP- CCM - CCROC secteurs prioritaires	
<b>1 ACT 311 13</b>	Appuyer les entités à la promotion interne de leurs codes et pacte d'intégrité	Nombre d'ateliers réalisés Nombre de séances de vulgarisation réalisées	<b>10</b>	DP-B.T F/tsoa-T/sina Kraoma/ OMNIS Domaines / Douanes Justice/ COJI	<b>12 000</b>
<b>1 OG 312: PROMOUVOIR L'ADOPTION DU SYSTEME DE LABELLISATION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>32 000</b>
<b>1 OS 312 1: LABELLISER LES ORGANISMES PRIVES ET LES SERVICES PUBLICS PROBES</b>					<b>32 000</b>
<b>1 ACT 312 11</b>	Finaliser la démarche de labellisation pilote (GUIDE)	Nombre de démarches de labellisation finalisées Nombre d'ateliers de capitalisation réalisés	<b>1</b> <b>2</b>	DP-CSLCC cabinets et Comités	<b>P.M</b>
<b>1 ACT 312 12</b>	Lancer et promouvoir la démarche de labellisation	Nombre de séances de sensibilisation réalisées pour la promotion du label probité Nombre d'entités touchées par les séances de sensibilisation Nombre de personnes sensibilisées	<b>6</b> <b>120</b> <b>1200</b>	DP - CSLCC	<b>8 000</b>
<b>1 ACT 312 13</b>	Appliquer le processus de labellisation pour les organismes privés et les services publics probes	Nombre de services publics probes labellisés (GUIDE et deux services publics) Nombre d'organismes privés probes	<b>3</b> <b>1</b>	DP- Cabinet d'Etudes Comité de Validation Comité d'octroi	<b>18 000</b>
<b>1 ACT 312 14</b>	Suivre le respect des conditions de maintien de la probité par les services à labelliser	Nombre de services labellisés suivis (GUIDE / Services Aptitude de HJRA / commissariat de PN / Tany Meva)	<b>2</b>	DP-Comité de suivi	<b>6 000</b>
<b>1 AXE 4: REDUIRE LES RISQUES DE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 RI 41: RENDRE COMPATIBLES LES CONTRAINTES DE L'ADMINISTRATION DES SECTEURS PRIORITAIRES AVEC CELLES DES USAGERS</b>					
<b>1 OG 411: APPUYER LES SERVICES DES SECTEURS PRIORITAIRES A PRATIQUER LE STANDARD DE SERVICE, A PUBLIER LES PROCEDURES, LES DELAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS ET LES MARCHES PUBLICS</b>					<b>187 000</b>
<b>1 OS 411 1: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A APPLIQUER LE STANDARD DE SERVICE</b>					<b>177 000</b>
<b>1 ACT 411 11</b>	Mettre en place le standard de service au niveau du secteur	Nombre de secteurs ayant mis en place le standard de service	<b>18</b>	DP-MDAT Cabinets d'Etudes	<b>100 000</b>
<b>1 ACT 411 12</b>	Déployer le standard de service au niveau des secteurs	Nombre de services ayant mis en place le standard de service	<b>18</b>	DP-MDAT Secteurs prioritaires	<b>40 000</b>

