

# LA GRANDE INTERVIEW

redaction@sonapresse.com

## " Le gouvernement a régularisé 13 058 sites "

**RÉFORME** de l'ONE (actuel PNPE), réduction de la masse salariale, situation des postes budgétaires, situation de l'emploi au Gabon... sont au centre de l'entretien exclusif accordé hier à L'Union par la ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et du Travail, Madeleine Berre.

Entretien réalisé par Prissilia  
M. MOUITY  
Libreville/Gabon

**L'union : Madame le ministre, au bout de trois ans au poste de ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique, quelles réformes ont été menées pour accélérer la création d'emplois et réduire le chômage des jeunes ?**

**Madeleine Berre :** L'emploi, singulièrement celui des jeunes, est une préoccupation nationale. L'une des causes du chômage des jeunes est l'inadéquation formation-emploi. Selon l'OIT, la situation de l'emploi s'est dégradée en particulier chez les 15-24 ans dont le taux de chômage est passé de 36,5 % en 2019 à 38,2 % en 2020. La situation de l'emploi d'une façon globale a connu une baisse avec la crise sanitaire liée à la Covid-19, et dont les mesures de restriction ont impacté les activités économiques.

Il y a lieu ici de préciser que sur cette période, le gouvernement a pris des mesures fortes pour atténuer les effets négatifs imposés par la crise sur les emplois, en invitant les employeurs à recourir au télétravail, qui a par ailleurs été codifié dans le nouveau Code du travail, et la mise en chômage technique avec une allocation de chômage allouée au personnel relevant des activités non essentielles suivant l'arrêté n° 52 du 10 avril 2020. Ainsi sur cette période, les effets de suppression des emplois ont été atténués. Nous observons actuellement une croissance de la courbe des emplois depuis la levée des mesures de restrictions liées à la Covid-19 et la reprise des activités économiques.

Pour remédier à la situation du chômage et accroître les emplois, le président de la République, chef de l'État, Son Excellence Ali Bongo Ondimba, a initié les réformes en profondeur portées par la Task force programme de facilitation de l'accès à l'emploi dans le cadre du Plan d'Accélération de la Transformation (PAT), afin de rendre plus attractif le marché de l'emploi. Parmi ces réformes, nous pouvons évoquer : En premier lieu, la réforme

de la formation professionnelle qui accorde une place importante à la valorisation de la certification des formations de courte durée en apprentissage ou en alternance, ceci dans un souci de combler les carences des métiers industriels en forte demande sur le marché de l'emploi. Cette réforme a vu l'augmentation de la capacité de l'offre de formation de 2 500 places à 8 000 places avec la construction de 5 campus professionnels, la réhabilitation des 9 centres de formation professionnelle, la révision des curricula des filières après un dialogue public-privé, l'implication du secteur privé dans la gouvernance et la formation des formateurs.

Ensuite, la réforme du Code du Travail qui fait l'objet d'une très large concertation et qui constitue un outil dédié à la croissance des emplois, avec une place de choix dans la promotion de l'employabilité des jeunes. En effet, les nouveaux dispositifs contractuels favorisent l'insertion et la réinsertion à travers notamment le contrat d'apprentissage, le contrat d'apprentissage insertion professionnelle ou en alternance, le contrat de professionnalisation et le contrat d'adaptation professionnelle ou de reconversion professionnelle. Outre, la codification de ces formes contractuelles, la nouvelle législation consacre également la flexibilité liée à la gestion de ces contrats par le Pôle National de Promotion de l'Emploi qui a également été réformé.

