

4 Économie

Fonction publique, Réforme administrative et Modernisation des cadres juridiques et institutionnels/Entretien avec le ministre...

... Jean-Marie Ogandanga : "cette année, nous avons procédé à environ 10 000 régularisations de situations administratives"

Propos recueillis par Innocent M'BA-DOUMA et Willy NDONG

Libreville/Gabon

L'union : au lendemain des installations des toutes premières Directions centrales des ressources humaines (DCRH) au sein de l'administration gabonaise, quelles sont les missions que vous leur avez assignées ?

Jean-Marie OGANDAGA : je vous remercie de m'ouvrir les colonnes de votre quotidien pour expliquer dans le détail le sens de cette réforme emblématique de l'administration centrale gabonaise que sont les Directions centrales des ressources humaines, pour la simplification et la cohérence avec toutes les autres réformes conduites dans le cadre du chantier de la réforme de l'Etat.

En effet, il nous faut rappeler que dans l'axe n°3 du Plan stratégique Gabon émergent (PSGE), le président Ali Bongo, chef de l'Etat, affirme, je cite : « la réforme de l'Administration doit être engagée pour en faire un moteur du développement. Les fonctionnaires bénéficieront des meilleures conditions de travail et d'une gestion plus dynamique de leur carrière, et seront de plus en plus gérés sur la base unique du mérite et de l'effort dans le travail. », fin de citation.

Cette directive nous a été réitérée, une fois de plus, par le président de la République lors de son adresse à la nation, le 31 décembre 2014 instruisant le gouvernement de l'impératif de mettre en place un Nouveau système de gestion des agents de l'Etat (NSGAE) ainsi qu'un Nouveau système de rémunération (NSR).

Le Nouveau système de gestion des agents de l'Etat commande de professionnaliser la gestion des ressources humaines. Autrement dit, la fonction de DCRH ne doit désormais être exercée que par des professionnels de la gestion des ressources humaines diplômés et formés à cette fin. Le nouveau système permet, au-delà de la gestion des carrières, une Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

L'une des principales innovations introduites par cette nouvelle gestion réside dans la déconcentration de la direction générale de la Fonction publique. Désormais, la gestion des carrières des agents de l'Etat se fera au niveau des départements ministériels, à travers les DCRH qui y ont été déployées. Ainsi, la direction générale de la Fonction publique va se recentrer sur son rôle de prescripteur de la norme, de pilote et de coordonnateur de l'activité de gestionnaire des ressources humaines de l'Etat.

Comme vous le savez, les Directions centrales des ressources humaines ont été installées à la présidence de la République, à la Primature, et dans les ministères et institutions, dans le but précisément de consacrer une gestion de proximité des agents

publics. Ils se voient dorénavant offrir, au travers des mécanismes de cette nouvelle gestion, des parcours professionnels valorisants, qui tiennent compte de leurs compétences et de leurs performances réelles. Je rappelle que cette réforme est encadrée par le décret n°25/PR/MBCPFP du 16 janvier 2013 portant création et organisation d'une Direction centrale des ressources humaines. Les missions y sont clairement définies. Elles s'articulent autour de la mise en œuvre des politiques publiques en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat et des structures.

Toutefois, à l'occasion de l'installation des tous premiers Directeurs centraux des ressources humaines dans les ministères sectoriels, je les ai instruits, au moyen d'une lettre de mission, d'un certain nombre de tâches à réaliser à court et à moyen termes.

L'installation de ces DCRH marque-t-elle le début effectif de leurs activités ?

Dans le processus de l'opérationnalisation des DCRH, nous avons tout d'abord eu à former les personnels devant animer ces structures, avant même leurs nominations. Les Directeurs centraux des ressources humaines sont des acteurs opérationnels. La plupart des départements ministériels disposaient déjà de structures fonctionnelles. La nomination des responsables formés va permettre désormais d'accélérer l'opérationnalisation des dites structures. Nous leur avons donné un délai de six mois pour recenser les effectifs, élaborer les cadres organiques de leurs ministères, définir les postes de travail. C'est à cette condition que nous pourrions connaître la taille réelle de notre administration. Il faut bien comprendre une chose, nous venons de mettre en place un nouveau système de rémunération, qui a considérablement valorisé les revenus des agents de l'Etat. Cela représente une masse salariale de 732 milliards de francs. C'est très important. Et nous devons impérativement la maîtriser. C'est pourquoi, l'action des DCRH est déterminante pour nous permettre, à la fois, de dresser la carte de notre administration en termes d'effectifs, ministère par ministère, institution par institution, de déterminer les besoins en ressources humaines en fonction de l'administration que nous voulons bâtir pour notre pays et, enfin, de planifier les formations et d'adapter les curricula dans les structures de formations des agents de l'Etat. En effet, aujourd'hui, nous sommes en droit de nous poser la question de savoir si nous avons l'administration de nos besoins. Alors, pour répondre à votre question, oui! Les DCRH sont d'ores et déjà en activité et pleinement opérationnelles.

Les DCRH sont, vous l'avez dit, des déconcentrations de la direction générale de la Fonction publique. De quels instruments disposent-elles aujourd'hui pour être en relation constante avec leur maison-mère ?