1 ACT 411 13	Appuyer les secteurs à vulgariser les procédures et les textes	Nombre de bureaux administratifs ayant affiché leurs procédures et textes	1700	DP-MDAT Secteurs prioritaires	17 000
1 ACT 411 14	Accompagner les bureaux administratifs à la mise en place de guichet d'information	Nombre de guichets d'information mis en place	20	DP-DBG Secteurs prioritaires	10 000
1 ACT 411 15	Informers les usagers de leurs droits et devoirs	Nombre de Guides de bonnes pratiques (Douanes et circulation routière...)	4	DP-Douanes MTP-GN et PN Association des Transporteurs	10 000
<b>1 OS 411 2 : APPUYER LES SERVICES DES SECTEURS PRIORITAIRES A PUBLIER LES MARCHES PUBLICS</b>					<b>10 000</b>
1 ACT 411 21	Appuyer les secteurs à publier les marchés publics et éditer des guides de procédures	Nombre de publication Nombre de guides pratiques sur les secteurs prioritaires	1 17	DP-MDAT Secteurs prioritaires	10 000
<b>1 AXE 5: PROMOUVOIR LE REFUS DE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 RI 51: FAIRE CONNAITRE LA CORRUPTION</b>					
<b>1 OG 511: PROMOUVOIR LES ACTIVITES D'IEC/CCC AU NIVEAU DU PUBLIC EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					<b>668 020</b>
<b>1 OS 511 1: DEVELOPPER DES ACTIONS DE COMMUNICATION EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DU PUBLIC ET PAR L'INTERMEDIAIRE DES RELAIS D'INFORMATION</b>					<b>668 020</b>
1 ACT 511 11	Diffuser des messages par l'intermédiaire des moyens médias et hors-médias	Nombre de stratégies de communication instaurées Nombre de spots TV réalisés Nombre de spots TV diffusés Nombre de documentaires TV produits Nombre de reportages diffusés Nombre de reportages radio élaborés et diffusés Nombre de spots radio produits et diffusés Nombre d'insertions Nombre de panneaux urbains réalisés Types d'affiches produits Nombre d'affiches posées Nombre de supports élaborés Nombre de pamphlets VF Nombre d'auto collants produits	1 12 12 04 12 12 12 06 12 4 48 50000 100000 2000	Education - Communication	628 020
1 ACT 511 12	Sensibiliser par des actions de proximité	Nombre d'expositions itinérantes réalisées	1	Education - Communication	13 000
1 ACT 511 13	Opérationnaliser les relais d'information (élus, journalistes, leaders d'opinion, OSC, autorités adm. Locales)	Nombre de séminaires Nombre de participants Nombre de mini ateliers Nombre de personnes formées	2 30 2 60	Education - Communication	27 000
<b>1 OG 521: APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITES D'EDUCATION RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					<b>74 500</b>
<b>1 OS 521 1: CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITES EDUCATIVES A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES</b>					<b>74 500</b>
1 ACT 521 11	Mettre en œuvre une éducation proactive des agents des secteurs prioritaires	Nombre de séances de FDF réalisées à Tana Nombre de séances de FDF en province Nombre de zones sensibilisées et visitées Nombre de séances de mobilisation réalisées	17 2 34 34		74 500

<b>1 OG 522: FAIRE INTEGRER DANS LE CURSUS DE FORMATION PROFESSIONNALISANT L'ENSEIGNEMENT DE L'ETHIQUE ET DE L'INTEGRITE</b>					<b>6 500</b>
<b>1 OS 522 1: APPUYER L'INSTITUTION DE FORMATION PROFESSIONNALISANT A RENFORCER SON CURSUS DE FORMATION PAR L'ENSEIGNEMENT DE L'ETHIQUE ET DE L'INTEGRITE</b>					<b>6 500</b>
<b>1 ACT 522 11</b>	Introduire dans le cursus de formation des institutions le module «intégrité morale et vie publique»	Nombre de secteurs prioritaires touchés	17	Education - Communication	<b>1 500</b>
<b>1 ACT 522 12</b>	Redynamiser les formations existantes se rapportant à l'intégrité morale	Nombre d'ateliers d'échange réalisés avec les équipes pédagogiques	5	Education - Communication	<b>5 000</b>
<b>1 OG 531 : CONTRIBUER A L'INTRODUCTION DU SYSTEME PERMANENT D'EDUCATION PREVENTIVE A LA CORRUPTION</b>					<b>17 500</b>
<b>1 OS 531 1: APPUYER L'ENRICHISSEMENT DU PROGRAMME SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE</b>					<b>17 500</b>
<b>1 ACT 531 11</b>	Introduire les notions d'intégrité morale et vie publique dans le programme scolaire des cycles primaire, secondaire et universitaire	Nombre d'ateliers réalisés	1	Education - Communication	<b>17 500</b>
<b>Composante 2 : DEVELOPPEMENT DE LA CAPACITE OPERATIONNELLE</b>					<b>2 512 180</b>
<b>2 OG 1 : PROMOUVOIR LES CAPACITES OPERATIONNELLES DU PERSONNEL</b>					<b>63 000</b>
<b>2 OS 11: RENFORCER LES CAPACITES OPERATIONNELLES DU PERSONNEL</b>					<b>60 200</b>
<b>2 ACT 111</b>	Former en Informatique le personnel	Nombre d'agents formés en : - Bureautique - ACCESS 1 - ACCESS 2 - MS PROJECT - EPI INFO	10 10 10 10 05	DAF/ADM/PERS Tous les départements	4 500
<b>2 ACT 112</b>	Former le personnel sur l'amélioration du travail de secrétariat	Nombre d'agents formés en amélioration du travail de secrétariat	6	DAF/ADM/PERS Tous les départements	600
<b>2 ACT 113</b>	Former le personnel en perfectionnement de la langue française	Nombre d'agents formés en perfectionnement de la langue française	40	DAF/ADM/PERS Tous les départements	4 000
<b>2 ACT 114</b>	Former le personnel en perfectionnement de la langue anglaise	Nombre d'agents formés en perfectionnement de la langue anglaise	30	DAF/ADM/PERS Tous les départements	3 000
<b>2 ACT 115</b>	Former le personnel en développement personnel	Nombre d'agents formés en développement personnel	10	DAF/ADM/PERS Tous les départements	1 000
<b>2 ACT 116</b>	Former le personnel en management d'équipe	Nombre d'agents formés en management d'équipe	15	DAF/ADM/PERS Tous les départements	1 500
<b>2 ACT 117</b>	Former le personnel en passation de marchés publics	Nombre d'agents formés en passation de marchés publics	23	DP - DI - DAF - CJ	2 300
<b>2 ACT 118</b>	Former le personnel en PCG 2005	Nombre d'agents formés en PCG 2005	13	DAF et autres départements	1 300
<b>2 ACT 119</b>	Participer aux différentes formations et visite - échange auprès des agences anti-corruption à l'extérieur	Nombre de participants à la formation organisée par FORHOM Nombre de participants à la visite - échange Maurice Nombre de participants à la visite - échange Botswana Nombre de participants à la visite - échange Hong Kong	1 6 6 3		42 000
<b>2 OS 12: RENFORCER LES DEMARCHES METHODOLOGIQUES ET REACTUALISER LE MANUEL D'OPERATIONS</b>					<b>2 800</b>
<b>2 ACT 121</b>	Recruter un consultant pour la mise en place d'une norme de gestion	Consultant recruté Nombre de manuels de procédures actualisés Plan de développement organisationnel mis en place	1 1 1	DA AF; MC F; MC A	300
<b>2 ACT 122</b>	Former le personnel sur le manuel réactualisé	Nombre d'agents formés	25	DA AF; MC F; MC A	2 500