**Qu'est-ce que la réforme de l'ONE, devenu PNPE, a apporté à la politique de l'emploi ?**

La 3e réforme initiée pour accélérer l'accès à l'emploi est celle de l'ONE qui devient le Pôle national de promotion de l'emploi (PNPE). Ce service public dont les missions ont été renforcées et élargies pour valoriser tous les axes d'employabilité dont l'auto-emploi, devient l'outil d'efficacité de la performance de la politique du Chef de l'État sur l'emploi. Ainsi, il convient de noter que dans le cadre de cette réforme, le PNPE vient reprendre les prérogatives et les actifs dont jouissait

le Fonds d'aide à l'insertion et à la réinsertion professionnelle (FIR). Cette restructuration a été guidée par un souci d'efficacité du rôle du PNPE sur l'insertion et la réinsertion professionnelle en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

C'est grâce à toutes ces réformes que le PNPE met en œuvre tous les Programmes d'Accompagnement à l'Emploi (PAE) qui offrent aux demandeurs d'emploi (primo demandeurs ou en chômage), deux types d'insertion ou de réinsertion à savoir : l'emploi salarié et l'auto-emploi. Les Programmes d'Accompagnement à l'Emploi sont les contrats jeunes récemment codifiés par le Code du travail, dont la gestion a été confiée, à titre de flexibilité, au PNPE. C'est l'occasion de préciser ici que le Fonds " PNPE-ENTREPRENDRE " est constitué à partir des ressources issues des frais de gestion supportés par les employeurs signataires d'une Convention de partenariat dans le cadre de la mise en œuvre des Programmes d'Accompagnement à l'Emploi (PAE) à hauteur d'une provision de 5 % des frais de gestion (18 %) de l'allocation versée au bénéficiaire.

Vous observerez que cette innovation a été guidée par un souci de performance et d'efficacité des missions du PNPE. C'est ce Fonds destiné à répondre à la problématique d'accès au financement des projets, qui a notamment permis de financer l'acquisition des véhicules constituant les deux premières cohortes du projet " Un Taxi, un Emploi, un Avenir ", dont la remise des clés aux bénéficiaires de la seconde cohorte s'est faite par Madame le Premier Ministre, chef du gouvernement le jeudi 1er décembre 2022.

S'appuyant sur les expériences du passé dont les résultats sont mitigés la mise en œuvre de la stratégie

par le PNPE en ce qui concerne l'auto-emploi, ne se limite pas à organiser des concours de plan d'affaires et à fournir aux lauréats des fonds d'amorçage

pour lancer leurs activités. Ainsi, le PNPE accompagne les porteurs de projets, à partir d'une méthodologie



TRIE-CREE-GERME du Bureau International du Travail (BIT). Outre le financement dont ils bénéficient, sous forme de prêt garantie par le fonds PNPE, ces porteurs de projets sont accompagnés dans leurs démarches d'autonomisation et de prospérité sur une période de 36 mois pour assurer la viabilité de leurs projets afin de créer à terme d'autres emplois.

C'est-là, une des innovations de la réforme du PNPE. Cet accom-

pagnement se matérialise notamment au sein des " Maisons de l'Auto-entrepreneur " du PNPE dont deux sont déjà fonctionnelles à Libreville et à Koula-Moutou. En effet cet écosystème a été mis en place pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers l'auto-emploi, à la pré-incubation de leur idée de projet et à l'incubation de leur micro-entreprise...

# Situations administratives de 2019 à 2022"



Photo: ocelyn Abila

## Soit. Qu'est-ce qu'on retient d'autre ?

Enfin, il est important d'indiquer que la réforme du PNPE intègre un déploiement territorial des services sur l'ensemble des bassins d'emplois de notre pays pour rapprocher les politiques publiques des populations, dont l'antenne de Ntoun, qui sera opérationnelle le 21 décembre 2022. Aujourd'hui, à titre d'illustration, nous avons accompagné 995 demandeurs d'emploi dont 359 promoteurs ont été financés et installés. En s'appuyant sur les statistiques actuelles, de 2017 à novembre 2022, le Pôle National de Promotion de l'Emploi, a permis d'impacter 20711 jeunes. Ces chiffres ont vocation à progresser de façon significative avec la vulgarisation des Programmes d'Accompagnement à l'Emploi sur l'ensemble des bassins d'emplois du pays. C'est l'occasion pour moi d'informer que le PNPE démarrera une caravane nationale au cours du premier trimestre 2023.

