

## 6 Société et Culture

Au lendemain des réformes annoncées au sein de la Fonction publique/Entretien avec le ministre de tutelle, Jean-Marie Ogandaga.

## “La modernisation de l'administration publique n'est pas une option, mais une obligation”

Propos recueillis par Christian G. KOUIGA

Libreville/Gabon

**l'union.** Monsieur le ministre, depuis quelque temps, vous menez auprès des différents départements ministériels une campagne d'information sur la nouvelle gestion des ressources humaines de l'Etat. Pouvez-vous mieux éclairer l'opinion sur cette question ?

**Jean-Marie Ogandaga :** "Par cette campagne, nous sensibilisons tous les agents de la Fonction publique, qui est le grand employeur du pays, à la nécessité qui s'impose désormais de s'accoutumer avec les nouvelles mesures portant modernisation de notre administration publique tant décriée, à cause des maux et autres dysfonctionnements en son sein. La gestion des ressources humaines est un nouveau système qui trouve sa source dans la continuité de ce qui a été fait en 2015, avec la mise en place du Nouveau système de rémunération, qui est la contrepartie du service fait dans l'administration. Il n'y a pas de rémunération sans travail. Il était question qu'après avoir amélioré les conditions de rémunération, qu'on développe aussi les conditions de travail. Parce que le souci du président de la République est d'avoir une administration de développement pour une meilleure productivité de l'administration auprès des populations. Or, pour que celle-ci soit plus accrue, il faut d'abord améliorer la qualité du service par le travail, tout en respectant les conditions qui profitent au plus grand nombre. Donc, qui dit service public, dit services qui apportent des solutions aux problèmes posés par les populations. L'un des cas, c'est le service public de l'éducation, qui mène à l'enseignement supérieur, qui doit être de qualité. Il en est de même du service public de santé, etc. qui doivent également être de qualité. Mais tout cela passe, en amont, par des ressources humaines de qualité, qui sont la base de tout développement. En la matière, nous avons sollicité l'accompagnement de la Banque mondiale dans la mise en place du nouveau Système de gestion de l'agent public, qui passe par la mise en œuvre de nouveaux outils comme la GPEC (Gestion publique des employés des compétences). Mais laquelle gestion publique doit aussi être assise sur un socle important qui est issu, lui, d'un diagnostic clair, qui nous a démontré les forces et les faiblesses de notre administration, que nous sommes tenus de combler par la mise en place des répertoires des emplois et des compétences. Répertoires qui nous définiront les compétences dont on a besoin dans l'administration d'une part, et la qualité des effectifs qu'il faut, d'autre part, pour accompagner le développement. Pour y parvenir, tous les maillons de l'administration doivent y adhérer. Cela ne concerne pas la seule Fonction publique, mais tous les ministères et autres démembrés utilisateurs des ressources de l'Etat.

**Le Conseil des ministres du 23 février 2018 a approuvé le mode de paiement au trentième, qui fait déjà grincer des dents avant même son application. Pourquoi avoir pris cette décision ?**

C'est un procès de mauvais aloi qui nous est fait. Pourquoi ? Parce que, depuis des années, nous sommes tous payés au trentième. Être payés du 25 au 25, c'est déjà être payé au 30e. Cela ne veut donc pas dire que les fonctionnaires seront maintenant payés chaque 30 du mois. Non ! Nos fonctionnaires seront toujours payés au 25 du mois. Le paiement au 30e s'entend simplement que selon le mois, qui compte 28, 30 ou 31 jours, nous sommes tenus de travailler tous les jours ouvrables, sauf les jours fériés. C'est un nouveau mécanisme pour juguler

l'absentéisme, qui est devenu chronique dans notre administration publique. La présence au poste d'emploi devient ainsi un des indicateurs fondamentaux d'évaluation de la qualité du service. L'ordonnance qui vient appuyer cette disposition va avoir comme effet immédiat d'augmenter l'employabilité des agents publics et d'améliorer la qualité du service car, on ne peut pas utiliser un agent qui ne vient pas au travail. Cette mesure frappe les absents notoires, et son effet sur la masse salariale sera indéniable. D'une manière générale, c'est l'amélioration qualitative du service public tant attendue par les usagers qui est visée. D'ailleurs, à ce sujet, l'Article 42 (alinéa 1) de la Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant Statut général de la Fonction publique est assez clair. Il stipule d'ailleurs que "l'agent public est tenu : d'occuper l'emploi auquel il est nommé et le poste d'affectation correspondant, sous peine de sanctions disciplinaires pour abandon de poste".

Être payé au trentième, c'est donc être payé au prorata des jours travaillés comme cela se passe dans le privé ou dans les organisations internationales. Il n'y a pas d'amalgame à ce sujet.

**Dans cette veine, on vous reproche aussi d'avoir supprimé l'avancement automatique et réaffirmé le principe de l'avancement au mérite. Pourquoi cela ?**

L'avancement automatique à l'ancienneté veut dire qu'on avance parce qu'on est ancien dans la Fonction publique. Est-ce, d'après vous, un critère sérieux d'évaluation d'un agent ? Non monsieur. Car nulle part ailleurs dans le monde, on ne progresse dans la hiérarchie de cette manière. L'avancement doit se faire au mérite. Même à l'école, on avance au mérite de vos résultats. Pas à cause de votre ancienneté. C'est cela qui fait que, aujourd'hui, on se retrouve avec des agents publics qui ont atteint le plafond de l'indice de la Fonction publique sans avoir véritablement travaillé. Mais simplement parce qu'il aura accumulé une certaine ancienneté. C'est tout cela qui a alourdi les rappels de solde. Mais aujourd'hui, on doit s'y départir. Car on est désormais dans l'ère de la gestion prévisionnelle des compétences.