<b>2 OG 2: SOUTENIR LES DEPARTEMENTS OPERATIONNELS DU BIANCO</b>					<b>1 288 665</b>
<b>2 OS 21: METTRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES COMITES CONSULTATIFS</b>					<b>1 250</b>
<b>2 ACT 211</b>	Organiser des réunions avec les comités consultatifs	Nombre de réunions avec CC et Investigation Nombre de réunions avec CC et Prévention Nombre de réunions avec CC et Education - Communication	12 06 06		1 250
<b>2 OS 22: ASSURER LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU</b>					<b>1 287 355</b>
<b>2 ACT 221</b>	Acquérir les équipements et matériels nécessaires	Nombre d'équipements et matériels par type acquis	cf. liste en annexe		325 125
<b>2 ACT 222</b>	Acquérir les fournitures, consommables et produits d'entretien	Nombre de procédures de passation procédées	4		120 080
<b>2 ACT 223</b>	Payer les indemnités mensuelles du personnel	Nombre d'agents payés	156	Finance	826 800
<b>2 ACT 224</b>	Payer les services rendus par les prestataires extérieurs	Nombre de types des services		Finance	15 350
<b>2 OS 23: COMPLETER L'EFFECTIF DU PERSONNEL</b>					<b>60</b>
<b>2 ACT 231</b>	Compléter l'effectif de la Direction Générale	Nombre de personnels recrutés (DAF - DCOC - DRH)	3		60
<b>2 OG 3: METTRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES BRANCHES TERRITORIALES</b>					<b>1 136 515</b>
<b>2 OS 31: METRE EN PLACE LES BUREAUX DES BRANCHES TERRITORIALES AU NIVEAU DES CHEFS LIEUX DES PROVINCES</b>					<b>1 125 200</b>
<b>2 ACT 311</b>	Réhabiliter les bureaux des branches territoriales	Nombre de bureaux des BT réhabilités	3		500 345
<b>2 ACT 312</b>	Recruter le personnel des branches territoriales	Nombre de personnels BT recrutés	75		2 510
<b>2 ACT 313</b>	Réaliser l'acquisition des matériels et mobiliers	Nombre de lots des matériels et mobiliers			622 345
<b>2 OS 32: OPERATIONNALISER LES BRANCHES TERRITORIALES MISES EN PLACE</b>					<b>11 315</b>
<b>2 ACT 321</b>	Former les nouveaux agents au niveau des branches territoriales	Nombre de séances de formation	3	DAAF/MC	7 240
<b>2 ACT 322</b>	Superviser l'opérationnalisation des branches territoriales	Nombre de contrôles internes réalisés	3	RSE	4 075
		Nombre de missions de suivi réalisées	4		
<b>2 OG 4: PRESERVER L'IMAGE POSITIVE DU BUREAU</b>					<b>24 000</b>
<b>2 OS 41: ASSURER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE DU BUREAU</b>					<b>24 000</b>
<b>2 ACT 411</b>	Réaliser et diffuser des émissions spéciales sur le plateau TV	Nombre d'émissions spéciales TV diffusées	4	ATP	2 000
<b>2 ACT 412</b>	Informé le public	Nombre de conférences de presse réalisées	4	ATP - DAAF	2 000
<b>2 ACT 413</b>	Réaliser et diffuser des reportages TV sur les activités du BIANCO	Nombre de reportages réalisés	2	ATP - DEC - DAAF	20 000
		Nombre de reportages diffusés	2		
<b>Composante 3: SUIVI ET EVALUATION</b>					<b>53 000</b>
<b>3 OG 31: METTRE EN PLACE LE SYSTEME DE PLANIFICATION ET DE SUIVI ET EVALUATION DU BUREAU</b>					<b>0</b>
<b>3 OS 311: AMELIORER LE STRATEGIC PLAN 2005 - 2008 DU BIANCO</b>					<b>0</b>
<b>3 ACT 311 1</b>	Réaliser un atelier de mise au point du planning stratégique 2005 - 2008	Atelier réalisé Nombre de participants Rapport élaboré	1 26 1	RSE	0
<b>3 ACT 311 2</b>	Finaliser le Plan Stratégique 2005 - 2008	Plan Stratégique 2005 - 2008 finalisé	1	Consultant / RSE	0
<b>3 ACT 311 3</b>	Valider le Plan Stratégique 2005 - 2008 au niveau STAFF	Nombre de réunions de validation réalisées Plan Stratégique validé	1 1	RSE	0

