

**LA CONTREPERFORMANCE DE L'ADMINISTRATION DE
L'ASSEMBLEE NATIONALE.**
**Enquête menée à l'Assemblée Nationale de la République
Démocratique du Congo à Kinshasa**

Par

Raphael MASEKE IYUMWANS

Doctorant en Sciences Politiques et Administratives de l'Université de Kinshasa

Alexis KALUWA MWANGALA

Apprenant en Sciences Politiques et Administratives de l'Université de Kinshasa

RÉSUMÉ

L'efficacité du parlement dépend d'une large mesure de la capacité des parlementaires à remplir concrètement les fonctions essentielles qui leur incombent. Au terme de cette étude comme s'identifie son intitulé, nous avons fait allusion aux trois axes, le premier a traité de la contreperformance qui a expliqué la performance et la démocratie impolitique, le second a porté sur l'administration parlementaire en l'occurrence de l'administration, du parlement, l'irresponsabilité et l'inviolabilité parlementaire, le dernier a présenté les résultats par rapport à la contre-performance de l'Administration de l'Assemblée Nationale à partir de l'entretien et les questions relative aux causes et conséquences de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale. Enfin, les résultats des enquêtes par les Chefs de Division et de Bureau (31 agents), les Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe (84 agents), les Agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes (32 agents).

Mots-clés : *Contreperformance, Administration, Assemblée Nationale*

SUMMARY

The effectiveness of parliament depends to a large extent on the ability of parliamentarians to carry out the essential functions incumbent upon them. At the end of this study, as its title identifies, we alluded to three axes: the first dealt with counter-performance, which explained performance and impolitical democracy; the second focused on parliamentary administration, in this case the administration, parliament, non-accountability and parliamentary inviolability; the last presented the results in relation to the counter-performance of the Administration of the National Assembly, based on the interview and questions relating to the causes and consequences of the counter-performance of the Administration of the National Assembly. Finally, the results of surveys by Division and Office Managers (31 agents), 1st and 2nd Class Office Attachés and 1st Class Office Agents (84 agents), 2nd Class Office Agents and 1st and 2nd Class Auxiliary Agents (32 agents).

Keywords: *Counter-performance, Administration, National Assembly*

INTRODUCTION

Dans cette étude, nous décrivons les concepts clés en l'occurrence la contreperformance et l'administration ainsi que les résultats de l'enquête par rapport à la contreperformance de l'administration de l'Assemblée Nationale de Kinshasa.

En effet, l'efficacité du parlement dépend dans une large mesure de la capacité des parlementaires à remplir concrètement les fonctions essentielles qui leur incombent. Et en plus, plusieurs années qu'on assiste en RDC un décrochage économique par rapport à la plupart des pays développés et émergents dans une série de domaines clés : industrie, commerce extérieur, chômage, ... Ce recul relatif au congolais est la conséquence de choix politiques erronés, qui n'ont pas permis à l'hexagone d'adapter son modèle de croissance à l'ère d'un monde collectionné. Il y a longtemps que la RDC est entrée dans une série de difficultés que l'on peut caractériser par une croissance faible, une désindustrialisation réelle, un déficit chronique du commerce extérieur, l'existence d'un chômage structurel important, l'explosion des déficits et de l'endettement, le regain de la pauvreté....

Et pourtant si les autorités publiques et les élites politico-administratives ont échoué à rénover le modèle congolais comme dans autres pays. D'autres secteurs (privé) ont su trouver des solutions pour s'adapter à la nouvelle donne mondiale. C'est ainsi que de nombreuses entreprises congolaises, grandes, moyennes ou petites, se sont montrées remarquablement dynamiques et performantes pour trouver des relais de croissance que n'offrait plus le marché domestique, ou pour échapper aux lourdeurs administratives et fiscales du territoire national.

I. LA CONTREPERFORMANCE

La contreperformance est un résultat nettement inférieur à celui qu'on attendait. Les contre-performances d'un pays en matière économique. Elle est aussi un résultat clairement moindre à celui qu'on attendait. C'est une performance nettement moins bonne que ses performances habituelles¹. Nous ne pouvons pas évoquer la contre-performance sans parler de la performance et de la démocratie impolitique.

