

# Fonctionnement des GIBS Provinciaux, Sous-Groupes et Relation avec CNP

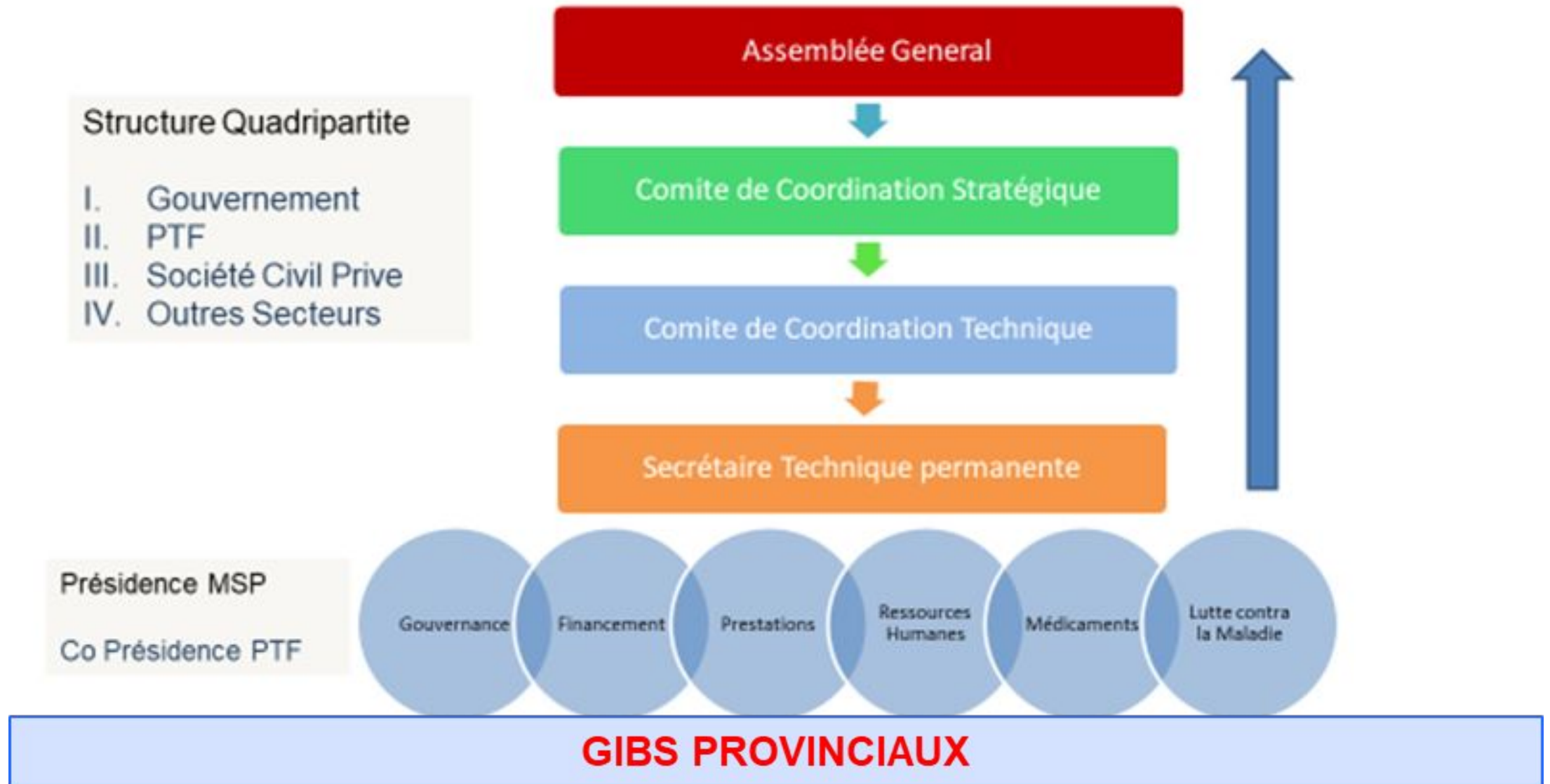
Ricardo MISSIHOUN  
5 Décembre 2024





- 1. Cadre légal, technique et institutionnel des SG GIBS**
- 2. Composition des SGs**
- 3. Periodicite des reunions**
- 4. Autres instances de Coordination et représentation GIBS**
- 5. Cadre de performance et reconnaissance des membres au sein du GIBS**