<b>3 OS 312: ELABORER LE PTA 2006</b>					<b>0</b>
<b>3 ACT 312 1</b>	Elaborer les outils de planification	Nombre d'outils de planification élaborés	1	Consultant / RSE	0
<b>3 ACT 312 2</b>	Appuyer les départements dans le processus de planification des activités pour l'année 2006	Nombre de séances de travail réalisées avec les départements	8	Consultant / RSE	0
<b>3 ACT 312 3</b>	Consolider le PTA 2006	PTA 2006 consolidé	1	RSE	0
<b>3 ACT 312 4</b>	Valider le PTA 2006 au niveau STAFF	Nombre de réunions de validation réalisées PTA 2006 validé	1 1	RSE	0
<b>3 ACT 312 5</b>	Elaborer et concevoir un sous projet par partenaire financier et technique (PNUD/MISONGA/ PGDI.....)	Nombre de sous projets élaborés	3	RSE	0
<b>3 ACT 312 6</b>	Valider les sous projets élaborés au niveau STAFF	Nombre de sous projets validés	3	RSE	0
<b>3 ACT 312 7</b>	Soumettre les sous projets élaborés aux différents partenaires financiers respectifs	Nombre de sous projets soumis au niveau des partenaires financiers	3	RSE	0
<b>3 ACT 312 8</b>	Finaliser les sous projets selon les recommandations émises par les partenaires financiers	Nombre de sous projets finalisés	3	RSE	0
<b>3 ACT 312 9</b>	Procéder à la signature de convention	Nombre de conventions de partenariat signées	3	DG BIANCO	0
<b>3 OS 313: METTRE EN PLACE LES OUTILS DE SUIVI DE PROCESSUS ET PRODUITS DES DEPARTEMENTS</b>					<b>0</b>
<b>3 ACT 313 1</b>	Elaborer et concevoir les outils de suivi des activités de chaque département	Nombre de fiches de suivi des indicateurs de processus et produit par département		Consultant / RSE	0
<b>3 ACT 313 2</b>	Mener des séances de travail de mise au point des outils de suivi au niveau de chaque département	Nombre de séances de travail réalisées avec les départements	4	RSE	0
<b>3 ACT 313 3</b>	Finaliser et valider les outils de suivi par département	Nombre d'outils de suivi disponibles par département		RSE	0
<b>3 OS 314: METTRE EN PLACE LE MANUEL DE SUIVI ET EVALUATION DES ACTIVITES ET RESULTATS</b>					<b>0</b>
<b>3 ACT 314 1</b>	Consolider les éléments constitutifs du manuel de suivi et évaluation du BIANCO	Nombre d'éléments constitutifs consolidés (cadre stratégique du BIANCO, logique d'intervention, plan stratégique, indicateurs, plan de suivi et évaluation et outils de suivi)	6	RSE	0
<b>3 ACT 314 2</b>	Elaborer la version provisoire du manuel de suivi et évaluation du BIANCO	Version provisoire du manuel de suivi - évaluation	1	RSE	0
<b>3 ACT 314 3</b>	Restituer au niveau STAFF la version provisoire du manuel de suivi et évaluation	Séance de restitution au niveau STAFF	1	RSE	0
<b>3 ACT 314 4</b>	Finaliser le manuel de suivi et évaluation du BIANCO	Manuel de suivi - évaluation finalisé	1	RSE	0
<b>3 ACT 314 5</b>	Valider le manuel de suivi et évaluation au niveau STAFF	Manuel de suivi - évaluation validé	1	RSE	0
<b>3 OG 32: METTRE EN ŒUVRE LE SYSTEME DE SUIVI ET EVALUATION DU BIANCO</b>					<b>53 000</b>
<b>3 OS 321: SUIVRE ET EVALUER LES ACTIVITES ET PRODUITS TRIMESTRIELS</b>					<b>0</b>
<b>3 ACT 321 1</b>	Préparer le rapport trimestriel	Nombre de séances de travail réalisées avec les départements	32	RSE	0
<b>3 ACT 321 2</b>	Consolider les rapports trimestriels des départements	Nombre de rapports trimestriels des départements disponibles Rapports trimestriels établis	16 4	RSE	0
<b>3 ACT 321 3</b>	Réaliser une séance d'évaluation trimestrielle de chaque département	Nombre de séances d'évaluation réalisées	8	RSE	0