¹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/contre-performance/18840>, consulté le 28 novembre 2024, à 15h15'.

I.1. La performance

La performance² est un terme largement utilisé dans le domaine des sciences de l'organisation, sans pour autant que sa définition ne fasse l'unanimité, du fait de son caractère polysémique comme l'affirme A. BOURGUIGNON.

P. MARCHESNAY³, quant à lui, définit la performance de l'entreprise comme « le degré de réalisation du but recherché ». L'analyse des buts fait apparaître trois mesures de la performance : l'efficacité, l'effectivité et l'efficacé.

D'une manière générale, la performance renvoie à quatre principales significations : résultats, succès, action et capacités.

- la performance axée sur les résultats de l'action correspond à la réalisation d'un résultat meilleur soit-il, quantifiable à partir des indicateurs appropriés. Ce résultat est apprécié par rapport à un référent pouvant être endogène ou exogène ;
- la performance axée sur le succès se réfère au caractère masculin du résultat. Dans ce cadre, la performance renvoie à un résultat positif. Elle représente donc la réussite propre d'une personne physique ou morale soumise à une compétition ou à une concurrence ;
- la performance axée sur l'action désigne simultanément les résultats et les actions mises en œuvre pour les atteindre. Ici, la performance est déclinée comme un processus de combinaison de facteurs rares mis en œuvre pour atteindre un objectif préalablement fixé ;
- la performance axée sur les capacités est un ensemble de potentialités, c'est-à-dire des ressources diverses à utiliser rationnellement pour atteindre un objectif.

I.2. La démocratie impolitique⁴

Les comportements politiques se sont transformés. Les citoyens et les citoyennes auraient tendance à être plus exigeants et exigeantes envers leurs politiques, en raison d'un « consumérisme politique ». Les individus ne seraient pas dépolitisés mais politiquement déçus. Il n'y a pas de pensée révolutionnaire d'ensemble mais une vision individualiste du changement, au cas par cas. De plus, les gouvernements ne seraient plus guidés par la production de réformes d'ampleur mais par la crainte d'une disqualification du jeu politique par l'opinion publique, qui sait ce qu'elle ne veut pas mais pas ce qu'elle veut. Enfin, l'exigence d'une transparence totale est de plus en plus forte.

² A. BOURGUIGNON, « Peut-on définir la performance ? », in *Revue française de comptabilité*, n° 269, juillet-août 1995, pp.61-66.

³ P. MARCHESNAY, *Economie d'entreprise*, Paris, Ed. Eyrolles, 1991, p.38.

⁴ <https://www.parliamentaryindicators.org>, consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.

Dans cette analyse, le populisme serait une pathologie de la contre-démocratie : il consisterait à exacerber les caractéristiques de la surveillance, de l'empêchement et du jugement dans le but de dénoncer et même de faire tomber les gouvernements, accusés de gouverner en oligarques⁵.

Selon l'auteur, aujourd'hui, l'empêchement s'incarnerait dans la critique négative des élus, plus que dans leur programme. La « démocratie négative » (la contestation des élues) serait plus facile à mettre en œuvre que la publicité d'idées innovantes⁶.

II. ADMINISTRATION PARLEMENTAIRE

II.1. Administration

L'administration parlementaire est chargée d'assurer les fonctions organisationnelles, quotidiennes, budgétaires et techniques du parlement⁷. Elle joue un rôle clé pour assurer le bon fonctionnement de l'institution, que ce soit en proposant des services administratifs spécialisés ou en renforçant la mémoire institutionnelle⁸. Le régime parlementaire est un régime politique où les pouvoirs exécutif et législatif sont distincts mais peuvent agir l'un sur l'autre, le gouvernement étant responsable devant le Parlement, et le Parlement pouvant être dissous par l'exécutif.

L'administration parlementaire est établie sur la base d'un cadre juridique clair, qui définit son mandat, ses pouvoirs, sa gouvernance et ses responsabilités. Elle fonctionne indépendamment de l'exécutif et est en mesure d'organiser son travail quotidien à l'abri de toute influence politique.