# 1. Structure de dialogue politique avec le Ministère (CNP-SS)



# SUIVI DES REUNIONS DE COMMISSIONS CNP-SS

Période

Commision

Ressources Humaines

RH

Prestations

Lutte contre la maladie

Gouvernance

Financement

% réunions tenues

69 %

Délai de Transmission (jr)

-16,7

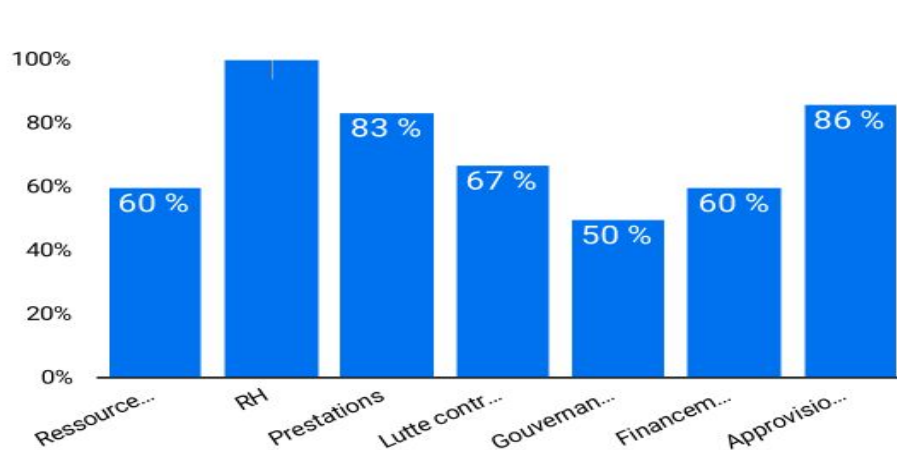
Taux de participation

71 %

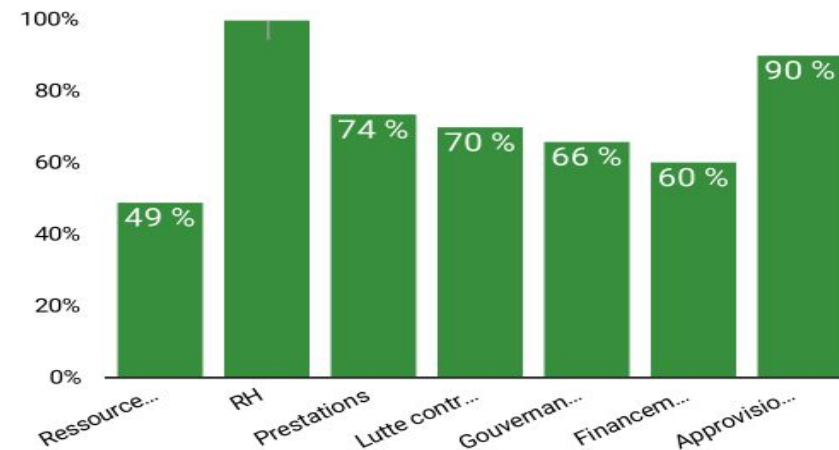
Taux de présence des PTF

43 %

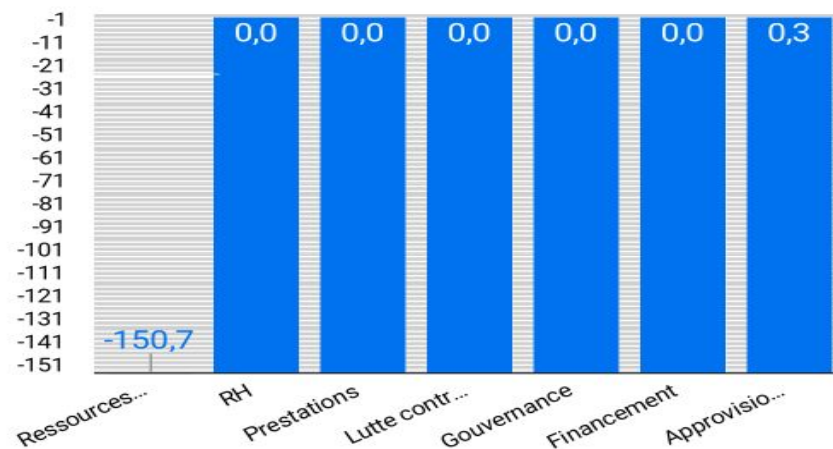
% Tenue de réunions de commissions



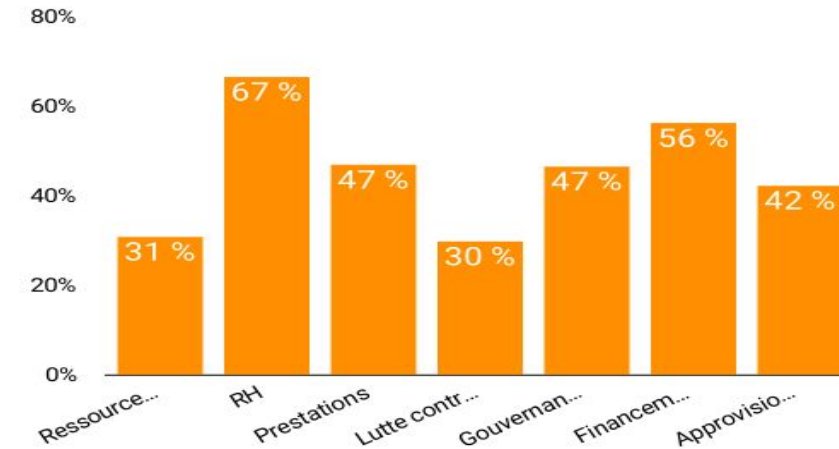
Taux de participation aux réunions



Délai de transmission en jour au CCT



Taux de participation aux réunions de PTF





Feuille de calcul  
Microsoft Excel

## 2. Membres des sous-groupes

### *Rôle du sous groupe*

- Conseiller du GIBS pour la thématique qui le concerne.
- Organe de soutien à la commission correspondante du CNP
- Réunions mensuelles programmées pour l'année en cohérence avec celles des commissions du CNP.
- Discussions techniques approfondies pour le GIBS
- Évaluer par sa contribution à soutenir la feuille de route de la commission.
- Faire un rapport interne lors de la réunion d'équipe du personnel de santé afin de permettre à l'ensemble de l'équipe d'être informée et d'apporter sa contribution

# 3. Périodicité des réunions



Document  
Microsoft Word

## 4. Représentants GIBS dans les instances de coordination sectorielle

- Comité de coordination technique (CCT), Comité de Coordination Inter Agence (CCIA), Comité GAVIRSS).
- Validation des représentants par la plénière après appel à manifestation d'intérêt par le secrétariat
- Partage avec le GIBS les points d'attention issus des réunions



Document  
Microsoft Word