A l'occasion de leur installation, les Direc-



Le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Jean-Marie Ogandanga.

teurs centraux des Ressources Humaines ont reçu chacun un ordinateur et un kit contenant une clé USB renfermant un certain nombre de documents. Il y a, parmi ces documents, une lettre de mission et tous les textes de loi relatifs à l'exercice de la fonction de DCRH. Mieux encore, les ordinateurs qui leur ont été donnés contiennent le Fichier unique de référence (FUR), l'application qui gère actuellement les agents publics de l'Etat. L'application FUR est utilisée par la direction générale de la Fonction publique et la direction de la Solde. Il s'agit d'un système intégré de gestion des ressources humaines et de la paie, avec une data center installée au ministère de la Fonction publique. Désormais, les DCRH y auront un accès limité à certaines tâches. Vous voyez bien que la Fonction publique, qui recrute les agents de l'Etat va redevenir celle qui paie, parce qu'elle pourra assurer, par l'action des DCRH, ses missions de contrôle de présence, afin de garantir le paiement au trentième comme le stipule la loi. Avec les DCRH nouvelle formule, les agents de l'Etat cessent d'être de simples numéros matricules, parce qu'ils bénéficient d'une gestion de proximité.

Enfin, dans le même ordre d'idées, une application partagée de gestion électronique des documents est en cours d'implémentation.

Que peut-on légitimement attendre de l'action des DCRH en matière de gestion des carrières ? Autrement dit, la mise en œuvre des DCRH signifie-t-elle la fin des rappels pour les fonctionnaires et des difficultés de reclassement ?

Ce que vous appelez rappels n'est autre que l'impact financier ou l'incidence financière que génère la prise en compte tardive d'une situation administrative régulière.

Par une gestion de proximité et un suivi quotidien des situations administratives des agents de l'Etat, les Directions centrales des ressources humaines répondent à cette préoccupation, en même temps qu'elles offrent les meilleures perspectives de gestion des carrières.

Ce qui m'amène à dire que l'organisation et le fonctionnement des Directions centrales des ressources humaines font que l'on ne puisse plus enregistrer des retards de traitement des situations administratives et les rappels massifs que nous avons connus, notamment lors du vaste programme de régularisations des situations administratives en 2013.

Ces retards dans la gestion des carrières des agents constituaient, à n'en point douter, une faiblesse dans la gestion des agents de l'Etat, en l'absence de lien ombilical entre les anciennes DCP et la DGFP.

Je profite tout de même de cette occasion pour rappeler que nous avons, cette année, procédé à environ dix-mille (10.000) régularisations de situations administratives.

S'il y a une mission des DCRH qui suscite polémique et débat, c'est bien la question relative à l'évaluation des agents. Nombreux sont, en effet, les fonctionnaires qui redoutent que cette évaluation ne soit faite à la tête du client et en fonction des humeurs des supérieurs hiérarchiques. De quels arguments disposez-vous pour les rassurer ?

Permettez-moi de m'étonner de votre question. En bon administratif, je sais que la carrière d'un agent public est jalonnée d'évaluations de ses performances, que se soit en termes de titularisation, d'avancement ou de promotion. Hier, on parlait de la notation. Aujourd'hui, dans le cadre de l'évaluation des organisations, des outils et méthodes de travail, de la gestion axée sur les résultats, de la Budgétisation par objectifs de programme, par souci d'efficacité et d'efficience, pour des besoins de recherche de la performance, ce point ne peut prêter à débat, dans la mesure où l'agent public est dans une situation statutaire et réglementaire qui, derechef, soumet son action à l'évaluation.

D'ailleurs, pour vous en convaincre, je vous invite à prendre connaissance des articles 76 et 77 de la loi 1/2005 du 4 février 2005 portant Statut général de la fonction publique, qui définissent clairement l'évaluation comme un outil de gestion prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences.

Après avoir dit cela, je vais relever ce qui m'apparaît être une confusion. Les DCRH n'ont pas la mission d'évaluer les agents. Ceux-ci le sont par leurs supérieurs hiérarchiques. L'évaluation, au moyen de l'entretien professionnel annuel, revient à prendre en compte les compétences de l'agent et ses mérites individuels dans l'accomplissement de sa mission au service du public. L'objectif étant d'aller vers une Fonction publique qui soit un facteur d'efficacité et d'efficience des services.

L'évaluation donne l'occasion de s'assurer de la meilleure adéquation possible entre le profil de l'agent et son poste de travail dans le présent et le futur.

Suite à la page 5

| CHANGEMENTS | COURS INDICATIFS DES DEVICES EN DATE DU 18/12/2015 | FIXING | | | VENTE BILLETS (sans frais) | | INDICES BOURSISERS | | | |
|-------------|--|--------|----------|---------|----------------------------|---------|--------------------|-----------|------------|----------|
| | | DEV | EUR/DEV | DEV/COT | DEV/CFA | DEV | CFA | | en date du | |
| | | XAF | xxxxx | xxxxx | xxxxx | 1 EUR | 655,957 | | | |
| | | USD | 1,0836 | 1USD = | 605,350 | 1 USD | 642,062 | CAC 40 | 18/12/2015 | 4630,87 |
| | | CAD | 1,5123 | 1CAD = | 433,748 | 1 CAD | 457,062 | DOW JONES | 18/12/2015 | 17495,84 |
| | | JPY | 131,6000 | 1JPY = | 4,984 | 100 JPY | 518,325 | | | |
| | | GBP | 0,07267 | 1GBP = | 901,701 | 1 GBP | 940,082 | | | |
| | | CHF | 1,0768 | 1CHF = | 609,173 | 100 CHF | 63 774,77 | | | |
| | | ZAR | 16,2998 | 1ZAR = | 40,243 | 100 ZAR | 4 184,81 | | | |
| | | MAD | 10,7500 | 1MAD = | 61,019 | 1MAD | 63,45 | | | |
| | | CNY | 7,0274 | 1CNY = | 93,343 | 1CNY | 96,14 | | | |

BRENT (IPE) US Dollars/Baril
18 Decembre : **36,70**