<b>3 ACT 321 4</b>	Finaliser et diffuser le rapport trimestriel	Rapports trimestriels du BIANCO établi	4	RSE	0
<b>3 ACT 321 5</b>	Présenter le rapport trimestriel lors de la réunion trimestrielle avec le CSLCC	Nombre de réunions trimestrielles réalisées	4	RSE	0
<b>3 OS 322: EVALUER LES ACTIVITES ET RESULTATS SEMESTRIELS</b>					<b>1 000</b>
<b>3 ACT 322 2</b>	Réaliser un atelier interne d'évaluation semestrielle	Atelier réalisé Nombre de participants Rapport élaboré et diffusé	1 26 1	ATP/RSE	1 000
<b>3 OS 323: EVALUER LES RESULTATS DES ACTIVITES DU BIANCO POUR L'ANNEE 2006</b>					<b>29 000</b>
<b>3 ACT 323 1</b>	Organiser et réaliser un atelier interne d'évaluation annuelle	Atelier d'évaluation réalisé Nombre de participants à l'atelier	1 25	RSE	1 500
<b>3 ACT 323 2</b>	Organiser un atelier de revue annuelle des résultats des activités avec les partenaires financiers	Atelier d'évaluation réalisé Nombre de partenaires financiers touchés	1 4	ATP - RSE	2 500
<b>3 ACT 323 3</b>	Faire évaluer les résultats des activités annuelles du BIANCO	Rapport d'évaluation validé	1	BIANCO	15 000
<b>3 ACT 323 4</b>	Elaborer le rapport annuel 2005 du BIANCO	Rapport annuel 2005 établi	1	ATP - RSE	10 000
<b>3 OS 324: SUIVRE ET EVALUER L'IMAGE DU BUREAU</b>					<b>23 000</b>
<b>3 ACT 324 1</b>	Réaliser des enquêtes sur l'image du BUREAU	Nombre d'enquête sur l'image du BIANCO: Tanà Toamasina Fianarantsoa	1 1 1	DAAF- RSE	23 000
<b>TOTAL</b>					<b>4 097 100</b>