Il est important d'informer le public sur la digitalisation du PNPE par la mise en place d'un portail internet dynamique (ou d'une plateforme internet interactive) offrant aux usagers un accès à ses services de gestion entre l'offre et la demande d'emploi à distance. Le site, aujourd'hui opérationnel, est [www.pnpe.ga](http://www.pnpe.ga) Les compatriotes de la diaspora et ceux des autres localités de notre pays, dépourvus d'une représentation du PNPE pourront désormais s'inscrire, interagir avec les agents du PNPE via une application métier et candidater automatiquement lorsqu'un employeur est à la recherche d'un

profil correspondant.

Enfin, au travers du Club capital humain, mis en place par la Fédération des entreprises du Gabon, le PNPE va améliorer le dialogue public-privé sur des questions d'emplois en permettant notamment aux professionnels des différentes filières de faire la promotion de leur métier vis-à-vis des chercheurs d'emplois. Ce Club Capital Humain représente également une opportunité pour le PNPE d'adapter son offre de service aux exigences évolutives du marché de l'emploi.

## Qu'en est-il de la réduction de la masse salariale? Pouvez-vous nous donner des éléments pertinents?

Il est important de rappeler que la masse salariale est l'ensemble des éléments de rémunération que l'État employeur verse à l'ensemble de ses employés. Pour ce qui concerne la Fonction publique, il s'agit des fonctionnaires, les personnels des FDS, la MONP, les magistrats, les contractuels, les présalaires, les cas particuliers solde. Cette charge a connu une nécessaire augmentation entre 2010 où elle passe de 415 milliards et 2016 où elle s'est élevée à 732.2 milliards, notamment par l'effectivité du Nouveau système de rémunération. Dans un souci d'optimiser la dépense de salaire, le gouvernement, dès 2018, a initié des mesures visant à vérifier la réalité de ses Ressources humaines. C'est dans ce contexte qu'en juillet 2018, le gouvernement a lancé une opération de contrôle de présence par la mise en bons de caisse des agents payés à la solde.

Cette mesure a permis à l'État de s'assurer de l'effectivité de la présence au poste de ses ressources humaines et de l'efficacité de la dépense de solde. Pour aller encore plus loin, le gouvernement a initié une opération de recensement biométrique en 2019 et 2020.

Cette opération de recensement a permis d'assainir et de fiabiliser les fichiers, de contrôler la présence des agents, de disposer d'une base de données nécessaire à la mise en place de nouvelles politiques de gestion des Ressources humaines et indiquant le profil sociologique des agents publics, leur niveau de bien-être au travail, de satisfaction des conditions de travail des agents publics. Cette masse salariale de 732 milliards en 2016 va enre-

gistrer une baisse de 15 % pour se situer à 684 en 2022 pour un effectif de 101 758 agents.

Cette réduction traduit plus les efforts d'assainissement du fichier des Ressources humaines que de suppression des emplois. Il n'y a pas eu de suppression d'emplois, mais plutôt un assainissement des fichiers qui s'est notamment traduit par la mise à la retraite systématique, la suppression des doublons, des doubles rémunérations. Dans ce contexte, il est important de rappeler et de souligner qu'aucun emploi n'a été supprimé.

## Parlant d'emplois, que dites-vous au sujet du gel des recrutements et des concours qui fait encore grand bruit? Cette décision a-t-elle été salu-

Il faut préciser que les mesures de gel de recrutements et de stages, étaient une mesure de bonne gouvernance qui a permis à l'État employeur de faire un état des lieux de la situation des recrutements et des concours. En effet, conformément aux dispositions en vigueur, le recrutement ou l'ouverture d'un concours relève de l'élaboration préalable par le ministère utilisateur d'un plan de recrutement qui intègre l'expression de besoins en Ressources humaines, la planification, l'employabilité ainsi que la programmation et la soutenabilité budgétaire y relatives. Ainsi chaque ministère, institution recruteur a l'obligation, selon la loi 1/2005 portant statut général de la Fonction publique, d'exprimer son besoin en ressources humaines et de s'assurer de sa programmation budgétaire dans la loi de finances.