# 5. Instauration d'un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS 1 /5

- La coordination actuelle du GIBS a décidé de mettre en place un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS,
- La performance des membres y compris celle de la coordination nationale et provinciale est suivie par tous selon le cas et suivant les critères ci dessous:
  - la régularité de la tenue des réunions périodiques (sous groupe, commissions nationales, bureau, coordination, Groupe de Travail Technique Provincial, plénière,...)
  - la participation effective et active aux réunions périodiques et les compte rendus transmis
  - La réalisation dans le délai et en qualité des tâches confiées,
  - le taux de satisfaction des membres des Sous Groupes par rapport au management des chefs et chef de files, les coordonnateurs nationaux et provinciaux, ..après la réalisation des enquêtes de satisfaction annuelles et anonymes pilotées par le secrétariat sous le leadership de la coordination
  - Le respect du protocole de communication et d'organisation des événements du GIBS

# 5. Instauration d'un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS 2 /5

- Deux formes de reconnaissance de mérite et de performance sont institués:
  - Reconnaissance de mérite et de performance régulière (mensuelle) pendant chaque plénière ordinaire ou extraordinaire.
    - Elle peut être faite à la demande écrite motivée d'un membre de nommer quiconconque du groupe pour recevoir une reconnaissance
  - Reconnaissance de mérite et de performance annuelle qui a lieu uniquement lors de la retraite annuelle du GIBS.
    - Le processus d'appel à soumission est lancé trois mois avant la retraite.
    - Le bureau est chargé de statuer sur les reconnaissances soumises après l'analyse des données par le secrétariat ou un groupe ad hoc mis en place selon le cas et la coordination approuve.

