

2 Politique

Interview du ministre de la Fonction publique (suite et fin)

"Le Programme de départ volontaire et de retraite anticipée n'est pas du tout l'abandon"

Propos recueillis par KOMBILE MOUSSAVOU & Stéphane MASSASSA
Libreville/Gabon

l'union. Votre département est accusé d'avoir mis certains agents de l'Etat sous bons de caisse alors que nous préparions les fêtes de fin d'année. Pourquoi avoir pris cette décision maintenant, y avait-il urgence ?

Jean-Marie Ogandaga : Il s'agit là d'un procès en sorcellerie. La gestion telle que nous la faisons est une gestion normale. Nous ne visons aucun agent. Dans notre programme, cette opération était inscrite depuis plusieurs mois. Dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale qui est l'une de nos missions, il est important d'assainir le fichier des agents de l'Etat pour savoir qui l'on paie et pourquoi. Les DCRH avaient précisément pour mission d'actualiser les fichiers de chaque département ministériel. La mise sous bons de caisse vise à identifier les agents et leur lieu de travail. Il s'agit donc d'une opération de contrôle. C'est une opération salutaire pour l'Etat. Sur les 800 agents mis sous bon de caisse en novembre, plus de 500 ne se sont pas présentés parce qu'ils ne peuvent justifier des salaires qu'ils touchent. Vous comprenez qu'en pareille période de crise, l'Etat ne peut pas continuer à payer des personnes qu'il ne connaît pas. Il s'agit pour nous d'une opération vitale qui vise à mettre la lumière sur cette nébuleuse que personne ne voulait nettoyer, soit par lâcheté, par paresse ou simplement par négligence.

Cette mesure vise quelles catégories d'agents de l'Etat, puisque l'on apprend que même des sénateurs ont été mis sous bons de caisse ?

Cette mesure vise tous les agents payés par l'Etat qui ne peuvent pas justifier leur salaire auprès d'une administration bien déterminée. Elle concerne également les agents qui ont des postes budgétaires de la Fonction publique mais qui exercent dans le secteur privé, dans des établissements publics à caractère industriel et commercial ou dans des organismes internationaux, qui continuent à percevoir des salaires de l'Etat. A ce jour nous sommes à plus d'un milliard et demi de Francs CFA par mois pour payer cette catégorie d'agents inconnus des services au nom desquels ils perçoivent des salaires. D'autre part, nous avons trouvé plus d'une centaine de personnes décédées, mais qui continuent à être payées et ce sont des personnes mal intentionnées qui, au lieu de déclarer les décès, continuent à percevoir des salaires en lieu et place de leurs ayants droit.

Le ministère de la Fonction publique ne s'expose-t-il pas à des plaintes intentées à son encontre auprès du Conseil d'Etat par des agents lésés par votre action, parce que l'Etat y a quand même sa part de responsabilité ?

Ecoutez, nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude. Effectivement toute personne qui se sent lésée est fondée en droit à porter plainte, mais si quelqu'un est en double solde, il faudrait que nous, administration, nous portions plainte et que nous poursuivions cette personne pour perception indue de salaire. Donc ne vous en faites pas, certes la Fonction publique peut être poursuivie mais nous aussi nous risquons de poursuivre des personnes car nous avons des noms et des matricules des personnes qui se sont rendues coupables de cette situation.

A compter du mois de décembre 2016,

les fonctionnaires évoluant dans les agences ont été mis d'office en position de détachement. Que peut faire un agent qui ne souhaite plus exercer dans une agence ?

C'est quoi une agence ? C'est soit un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), soit un établissement public à caractère administratif (EPA). Si nous mettons les agents en détachement, c'est conformément à la loi qui prescrit que toute personne exerçant dans un établissement distinct de l'Etat de par son statut est en position de détachement. Donc, pourquoi voulez-vous que l'Etat continue à payer ces agents qui sont en position de détachement ? La mise en détachement n'est pas une sanction, c'est un changement de position consécutive à une régularisation de la situation administrative. C'est une disposition statutaire et réglementaire que nous appliquerons. Maintenant, si la personne ne veut plus être en détachement, libre à elle de revenir dans l'administration centrale, à condition qu'il y ait un poste de travail pour elle. Parce que n'oubliez pas que les établissements publics qui ont été créés, exercent des missions de service public qui y ont été délocalisées. Donc la première ressource dont ils disposent ce sont les agents recrutés par la Fonction publique pour exercer ce travail. Si la personne revient, il faut qu'elle trouve un poste de travail, faute de quoi elle peut démissionner.