Il y a lieu donc d'indiquer que la Fonction publique ne peut recruter sans qu'il n'y ait eu au préalable, une réservation et une attribution de poste budgétaire. En effet, sans poste budgétaire, la Fonction publique ne peut ni générer de matricule encore moins programmer des mises en solde. Toutefois, cette mesure de gel va être partiellement levée pour tenir compte des concertations avec les Partenaires sociaux, et concrétiser l'amorce de la première vague de régularisations par la décision du conseil des ministres de 29 mars 2019 qui va acter la régularisation des situations administratives des présalariés des secteurs Santé, Éducation nationale, Enseignement supérieur et Sécurité pénitentiaire.

Au terme de cette première phase, ce sont 3 988 situations qui ont été régularisées. À la faveur du forum de la Fonction publique qui s'est tenu les 7, 8 et 9 janvier 2020 et qui a rassemblé plus de 800 participants administratifs et partenaires sociaux compris et dans le cadre du comité de pilotage, un plan d'action a été retenu d'accord partie. Il concerne: le recrutement des présalaires; le recrutement des diplômés d'écoles; les reclassements après-stage.

C'est sur la base de cette concertation que le gouvernement décide lors du Conseil des ministres du 20 novembre 2020 d'adopter le plan de régularisation progressif en fonction de la soutenabilité budgétaire. Il est important de souligner que l'exécution effective de ce plan se fait suivant les hautes instructions de Madame le Premier ministre, chef du gouvernement, Rose Christiane Ossouka Raponda.

En définitive, la mesure de gel a été salu-

## Que repondez-vous à ceux qui disent que des emplois ont été détruits dans la Fonction publique?

Il importe de rappeler que la Fonction publique gabonaise est une Fonction publique dite de carrière, où l'agent public est recruté, y déroule carrière jusqu'à la date de sa mise à la retraite fixée à 60 par les dispositions de la loi n° 001/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la Fonction publique et à 65 ans selon certains statuts particuliers pour les corps spécifiques des enseignants et enseignants-chercheurs, des médecins et pharmaciens entre autres. C'est donc en application de ces dispositions légales que la Fonction publique met, chaque année à la retraite, en moyenne, 1 200 agents publics.

Sur la période 2017-2021, ce sont donc près de 6 000 agents publics qui ont été mis à la retraite. Ces sorties qui ne sont pas des « emplois détruits », n'ont pas vocation à être systématiquement remplacées. En outre, comme je l'ai indiqué précédemment les mesures de gel ou de recensement ont eu pour effet d'assainir les fichiers de

nos Ressources humaines, aucun emploi n'a été supprimé. Toutefois et dans le cadre du processus de régularisation des situations administratives, le gouvernement a mis en place un nouveau mécanisme de gestion à travers les plans de régularisation qui se caractérisent par l'identification des événements cibles, la garantie de la soutenabilité et la programmation de prise en compte mensuelle.

S'agissant des recrutements de 2019 à 2022, il y a lieu de noter que 9 851 situations ont été régularisées, soit un chiffre largement au-dessus des 6 000 sorties, liées à la mise à la retraite. Au total, le gouvernement a régularisé 13 058 situations administratives de 2019 à 2022 (fin novembre) pour un impact budgétaire de 25 milliards, comme suit:

- Recrutements 2019 : 3 988 (présalaires dans les secteurs prioritaires)
- Recrutement des diplômés d'écoles : 3 235 situations traitées;
- Recrutement présalaires : 2 481 situations traitées;
- Reclassement après stage : 3 207 situations traitées.

Enfin, en ce qui concerne les recrutements directs, ceux-ci, bien que n'étant pas intégrés dans le plan de régularisation 2021, font l'objet d'un examen particulier en vue de leur prise en compte progressive selon la trésorerie et la capacité budgétaire de l'administration. Tout comme il est envisagé d'amorcer le démarrage des régularisations des carrières par les titularisations et les avancements automatiques qui se feront très prochainement de façon progressive. Les concertations à ce sujet ont lieu de façon mensuelle avec les partenaires sociaux au sein du Comité de pilotage.