L'administration parlementaire soutient les fonctions organisationnelles, administratives et techniques du parlement. Sa mission consiste à :

- faciliter le fonctionnement efficace et effectif du parlement ;
- fournir de façon impartiale des services professionnels de soutien, de recherche, de bibliothèque et d'information ;
- fournir des conseils neutres ;
- élaborer des règles pour le personnel de l'administration parlementaire ;
- gérer les questions liées au personnel ainsi que les questions techniques ;
- mettre à la disposition et entretenir les installations du parlement.

L'administration parlementaire assure la continuité de l'institution parlementaire et renforce la mémoire institutionnelle, indépendamment des

⁵ Pierre ROSANVALLON, *La Contre-démocratie. La politique à l'âge de la défiance*, Editions du Seuil, 2006.

⁶ *Idem*.

⁷ Parliamentaryindicators.org., consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.

⁸ <https://www.parliamentaryindicators.org/.../mandat-de>, consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.

cycles électoraux. Elle s'efforce d'améliorer en permanence son soutien et ses services et rend régulièrement compte publiquement de son travail et de sa performance.

II.2. Parlement

L'efficacité du parlement dépend dans une large mesure de la capacité des parlementaires à remplir concrètement les fonctions essentielles qui leur incombent. Le présent indicateur porte sur un certain nombre de facteurs contribuant à cette efficacité, notamment les dispositions en vertu desquelles ils prennent et quittent leurs fonctions, l'irresponsabilité et l'inviolabilité parlementaires, l'incompatibilité des fonctions, la rémunération, les services et les ressources à la disposition des parlementaires et les perspectives de formation professionnelle continue. Ceci montre l'irresponsabilité et l'inviolabilité parlementaire⁹.

a. L'irresponsabilité et l'inviolabilité parlementaires

L'irresponsabilité parlementaire est inscrite dans le cadre juridique, qui contient des dispositions claires protégeant les parlementaires des représailles légales pour les positions qu'ils adoptent lors des votes et pour les opinions qu'ils expriment à l'intérieur comme à l'extérieur du parlement dans l'exercice de leurs fonctions parlementaires. Cette irresponsabilité ne peut en aucun cas être levée.

L'inviolabilité parlementaire est inscrite dans le cadre juridique, qui prévoit que le parlement doit donner son assentiment avant qu'un parlementaire ne puisse être arrêté, détenu ou jugé. Les seules exceptions sont les situations de flagrant délit et les situations dans lesquelles les délits reprochés à un parlementaire sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions.

Le principe de la régularité de la procédure est respecté tout au long de la procédure de levée de l'immunité parlementaire. Le parlementaire en question peut se défendre et est entendu avant que la décision de levée de l'immunité ne soit prise. Le parlement (ou la commission chargée de ces questions) examine soigneusement la demande de levée de l'immunité et ne donne son assentiment que s'il est convaincu que les poursuites judiciaires envisagées sont fondées en droit et étayées par des preuves.

Les parlementaires peuvent faire valoir devant les tribunaux qu'ils n'ont pas été pris en flagrant délit ou que les accusations portées à leur encontre sont en rapport avec leurs fonctions parlementaires, ce qui signifie que les poursuites judiciaires dont ils font l'objet auraient exigé la levée préalable de leur immunité. De même, la victime d'un délit commis par un parlementaire peut

⁹ <https://www.parliamentaryindicators.org/fr/indicators/effective/parlementaires/irresponsabilite-et-inviolabilite-parlementaires>, consulté le 28 octobre 2024, à 18h35'.

faire valoir devant les tribunaux que le délit en question n'est pas en lien avec les fonctions exercées par le parlementaire.

Les dispositions juridiques en matière d'inviolabilité parlementaire sont appliquées de façon à protéger correctement les parlementaires dès lors que la nécessité s'impose, mais aussi à permettre de les poursuivre dès lors que ces poursuites sont justifiées. Lorsque les poursuites à l'encontre d'un parlementaire sont justifiées par des motifs clairs, aucune majorité parlementaire ne doit permettre à un parlementaire d'échapper à la justice. En parallèle, lorsqu'une décision de levée de l'immunité d'un parlementaire ne semble pas justifiée, aucune majorité parlementaire ne doit y consentir.