## ANNEXE 4

### Plan Stratégique 2006 – 2008

#### Projection 2006 - 2008 SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

	INDICATEUR						BUDGET (en USD)			
	Définition	BASE	Prévision (valeur)							
		2005	2006	2007	2008	Total	2006	2007	2008	Total
CONTRIBUER A LA FACILITATION DU SYSTEME DE DOLEANCES AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES	Nombre de boites à doléances mises en place	99	12	0	0	111				
	Nombre de boites à doléances opérationnelles	99	111	111	111	111	16 000	15 000	15 000	46 000
SECURISER LES DENONCIATEURS ET LES TEMOINS DES ACTES DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES	Nombre de liaisons opérationnelles établies	0	50	60	70	180				
	Nombre d'Interventions / cas nécessitant une intervention	0	50	60	70	180	23 000	25 000	30 000	78 000
DISPOSER DES INFORMATIONS UTILES A LA GESTION DES DECLARATIONS DE PATRIMOINE	Nombre des assujettis à la DP prévu	6500	7000	7500	8000		15 000	20 000	20 000	55 000
RECEVOIR ET GERER LES DECLARATIONS DE PATRIMOINE	Nombre de DP reçues et archivées	6700	7500	8000	8500		0	5 000	5 000	10 000
	% des assujettis ayant remis leur DP	87%	90%	90%	95%					
APPLIQUER LA LOI SUR LA DECLARATION DE PATRIMOINE	Nombre d'huissiers recrutés	0	40	40	40		15 000	20 000	20 000	55 000
	Nombre de rappels effectués	0	1500	1250	1000					
CERNER LES RISQUES DE CORRUPTION SUR LES DEFAILLANCES DES SYSTEMES ET PROCEDURES DES SECTEURS PRIORITAIRES	Nombre de projets audités	0	1	1	2	4	168 000	170 000	180 000	518 000
	Nombre de secteurs et services publics audités	3	4	4	5	16				
	Nombre de concours administratifs assistés	30	12	15	15	42				
APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A ELABORER ET A EXECUTER LEUR PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS ANTI-CORRUPTION	Nombre de secteurs accompagnés dans la mise en œuvre des recommandations d'audit	0	5	5	6	16	57 000	60 000	70 000	187 000
	Nombre d'entités accompagnées dans la mise en œuvre des recommandations d'analyse des systèmes et procédures	0	2	3	3	8				
ETABLIR DES LIAISONS OPERATIONNELLES AU NIVEAU DES JURIDICTIONS	Nombre de liaisons opérationnelles établies	0	16	16	0	32	5 400	6 000	0	11 400

IDENTIFIER ET SANCTIONNER LES ACTEURS DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES	Nombre d'infos ou de doléances reçues % doléances investigables % investigables traités	7492 6% 50%	8520 7% 60%	9000 8% 70%	9500 10% 80%	34512	205 000	300 000	350 000	855 000
IDENTIFIER ET DETRUIRE LES RESEAUX DE CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES A PARTIR DES INVESTIGATIONS MENEES	Nombre de secteurs ciblés	0	5	15	17	17	15 000	25 000	25 000	65 000
PROMOUVOIR LES MOUVEMENTS ETHIQUES, LES CODES DE DEONTOLOGIE DANS LES SERVICES PUBLICS ET LES ENTREPRISES PRIVEES	Nombre de codes élaborés ou réactualisés	4	4	4	6	18	27 000	30 000	40 000	97 000
LABELLISER LES ORGANISMES PRIVES ET LES SERVICES PUBLICS PROBES	Nombre de services publics probes labellisés	1	3	4	5	13	32 000	40 000	50 000	122 000
	Nombre d'organismes privés probes	0	1	2	3	6				
APPUYER LES SECTEURS PRIORITAIRES A APPLIQUER LE STANDARD DE SERVICE	Nombre de secteurs ayant mis en place le standard de service	0	18	22	30	70	177 000	250 000	300 000	727 000
	Nombre de services ayant appliqué le standard de service	0	18	22	30	70				
	Nombre de services administratifs ayant affiché leurs procédures et textes	0	1700	0	0	1700				
	Nombre de guichets d'information mis en place	0	20	20	20	60				
APPUYER LES SERVICES DES SECTEURS PRIORITAIRES A PUBLIER LES MARCHES PUBLICS	Nombre de publications	0	1	17	20	38	10 000	50 000	80 000	140 000
DEVELOPPER DES ACTIONS DE COMMUNICATION EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DU PUBLIC ET PAR L'INTERMEDIAIRE DES RELAIS D'INFORMATION	Nombre de spots TV diffusés	10	12	18	24		668 020	750 000	800 000	2 218 020
	Nombre de reportages TV diffusés	7	12	24	36					
	Nombre de reportages radio diffusés	7	12	24	36					
	Nombre de spots radio diffusés	10	12	18	24					
	Nombre d'insertions dans les journaux, magazine et bulletin	7	6	10	15					
	Nombre d'expositions itinérantes réalisées	5	1	2	2					
	Nbre de participations aux événements marquants	11	3	2	2					
	Nombre de relais d'information opérationnels	4	3	5	10					

CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITES EDUCATIVES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION AU NIVEAU DES SECTEURS PRIORITAIRES	Nombre de Comités techniques mixtes instaurés au niveau des secteurs	2	17	51	102				
	Nombre de séances de FDF réalisée à Tana	1	17	17	17				
	Nombre de séances de FDF en province	0	2	34	85	74 500	150 000	250 000	474 500
	Nombre d'ateliers réalisés	0	8	17	17				
	Nombre de secteurs prioritaires touchés par des activités d'éducation	0	15	30	90				
		6	17	17	27				
APPUYER L'INSTITUTION DE FORMATION PROFESSIONNALISANT A RENFORCER SON CURSUS DE FORMATION PAR L'ENSEIGNEMENT DE L'ETHIQUE ET DE L'INTEGRITE	Nombre de secteurs prioritaires touchés	6	17	17	27				
	Nombre de formations sur l'intégrité morale redynamisées	0	6	6	6	6 500	15 000	15 000	36 500
	Nombre de formations ayant créé un module se rapportant à l'intégrité morale	0	0	3	3				
APPUYER L'ENRICHISSEMENT DU PROGRAMME SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE	Nombre de curricula de formation conçus	4	1	2	2				
	Nombre d'outils pédagogiques élaborés	4	1	2	2	17 500	25 000	25 000	67 500
<b>TOTAL</b>						<b>1 531 920</b>	<b>1 956 000</b>	<b>2 275 000</b>	<b>5 762 920</b>

## Projection 2006 - 2008 SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA CAPACITE OPERATIONNELLE DU BIANCO

Activité principale	INDICATEUR	BASE	Prévision (valeur)				BUDGET (en USD)			
	Définition		2005	2006	2007	2008	TOTAL	2006	2007	2008
RENFORCER LES CAPACITES OPERATIONNELLES DU PERSONNEL DE LA DIRECTION GENERALE ET DE LA BRANCHE TERRITORIALE D'ANTANANARIVO	Nombre d'agents opérationnels	93	81	80	80	80	60 200	70 000	70 000	200 200
RENFORCER LES DEMARCHES METHODOLOGIQUES ET REACTUALISER LES MANUELS DE PROCEDURE	Nombre de manuels de procédures actualisés		5		5	10	2 800		4 000	6 800
METTRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES COMITES CONSULTATIFS	Nombre de comités consultatifs opérationnels	3	9	15	15	15	1 250	2 500	3 000	6 750
ASSURER LE FONCTIONNEMENT DE LA DIRECTION GENERALE	Equipements et matériels nécessaires Fournitures, consommables et produits d'entretien Frais de personnel						1 287 355	1 250 000	1 250 000	3 787 355
METRE EN PLACE ET OPERATIONNALISER LES BRANCHES TERRITORIALES AU NIVEAU DES CHEFS LIEU X DE PROVINCES	Nombre de direction territoriale mise en place	1	3	1	0	5	1 136 575	742 860	400 000	2 279 435
	Nombre de direction territoriale opérationnelle	1	3	6	6	6				
	Nombre d'agents opérationnels	0	50	135	175	175				
ASSURER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE DU BUREAU	Nombre de conférences de presse réalisées		4	4	4		24 000	30 000	35 000	89 000
	Nombre d'émissions spéciales TV diffusées		4	4	4					
	Nombre de reportages diffusés		2	2	2					
<b>TOTAL</b>							<b>2 512 180</b>	<b>2 095 360</b>	<b>1 762 000</b>	<b>6 369 540</b>

### Projection 2006 - 2008 sur le Suivi - évaluation du BIANCO

Activité principale	INDICATEUR	BUDGET (en USD)								
		Définition	BASE	Prévision (valeur)			2006	2007	2008	TOTAL
			2005	2006	2007	2008				
EVALUER LES ACTIVITES ET RESULTATS SEMESTRIELS	Ateliers réalisés Rapports élaborés et diffusés		1	1	1	3	1 000	5 000	5 000	11 000
EVALUER LES RESULTATS DES ACTIVITES DE L'ANNEE 2006	Rapports d'évaluation validés		1	1	1	3	29 000	30 000	30 000	89 000
SUIVRE ET EVALUER L'IMAGE DU BUREAU	Nombre de rapports d'enquête validés	1	3	5	6	15	23 000	35 000	40 000	98 000
<b>TOTAL</b>							<b>53 000</b>	<b>70 000</b>	<b>75 000</b>	<b>198 000</b>