En conclusion, ces chiffres traduisent la priorité accordée par le gouvernement à l'emploi pour répondre aux Très Hautes Instructions de Son Excellence Ali Bongo Ondimba qui n'a de cesse de rappeler que l'emploi reste sa priorité absolue, et démontrent à suffisance qu'il y a eu création d'emplois à la Fonction Publique contrairement à ce qui semble se dégager d'une certaine opinion.

## Quid de la situation des postes budgétaires des promotions 2020-2021 dans les secteurs Éducation et Santé.

Il est important de rappeler que

# LA GRANDE INTERVIEW

redaction@sonapresse.com

les secteurs Santé et Éducation sont considérés comme prioritaires par le Gouvernement. À cet effet, et en dépit des mesures de gels, les recrutements et les mises en stages ont toujours été effectués dans lesdits secteurs. Ainsi, dans le cadre des plans de régularisations progressifs, le traitement

des situations y relatives est pris en compte. Il est à relever que la quasi-totalité des situations prises en compte lors du cadrage du plan de régularisation en 2020 ont été effectivement traitées.

Concernant le secteur Éducation nationale, les régularisations effectuées à ce jour et celles qui restent à

réaliser sont les suivantes: En matière de recrutement, au titre des années 2019 à 2022, nous avons régularisé 3 378 situations administratives. Les besoins nouveaux de l'Éducation nationale s'expliquent par les récents diplômés des écoles ENS et ENSET 2020-2021/2022 dont les concours ont été organisés sans programmation budgétaire et qui n'étaient donc pas pris en compte dans le cadrage budgétaire prévu pour le plan de régularisation 2020-2021.

À fin novembre 2022, il subsiste un reliquat de 603 situations qui reste à régulariser dans le cadre du plan de régularisation 2020-2021 pour un impact budgétaire annuel de 3 milliards de FCFA. Les dernières promotions de l'ENS et ENSET, ayant terminé leur formation et en attente de recrutement, représentent un effectif nouveau global de 608 diplômés, pour un impact budgétaire annuel de 4,3 milliards de FCFA.

La répartition ainsi que le traitement desdites promotions sont repris ci-dessous:

Pour l'ENS:

- Promotion ENS 2019-2020 avec un effectif de 288, a déjà fait l'objet de réservation de postes budgétaires et dont 152 mises en solde en octobre et novembre 2022 et 136 en cours de programmation;

- Promotion ENS 2020-2021 avec un effectif de 340, les fiches de candidature sont en cours de transmission au Ministère du Budget pour

réservation de postes budgétaires; Pour l'ENSET

- Promotion ENSET 2019-2020 avec un effectif de 40, a déjà fait l'objet de réservation de poste budgétaire et est en cours de programmation;

- Promotion ENSET 2020-2021 avec un effectif de 40 les fiches de candidature sont en cours de transmission au Ministère du Budget pour réservation de postes budgétaires.

En définitive, c'est un effectif de 1 231 agents qui sont en attente de régularisation, pour un impact budgétaire annuel global de 7.3 milliards de FCFA (entre la solde du plan 2020 - 2021 et les nouvelles promotions). Toutefois, il convient de relever que cet effectif sera inévitablement impacté par les promotions sorties en 2022. Il s'agit:

Pour l'ENS:

- Promotion ENS 2022 avec un effectif de 230, en signature de fiche de candidature au Ministère de l'Éducation Nationale;

Pour l'ENSET

- Promotion ENSET 2022 avec un effectif de 110, en signature de fiche de candidature au Ministère de l'Éducation Nationale.

Par ailleurs, s'agissant des actes de carrière pour le compte de l'Éducation Nationale, 5 491 textes d'intégration ont été initiés. Nous échangeons de façon régulière avec le Ministre de l'Éducation Nationale sur l'évolution de ces questions

qui ont toujours retenu une attention particulière du Ministère de la Fonction Publique.

S'agissant du secteur Santé, une nouvelle expression de besoins en Ressources Humaines a permis d'identifier une population de près de 1905 situations des médicaux et paramédicaux. Le traitement de ces situations a bien démarré, la mise en solde va débuter au mois de décembre 2022.