III. LES RÉSULTATS PAR RAPPORT A LA CONTREPERFORMANCE DE L'ADMINISTRATION DE L'ASSEMBLEE NATIONALE

L'échantillon ainsi établi, nous avons recouru à deux types de techniques, à savoir : qualitative et quantitative. Parmi les techniques qualitatives, nous avons opté pour l'entretien individuel qui a permis de récolter des informations auprès du Secrétaire Général et de six directeurs choisis aléatoirement.¹⁰

Quant aux techniques quantitatives, nous avons administré nos questions d'enquête à 147 fonctionnaires, c'est-à-dire des Chefs de Division jusqu'aux Agents Auxiliaires de 2^{ème} classe. Ces trois questions sont les suivantes :

- quelle(s) peut (peuvent) être, selon vous, la(les) cause(s) de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale ?
- que peuvent être les conséquences de cette contreperformance ?
- que suggérez-vous pour la performance de votre Administration ?

A ces questions, nous avons laissé la latitude à nos interviewés d'y répondre librement, voire commenter, étant donné que nous avons opté pour les questions ouvertes et avons voulu que ces derniers puissent répondre en dehors de notre influence. Notre travail était de faire la synthèse de ces réponses en vue de les catégoriser.

III.1. Présentation des résultats à partir de l'entretien

Rappelons que de tous les 154 fonctionnaires répondants, l'entretien n'avait concerné que le Secrétaire Général et quelques Directeurs. Nous avons donc été en face de 7 hauts cadres qui nous avaient préconisé les réponses lors de nos échanges.

D'entrée de jeu, nous leur avons d'abord expliqué ce que l'on entendait par performance et ses principaux indicateurs, étant donné que plusieurs auteurs

¹⁰ Secrétariat général de l'Assemblée Nationale, Kinshasa/RDC.

en ont donné les paramètres. Sur ce, ils avaient retenu que la performance renvoie au degré de réalisation du but recherché, l'obtention de meilleurs résultats dans le cadre d'exécution d'une tâche ou d'une mission. L'analyse des buts ou de ces tâches ou encore de ces missions fait apparaître trois importantes mesures, à savoir : l'efficacité (exprime le résultat obtenu par rapport aux moyens mis en œuvre, c'est-à-dire atteinte des résultats à moindres coûts et à temps record), l'effectivité (exprime le niveau de satisfaction obtenu par rapport au résultat réalisé) et l'efficacités (exprime les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés). Grosso modo, que ce soit dans le secteur public ou privé, nous avons estimé que la performance renvoie à quatre principales significations : résultats (meilleurs), succès (réussir toujours lors de l'exécution d'une tâche), action (combinaison des facteurs pour atteindre l'objectif) et capacités (ensemble des potentialités ou ressources d'une organisation à utiliser rationnellement pour atteindre un objectif). Après ces explications, nous avons porté à leur connaissance que l'antonyme de performance était la contreperformance, objet de notre entretien.

a. Question relative aux causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale

En ce qui concerne les causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale, nos entretiens avec le Secrétaire Général et les Directeurs choisis ont ressorti ce qui suit :

- une démotivation généralisée : le traitement, les primes, les indemnités, ... prévus ne sont plus payés depuis bien longtemps, ils sont plutôt accordés aux personnels politique et d'appoint des cabinets des sept membres du bureau de l'Assemblée Nationale. Le congé semble un lointain souvenir pour la plupart des agents. Les raisons pour la plupart des agents de se présenter au service sont autres que professionnelles. Les horaires de travail, pour la majorité des agents, sont peu adaptés et respectés, limitant considérablement les tâches prévues. Il nous a été aussi révélé que la faible rémunération des agents a fait place à des stratégies informelles de survie pitoyables ;
- une administration publique peu neutre : l'immixtion de la politique dans le fonctionnement de l'Administration de l'Assemblée Nationale est vraiment visible. Dans ces conditions, la primauté de l'intérêt particulier et/ou partisan sur l'intérêt général se traduit par des pratiques qui menacent les règles fondamentales et le bon fonctionnement de l'Administration. C'est ainsi que la plupart des nominations et des promotions sont souvent fondées sur des critères ne tenant pas toujours compte des compétences individuelles. Il y a le développement du clientélisme qui donne préférence aux amis, camarades et soutiens politiques aux dépens de l'intérêt général ;