## ANNEXE 5

### Banque de coût de la mise en place des directions territoriales

N°	RUBRIQUE	Coût unitaire de mise en place des directions territoriales Fianarantsoa - Toamasina - Mahajanga (en Ariary)	Coût unitaire de mise en place de la direction territoriale Antsiranana (en Ariary)	Coût unitaire de mise en place de la direction territoriale Toliary (en Ariary)
1	RECRUTEMENT DU PERSONNEL	12 650 000	0	11 400 000
2	REHABILITATION BUREAU	302 000 000	257 000 000	257 000 000
	Prospection	2 000 000	2 000 000	2 000 000
	Travaux de réhabilitation	300 000 000	255 000 000	255 000 000
3	MATERIELS ET MOBILIERS DE BUREAU	60 900 000	47 800 000	63 650 000
4	MATERIELS INFORMATIQUES	121 350 000	99 700 000	134 850 000
5	MATERIELS TECHNIQUES SPECIFIQUES (Matériels de communication et Equipements de laboratoire)	122 500 000	116 500 000	116 000 000
6	MATERIELS ROULANTS	368 000 000	235 000 000	290 000 000
	<b>TOTAL</b>	<b>987 400 000</b>	<b>756 000 000</b>	<b>872 900 000</b>

- Le coût total de la mise en place des cinq (5) Directions territoriales en province est évalué à **Ariary 4.591.100.000**, soit **459.110.000 USD**
- Les charges annuelles de fonctionnement sont évaluées à **Ariary 5.602.510.000**, soit **560.251 USD**

## ANNEXE 6

### Plan de suivi – évaluation de la mise en œuvre de la SNLCC

OBJECTIFS	INDICATEURS	Niveau	Sources de données	Responsables de la collecte	Méthodologie	Fréquence	Utilisation des données
APPLIQUER LA LEGISLATION ANTI-CORRUPTION	POURCENTAGE DES CAS DE CORRUPTION TRADUITS DEVANT LA JUSTICE	Résultat	Fiches statistiques du Département Investigation	D.Investigation	Exploitation des données sur la réception et traitement des doléances	Trimestrielle	Elaboration de rapports périodiques et information au grand public
	Nombre de réseaux de renseignement opérationnels	Produit	Eléments du groupe Appui Opérationnel du D.Investigation	Chef du G.O.I	Interview individuelle	Trimestrielle	Elaboration de rapports périodiques
	Pourcentage des doléances investigables traitées	Produit	Fiches statistiques du Département Investigation	D.Investigation	Exploitation des données sur la réception et traitement des doléances	Trimestrielle	Elaboration de rapports périodiques
	Nombre d'assujettis ayant établi la DP	Produit	Fiches statistiques du Département Investigation	D.Investigation	Exploitation des données sur la réception des déclarations de patrimoine	Trimestrielle	Elaboration de rapports périodiques Information au grand public Renforcement du partenariat avec les chefs d'Institution concernés
EDUQUER LA POPULATION POUR LE REFUS DE LA CORRUPTION	POURCENTAGE DES DOLEANCES INVESTIGABLES	Résultat	Fiche statistique du Département Investigation	D.Investigation	Exploitation des données sur la réception et traitement des doléances	Trimestrielle	Elaboration de rapports périodiques Orientation des stratégies de communication au niveau du public
	NOMBRE D'ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE OEUVRANT DANS LA LCC	Résultat	Rapports périodiques du D.Education - Communication	D.Education -Communication	Enquêtes	Annuelle	Réorientation des stratégies d'intervention pour mieux impliquer et responsabiliser les membres des Organisations des Sociétés civiles.
	NOMBRE D'ARTICLES TRAITANT DE LA LCC PARUS DANS LES MEDIAS	Résultat	Rapports périodiques du D.Education - Communication	D.Education -Communication	Suivi des articles parus dans les quotidiens	Trimestrielle	Renforcement des relations avec la presse
	Pourcentage de la population ayant connaissance de la lutte contre la corruption.	Produit	Rapports d'enquête CAP (Connaissance - Attitude - Pratique) auprès de la population cible du Programme de lutte contre la corruption	Cabinet ou consortium de consultant	Enquêtes au niveau de la population ayant bénéficié du programme de lutte contre la corruption	Annuelle	Analyse d'impact des interventions du Bureau dans les zones ciblées