**L'autre reproche qui vous est fait, c'est d'avoir supprimé le Service rendu que vous avez remplacé par la Prime de départ. Que dites-vous à ce sujet ?**

L'indemnité du service rendu est une disposition copiée du service privé sans avoir les mêmes outils et les mêmes contraintes dans le secteur public. Il faut dire que l'indemnité du service rendu est une disposition qui existait déjà dans la Loi 4/88 qui est une loi des contractuels. C'est une disposition conçue pour les agents qui ne font pas carrière. Parce que le service rendu peut se définir comme la récompense du temps que vous passez dans une entreprise. Or, celui qui fait carrière n'est pas dans une disposition de contrat, mais dans une disposition statutaire et réglementaire. Le service rendu est une disposition du droit privé. C'est une adoption du gouvernement, pas du Parlement. Les inquiétudes à ce sujet ne sont pas fondées. Puisque le nouveau texte ne vient pas supprimer les avantages actuels. Il vient juste renforcer les outils de gestion dont dispose l'administration publique. Pour un meilleur envol.

**L'initiative est certes noble, pourtant d'aucuns pensent que la bataille sera ardue, au regard des voix qui s'élèvent pour contester toutes ces mesures. Comment comptez-vous y parvenir ?**

La fronde n'est pas justifiée. Nous sommes des experts en la matière. Nous savons apprécier et mesurer la beauté du travail qui a été accompli dans les règles de l'art, en tenant, bien sûr, compte de tous les compartiments de notre administration publique. Des experts ont réfléchi sur ces réformes



Le ministre de la Fonction publique, de la Modernisation du service public, chargé de la Réforme de l'Etat Jean-Marie Ogandaga .

depuis 2015. Rien n'a été fait à la va-vite, sinon la Banque mondiale n'aurait pas accepté de nous accompagner dans la mise en œuvre du Système intégré de gestion des ressources humaines et de paye (SIGRHP). Le dossier est solidement ficelé. L'objectif ici, est de parvenir à une gestion pragmatique axée sur les résultats, sur l'emploi plutôt que sur la fonction. Autant d'outils qui seront mis en place, en l'occurrence le Répertoire des emplois des compétences (REC) et la Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEC) qui nous permettront de mieux évaluer l'agent public, en privilégiant les recrutements par objectifs et non par complaisance. Parce qu'il y a des secteurs publics qui manquent de main-d'œuvre. Nous sommes en train de nous doter d'un nouvel outil de gestion en informatique. A ce niveau, nous sommes assistés par un partenaire marocain : INVOLIS. Il nous aide dans la mise en place de l'outil moderne de

gestion des ressources humaines des agents publics dans leur potentiel : ce qu'ils veulent faire aujourd'hui, demain et après.

**Où en êtes-vous désormais avec les recrutements suspendus au sein de la fonction publique ?**

En l'espèce, des missions à nous assignées, il était question que nous fassions le bilan des ressources humaines de l'Etat en terme de ce qu'il y a, de ce qui manque et de ce qu'il faut. Il s'agissait donc de mettre en place des cadres organiques qui devaient nous donner la taille réelle de nos administrations. De procéder aussi à l'organisation des fiches d'emplois qui doivent, à leur tour, nous définir le type des ressources humaines dont notre administration publique a besoin; et d'établir des fiches de poste pour indiquer qui peut occuper tel poste ou tel autre.

La réforme de notre administration publique n'est pas une option, mais une obligation de modernisation qui s'impose pour adapter notre Fonction publique aux impératifs du développement. Notre administration est tant décriée et est devenue budgétivore. Or, il est temps qu'elle devienne une solution au développement. Pour cela, nous avons tous la responsabilité, chacun à son degré, de s'approprier ce challenge, pour doter notre administration ternie des mécanismes bien huilés, fiables, offrant des conditions de travail qui s'y prêtent pour un meilleur rendement de nos agents dont nombre, pourtant pétris de compétences mal exploitées, n'attendent que d'être mis à l'épreuve.



CAISSE NATIONALE DE SÉCURITÉ SOCIALE

**DIRECTION GÉNÉRALE**

**COMMUNIQUE**

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale informe l'ensemble des employeurs, que conformément aux textes en vigueur, seuls les agents de recouvrement, dûment habilités, sont autorisés à percevoir les cotisations sociales, par chèque émis à l'ordre de la CNSS.

A cet effet, elle demande auxdits employeurs d'exiger des agents mandatés, la présentation d'un ordre de mission.

Par conséquent, la CNSS décline toute responsabilité en cas de non-respect des présentes prescriptions.

Fait à Libreville, le 25 Janvier 2018



Le Directeur Général  
Dr. Nicole ASSELE



1432  
01 79 73 06

Notre ambition : mieux vous servir

Boulevard de l'Indépendance • B.P. : 134 Libreville - Gabon  
Tél : (+241) 01 79 12 00 • Fax : (+241) 01 74 64 25 • Centre d'appels : 1432  
www.cnss.ga • facebook : cassinationaledesecuritesocialegabon-officiel



afaq  
110 1111  
Qualité  
www.afaq.gn