Etes-vous aujourd'hui en mesure de nous donner la taille réelle de l'administration gabonaise ? Autrement dit, combien de temps faudra-t-il attendre pour disposer des cadres organiques et des fiches de postes de l'ensemble de l'administration ?

C'est notre combat, voire notre défi. La taille de l'administration fait partie de nos objectifs prioritaires. Les cadres organiques doivent nous permettre de déterminer la taille de chaque service, de chaque Direction générale, de chaque ministère, et in fine, la taille de l'administration gabonaise. Connaître la taille c'est connaître le coût attaché à chaque structure. Vous savez que nous sommes dans le Budget par objectif de programme (BOP) et la BOP ne peut fonctionner de façon efficiente que si elle s'applique à des structures dont la taille, la mission et le coût budgétaire sont connus, faute de quoi nous ne sommes pas dans la BOP. L'objectif étant de parvenir à la maîtrise des coûts des structures.

Quelles sont les raisons qui ont conduit à la suppression de l'avancement automatique depuis juillet 2015, alors que les conditions ne sont toujours pas réunies pour mettre en place l'avancement au mérite, nous pensons notamment aux critères d'évaluation des agents ?

Je m'inscris en faux. L'avancement automatique a été supprimé parce que ce n'est pas un critère de performance, encore moins une mesure de gestion de l'agent public. Et je puis vous dire que toutes les conditions sont réunies pour le démarrage de la nouvelle gestion. La première de ces conditions, c'est la ressource humaine, la deuxième ce sont les DCRH, la troisième ce sont les responsables administratifs de chaque structure. S'agissant des critères d'évaluation, ils ont déjà été mis en place et sont en train d'être finalisés pour chaque structure parce qu'on ne peut avoir des critères identiques pour l'ensemble des structures. Il y a des critères globaux et des critères particuliers, voire spécifiques.

Par ailleurs, l'avancement au mérite est inscrit dans le statut général de la Fonction publique depuis plus de 30 ans. La preuve



Jean-Marie Ogandaga : «La mise en détachement n'est pas une sanction, c'est un changement de position consécutive à une régularisation de la situation administrative.»

est que les militaires et les magistrats l'utilisent. Vous savez, l'administration est une grande entreprise. Et si l'on veut que cette entreprise soit pérenne, il faut que les conditions de gestion soient les plus rigoureuses que possible.

De nombreux fonctionnaires vous font également le reproche d'avoir suspendu les stages professionnels. Y a-t-il des raisons objectives pour justifier cette suspension et quand reprendront-ils ?

Le stage professionnel par définition est une expression des besoins de l'administration. Or, pendant longtemps nous avons constaté des grandes messes de mise en stage en fonction du seul besoin exprimé par l'agent, sans aucun gain pour l'administration. Non seulement les stages coûtent cher, parce que ce sont des études à payer, et des salaires à verser pendant la durée des stages et ces salaires sont parfois multipliés par deux voire par trois en fonction du lieu du stage. Cela ne peut continuer ainsi. Chaque année les stages coûtent au minimum 7 milliards de FCFA sans aucun gain pour l'administration. Il était temps que nous mettions un terme à cette manière de travailler. Les stages n'ont pas été suspendus pour tout le monde. Dans les secteurs prioritaires, ils ont été conservés. Il était question de réaliser un audit des stages. Il fallait déterminer qui était en stage, le lieu du stage et quel emploi occupait le stagiaire après son retour. Le stage est certes un droit pour le fonctionnaire mais il doit rencontrer le besoin de l'administration.

La réforme de l'ENA fait d'elle un établissement post-universitaire. Il faut donc un Master pour prétendre y accéder. Cela veut-il dire que les agents sortis de l'EPCA ne pourront plus accéder à la catégorie A1 ?

