

Fonction publique : un ministère régalien au cœur de la réforme de l'Etat

Christian Ahmed NDOUNOU
DELWAMI *

Libreville/Gabon

A quelques mois de l'élection présidentielle prévue en août prochain, l'équipe gouvernementale peaufine ses arguments de campagne. Si la conjoncture économique nationale se caractérise par une certaine morosité consécutive à la dégringolade des prix du baril de pétrole laissant peu de marge de manœuvre à l'équipe du Pr Ona Ondo, celle-ci peut néanmoins se féliciter d'avoir réussi à mener à bien une réforme précieuse, celle du nouveau système de rémunération des agents de l'Etat. Bilan d'une réforme emblématique.

Dès sa prise de fonctions, le 03 octobre 2014, le ministre de la Fonction publique, de la Réforme administrative et de la Modernisation des Cadres juridiques et institutionnels, Monsieur Jean-Marie Ogandaga a eu pour mission de mettre en place un Nouveau Système de Gestion des agents de l'Etat. Cette réforme devait porter notamment sur la mise en place d'un Nouveau Système de Rémunération (NSR) et sur l'opérationnalisation des Directions centrales des Ressources humaines (DCRH) dont le chantier tardait à prendre corps.

Sous la pression des partenaires sociaux (les enseignants et les personnels de santé étant en grève de-

puis plusieurs semaines) la priorité avait d'abord été donnée au NSR. «Il nous a fallu six mois pour la mettre en œuvre, alors que nos partenaires internationaux prévoyaient au minimum deux ans pour une telle réforme», affirme sous le sceau de l'anonymat l'une des expertes ayant pris part à ces travaux. Depuis le 25 juillet 2015 le NSR est opérationnel avec à la clé, des augmentations substantielles des salaires qu'aucun fonctionnaire ne peut nier. De même, personne ne peut mettre en doute l'amélioration du pouvoir d'achat généré par cette réforme qu'il convient de mettre au crédit du président de la République, chef de l'Etat, Son Excellence Ali Bongo Ondimba.

Une gestion de proximité de l'agent public

L'autre grand chantier au cœur de la réforme concerne l'opérationnalisation des Directions centrales des Ressources humaines (DCRH). A ce jour, les directeurs, leurs adjoints ainsi que les responsables des services ont été récemment nommés et ont déjà pris leurs fonctions. La mise en place des DCRH est une matérialisation des dispositions du décret 25/PR/MBCPFP du 16 janvier 2013 portant création et organisation d'une Direction centrale des Ressources humaines. A court terme, ces DCRH ont pour mission de permettre à l'Exécutif de connaître la taille réelle de l'administration et ainsi d'optimiser, à la fois, la planification de son action et l'allocation des ressources. C'est

pour cette raison que les Directions centrales des Ressources humaines (DCRH) ont été implantées dans chaque département ministériel et institution au sein desquels elles vont assurer les tâches autrefois dévolues à la Direction générale de la Fonction publique (DGFP). Les DCRH vont donc assurer (si ce n'est déjà le cas) une gestion de proximité des agents permettant à la DGFP de se concentrer sur ses missions régaliennes de production de la norme.

Pourquoi cette réforme était-elle nécessaire ?

Il faut savoir que la Direction générale de la Fonction publique supportait une charge considérable de travail occasionnant des lenteurs dans la production des actes de gestion avec pour corollaires les paiements de rappels du fait de ces retards. Il faut savoir que la Fonction publique gabonaise gère plus de 80 mille agents. Toutes les situations administratives desdits agents étaient traitées par la Direction générale de la Fonction publique.

La DGFP était devenue un goulot d'étranglement pour le traitement des dossiers, occasionnant régulièrement le mécontentement des fonctionnaires. «A ce jour, la déconcentration est achevée», confie un chargé d'études du ministère. Et le même de poursuivre : «Les personnels de direction et d'encadrement de certaines DCRH ont déjà commencé à élaborer les cadres organiques et les fiches de postes qui

devront, à terme, nous permettre de connaître la taille réelle de notre administration et de disposer d'une cartographie des emplois et des métiers indispensables au bon fonctionnement de cette dernière.»

Les avancements automatiques coûtaient 25 milliards par an à l'Etat

L'action du ministère de la Fonction publique a porté également sur la régularisation des situations administratives de plus de 40 mille agents de l'Etat, mettant ainsi fin à un cycle de grèves notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé. «Actuellement nous mettons en place les modalités d'évaluation des performances de l'agent public», confie un conseiller du ministre qui tient à préciser que «cette disposition est contenue dans la loi 1/2005 portant statut général de la Fonction publique, mais elle n'a jamais été mise en pratique. Nombreux sont les fonctionnaires qui pensent qu'il s'agit d'une disposition nouvelle. Or, il n'en est rien», conclut-il.

Bien qu'avant son arrivée, le ministère de la Fonction publique était considéré comme «la cinquième roue du carrosse», ce qui tranche radicalement avec la visibilité qui est aujourd'hui la sienne, Jean-Marie Ogandaga ne manque cependant pas d'essuyer les critiques. Les pourfendeurs du NSR estiment que le nouveau système de rémunération a occasionné une augmentation de la masse salariale en raison de la forte hausse des rémunéra-

tions qu'elle a engendrée.

C'est quoi, la masse salariale ?

"Faux", rétorque un expert du NSR. Selon lui, «la masse salariale ne constitue pas à l'heure actuelle un problème en soi. D'abord, soulignait-il, il est important de définir la masse salariale. La masse salariale concerne les dépenses de personnel et n'intègre nullement celles liées à la main d'œuvre non permanente. De même, les charges salariales, les primes et autres intéressements ne font pas partie de la masse salariale. Ensuite, je rappelle qu'avant la mise en place du NSR, la masse salariale augmentait de 25 milliards chaque année en raison des glissements catégoriels liés à l'avancement automatique. C'est pourquoi nous avons décidé d'appliquer l'avancement au mérite institué depuis 2005, mais jamais appliqué». Une ligne de défense imparable pour les contempteurs du NSR qui n'a pas encore fini de dévoiler ses bienfaits. La réforme du système des pensions est ainsi en bonne voie. «Nous avons achevé la phase des simulations et de paramétrage. Nous nous attelons à la finalisation de l'élaboration des projets de textes qui sous tendent cette réforme.»

Qui a dit que désormais, le ministère de la Réforme porte bien son nom ?

* Conseiller chargé de la Communication du ministre de la Fonction publique.