En conclusion, il convient de retenir que le gouvernement, sur les Hautes Instructions de son Excellence, Ali Bongo Ondimba, a mené une politique publique positive sur la création des emplois et la réduction du chômage, à travers des réformes fortes pour rapprocher l'offre de formation aux besoins du marché de l'emploi, doter l'environnement du travail d'un Code du travail attractif avec la codification de plusieurs formes contractuelles garantissant l'employabilité, et en renforçant le Pôle National de Promotion de l'Emploi.

Cette politique s'est également traduite dans le secteur public avec une méthodologie basée sur un dialogue permanent avec les partenaires pour mener à bien les régularisations des situations administratives incluant les recrutements, les reclassements, les titularisations, les avancements automatiques dans un contexte de progressivité selon les accords convenus lors du Forum de la Fonction publique.

## • Récapitulatif des recrutements par ministères (fin novembre 2022)

MINISTÈRES	Effectifs traités	Effectifs restant
Education nationale	1293	603
Economie	841	64
Budget et Comptes Publics	514	46
Santé Publique	507	0
Eaux et Forêts	537	0
Enseignement Supérieur	110	12
Pétrole Et Hydrocarbures	67	0
Commerce/PME	124	0
Relation avec Assemblées	26	0
Culture	270	0
Habitat, Cadastre Urbanisme	288	0
Affaires Sociales	260	0
Affaires Etrangères	104	0
Jeunesse et Sports	127	0
Eau et Energie	144	0
Economie Numérique	97	0
Fonction Publique	96	0
Travail et Ressources Humaines	54	0
Formation Professionnelle	48	0
Primature	12	0
Secret. Gl. du Gouvernement	10	0
Travaux Publics	50	0
Agriculture	39	0
Transports	23	0
Justice	27	0
Décentralisation/Contrôle d'Etat	32	0
Intérieur/Défense	16	0
EPCA 29ème Promotion	0	39
<b>TOTAL</b>	<b>5 716</b>	<b>764</b>

## • Répartition des présalaires par administration

MINISTÈRES	Nombre	Traitées	Reste à traiter
Economie	564	500	64
Budget	410	364	46
Education Nationale	1 446	854	592
Eaux et Forêts	182	182	0
Eaux, Energie, Pétrole	59	59	0
Santé publique	418	418	0
Enseignement Supérieur	103	91	12
Fonction Publique	5	5	0
Economie Numérique	2	2	0
Affaires sociales	2	2	0
Commerce	2	2	0
Relations avec Assemblées	1	1	0
Intérieur	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3 195</b>	<b>2 481</b>	<b>714</b>

## • Récapitulatif global

N°	Année	Traités	
1	Présalaires/sorties école	2019-2022	9 851
2	Reclassements	2019-2021	3 207
3	Total situations	2020-2021-2022	13 058

## • Tableau récapitulatif des reclassements

N°	Départements	Nombre	Traitées	Reste à traiter	% Traités
1	Education Nationale	939	939	0	100%
2	Santé Publique	545	545	0	100%
3	Budget et Comptes Publics	153	153	0	100%
4	Fonction Publique	350	350	0	100%
5	Economie et Relance	138	138	0	100%
6	Enseignement Supérieur	173	173	0	100%
7	Commerce/PMI PME	111	111	0	100%
8	Affaires Sociales	161	161	0	100%
9	Autres	120	120	0	100%
10	Equipement et Construction	70	70	0	100%
11	Eaux et Forêts	84	84	0	100%
12	Transport	100	100	0	100%
13	Affaires Etrangères	40	40	0	100%
14	Intérieur	27	27	0	100%
15	Présidence de la République	25	25	0	100%
16	Travail et Emploi	27	27	0	100%
17	Assemblée Nationale	18	18	0	100%
18	Agriculture	41	41	0	100%
19	Communication	25	25	0	100%
20	Mine/Pétrole	32	32	0	100%
21	Jeunesse et Sport	11	11	0	100%
22	Cour Constitutionnelle	7	7	0	100%
23	Aménagement du Territoire	10	10	0	100%
<b>Total</b>		<b>3 207</b>	<b>3 207</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>