:

# 5. Instauration d'un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS 3/5

- Les trois différents types de reconnaissance de mérite et de performance sont:
  - **Reconnaissance de mérite et de performance des membres du GIBS et /ou du Gouvernement (SG ou Cabinet du Ministre / Ministre) ) pour services éminents / Carrière éminente au moment du départ d'un membre du GIBS, de son Secrétariat et sa Coordination (la plus élevée des reconnaissances)**
    - Cette reconnaissance est donnée seulement au moment de fin de mandat, mission ou de départ du pays,
    - Elle peut être co signée par un membre du GDRC au cas où la reconnaissance vient d'eux ou retient leur attention.
    - Les résultats de l'enquête de satisfaction annuelle comptent et pèsent beaucoup dans la nomination de cette reconnaissance
    - **Citation:** En reconnaissance de son leadership exceptionnel, des loyaux services rendus et des contributions pertinentes apportées au renforcement du système du pays à la bonne gouvernance et gestion de performance du GIBS

# 5. Instauration d'un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS 4/ 5

- **Reconnaissance de mérite et de performance des membres du GIBS et /ou du Gouvernement (SG ou Cabinet du Ministre / Ministre) ) pour son leadership et excellence en analyse et ou innovation en (exemple de domaine: chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, finances publique, prestation de services, lutte contre la maladie, ressources humaines, gouvernance,...) d'un membre du GIBS, de son Secrétariat et sa Coordination (la plus élevée des reconnaissances techniques)**
  - Cette reconnaissance est donnée à un individu ou un groupe nommé par un membre de la coordination, bureau, Secrétariat ou un Sous groupe ou Groupe de Travail Technique (en province) différent de l'origine du ou de la Lauréat(e)
  - Elle peut être cosignée par un membre du Gouvernement Central ou Provincial ou du Chef de Division Provincial au cas ou la reconnaissance vient d'eux ou retient leur attention. Pour les membres du GIBS provincial, le Vice - Coordonnateur doit pré-valider cette nomination.
  - Les résultats de l'enquête de satisfaction annuelle comptent et pèsent beaucoup dans la nomination de cette reconnaissance au cas ou elle interviendra lors de la retraite. Sinon cette reconnaissance peut être donnée lors d'une plénière. Le lauréat doit avoir fait au moins deux analyses / notes techniques (dans le cas d'une reconnaissance annuelle) ou une analyse de portée significative permettant de résoudre un problème systémique / structurel
  - **Citation:** En reconnaissance de son leadership exceptionnel et son excellence en analyse et/ou innovation en XXX (spécifier le domaine) contribuant ainsi au renforcement du système de santé, à la bonne gouvernance et performance du GIBS

# 5. Instauration d'un cadre de performance et de reconnaissance des membres actifs et performants du GIBS 5/5

- **Reconnaissance de mérite distingué et honorifique d'un coordonnateur national ou son vice, d'un Coordonnateur provincial, d'un chef de file ou Chef de file Adjoint d'un sous-groupe ou d'un GTT pour son leadership et excellente contribution à la performance de son sous groupe, du GIBS et du renforcement du système de santé** (la plus élevée des reconnaissances techniques et managériale de l'année)
  - Cette reconnaissance est donnée à un individu ou un groupe nommé par un membre de la coordination, bureau, Secrétariat ou un Sous groupe ou Groupe de Travail Technique (en province) différent de l'origine du ou de la Lauréat(e) - Ce ou cette lauréat (e) ou le groupe de lauréats est considéré (e) comme le meilleur des groupes (si il s'agit d'une nomination d'un groupe) ou des chefs ou coordonnateurs provinciaux de l'année.
  - Elle peut être cosigné par un membre du Gouvernement Central ou Provincial ou du Chef de Division Provincial au cas ou la reconnaissance vient d'eux ou retient leur attention. Pour les membres du GIBS provincial, le Vice - Coordonnateur doit pre- valider cette nomination.
  - Les résultats de l'enquête de satisfaction annuelle comptent et pèsent beaucoup dans la nomination de cette reconnaissance car elle interviendra lors de la retraite. Le lauréat doit avoir fait au moins deux analyses / notes techniques (dans le cas d'une reconnaissance annuelle) ou une analyse ou une innovation de portée significative permettant de résoudre un problème systémique / structurel. Il doit répondre aux exigences / critères cités supra sur la slide #7
  - **Citation: Meilleur (e) Coordonnateur (rice) de l'existence du GIBS / Meilleur Chef de file,/ Coordonnateur Provincial / Sous groupe / GTT/ GIBS provincial de l'année, En reconnaissance de son leadership exceptionnel et distingué, son excellence en analyse et/ou innovation en XXX (spécifier le domaine) contribuant ainsi au renforcement du système de santé, à la bonne gouvernance et performance du groupe YYY (cite groupe d'origine) et du GIBS**