La réforme n'a fait que confirmer ce qu'est l'ENA depuis sa création en 1962. L'article 2 du statut de l'ENA en fait un établissement post-universitaire. Mais, qu'avons-nous constaté ces dernières années ? A l'ENA, y allait qui voulait. Et nous avons perdu toute la crédibilité du diplôme de l'ENA. Là encore, il fallait réformer pour rétablir l'ENA dans sa qualité d'établissement post-universitaire chargé de former l'élite de l'administration. Pour y entrer il faut le dernier diplôme de l'université, hier c'était la Maîtrise aujourd'hui c'est la Master. Le Master vous ouvre le droit de participer au concours d'entrée à l'ENA. L'EPCA est une filière à part. Ce n'est pas parce qu'on a été à l'EPCA que l'on doit entrer à l'ENA. C'est une mauvaise lecture de la chose.

L'organisation du concours d'entrée à l'EPCA a été marquée par un grand ca-

fouillage. Jusqu'à 11 heures, certaines épreuves n'avaient pas encore commencé. Est-ce bien raisonnable ?

Il y a eu agitation, certes, mais pas cafouillage. Pour la première fois, il y a eu plus de 10.000 candidats pour 400 places disponibles.

Comment expliquez-vous cet engouement ?

Mon explication ne saurait être que partielle. Nous constatons que l'engouement de nos compatriotes pour la Fonction publique ne faiblit pas. Par définition la Fonction publique c'est la stabilité de l'emploi, c'est aujourd'hui la rigueur dans la gestion, c'est une rémunération améliorée ceci peut expliquer cela. Mais, il faut aussi dire que pour de nombreux jeunes, l'université, selon leurs dires, ne fait plus rêver.

Les parlementaires sont inquiets à propos de leurs pensions de retraites. Nombreux sont ceux qui pensent alors que le gouvernement les a oubliés alors que la Législature tire vers sa fin ?

Je voudrais apaiser leurs inquiétudes. Le nouveau système des pensions qui a été mis en place les touche également. Le problème des parlementaires était lié à l'application des textes. Et il est en cours de règlement.

Comment entendez-vous régler la question des Indemnités de services rendus (ISR) réclamés par les députés et sénateurs ?

La difficulté d'application de ce texte est liée au fait que, aussi bien le principe que le quantum sont prescrits dans la loi. Or, notre Constitution énonce clairement de fait que la rémunération ne relève pas de la loi. Par conséquent, elle ne peut en fixer le quantum. Ces difficultés sont en train d'être levées par les services compétents.

Une fois les réformes terminées, comment comptez-vous remettre les fonctionnaires gabonais au travail ? Il y en a qui sont démotivés. Depuis dix, quinze, voire vingt ans, ils font la même chose. Quelles solutions préconisez-vous ?

Je crois que lorsque l'on est démotivé il faut savoir en tirer les conséquences. Dans le nouveau dispositif de gestion de l'agent public, il faut que chacun exprime clairement, à travers les fiches de poste, les cadres organiques que nous avons mis en place, ses prétentions en conformité avec le principe de la mobilité pour lui permettre de mieux servir l'Etat.

Le Programme de départ volontaire et de retraite anticipée (PDVRA) semble aujourd'hui à l'abandon. A-t-il une chance d'aller à terme ?

Ce programme n'est pas du tout à l'abandon. Il faut parfois savoir reculer pour mieux sauter. Ce programme a été mis en place pour permettre aux personnes qui veulent quitter l'Administration de partir. Mais, nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas la bonne solution. Nous avons un exemple sous nos yeux. Nous avons payé aux agents qui étaient à Gabon Télécom, des droits au départ, mais ces personnes, une fois parties, n'ont pas trouvé à se réinsérer ailleurs. L'Etat a été obligé de les embaucher à nouveau. Ils font d'ailleurs partie des agents non affectés. Donc, avec une telle expérience, nous n'avons pas envie de recommencer. Nous sommes en train de mettre en place une nouvelle vision, celle de travailler en collaboration avec les programmes en cours notamment le programme Graine, les activités génératrices de revenus (AGR) pour une réinsertion de ces agents volontaires au départ.