- le manque d'éthique professionnelle : la plupart des réformes engagées, notamment en 1973 et en 1981 n'ont pas eu jusqu'ici un impact significatif sur les valeurs et comportements des agents de l'Etat (conscience professionnelle, loyauté, probité morale, assiduité et ponctualité). Ces valeurs n'ont pas beaucoup été partagées et diffusées par les agents publics, en général, et ceux de l'Administration de l'Assemblée Nationale, en particulier. Il se constate alors une personnalisation des fonctions favorisant ainsi la gestion patrimoniale. Dans ce contexte, la compétence et la rigueur deviennent des « non valeurs » et cessent d'être des critères de promotion ;
- un système d'information et de communication peu efficace : les hauts cadres nous ont fait savoir que les carences au plan de la communication interne et de la communication externe sont manifestes. Les déficiences en communication transparaissent à travers l'absence de fluidité dans la circulation de l'information entre les différents services ou directions, la méconnaissance par les agents eux-mêmes des dispositions législatives et réglementaires qui les régissent. Ce qui fait que certains agents, par interprétation abusive de la réserve, de la confidentialité refusent l'accès des usagers à l'information ;
- l'absence d'une politique véritable de formation : on peut considérer qu'il n'y a pas aujourd'hui un véritable programme-cadre de formation des agents de l'Etat avec des plans de formation spécifique par institution ou par groupe-cibles. Cette situation se traduit par l'absence d'une véritable politique d'amélioration des compétences au niveau de l'Administration de l'Assemblée Nationale. Les insuffisances suivantes peuvent être notées : l'inadéquation de la formation initiale par rapport aux conditions d'affectation et d'utilisation des agents, l'absence d'une planification par rapport aux besoins des services, l'absence de concertation et de coordination entre les différentes directions pour assurer la définition d'un programme-cadre de formation permanente, l'absence totale d'une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, les difficultés de reclassement des agents diplômés qui rencontrent certaines difficultés de réintégration et de promotion à l'issue de leur formation ;
- les conditions de travail déplorables : il a été souligné ici que les insuffisances matérielles et leur inégale répartition font que certains services ou certaines directions fonctionnent difficilement par d'autres. Pas mal de services de l'Administration de l'Assemblée Nationale travaillent dans des bureaux exigus, mal équipés et sans fournitures. Cette situation ne favorise pas l'amélioration de la productivité des agents et de la qualité du service public ;
- les modes de sélection des ressources humaines politisés : il a été remarqué que les rares processus de recrutement officiels, voire en coulisse organisés

à l'Assemblée Nationale, privilégient la dimension « production de titre scolaire » qui en principe constitue l'unique exigence. Les procédures de sélection sont difficilement conciliables avec une gestion prévisionnelle. D'une manière générale, l'absence de spécification des besoins révèle une inadéquation des descriptions de postes et une inefficacité organisationnelle. L'acquisition d'un agent au sein de l'Administration sous-étude doit normalement avoir pour objectif d'assurer la meilleure adéquation possible entre le potentiel individuel (compétences, aspirations, possibilités d'évolution) et les exigences d'un poste. Sur base de ces principes, il est constaté ce qui suit au sein de l'Administration sous examen : l'absence d'outils de gestion relatifs au recrutement, une difficile prise en charge des opérations d'identification et de spécialisation des besoins nouveaux, l'impossibilité de recruter par qualification professionnelle, l'absence d'organisation du concours d'accès à l'Administration pourtant prévu par le statut, ... ;

- le cumul des fonctions : selon la déontologie professionnelle, un agent public doit limiter son activité publique à la seule occupation qui, en raison de l'action publique, prohibe le cumul d'activités, les actes de commerce, le fait d'appartenir à des conseils d'administrations des sociétés privées. En fait, les agents publics sont donc tenus à n'occuper qu'un seul emploi et n'exercer que la seule fonction prévue à ce poste d'emploi. C'est le principe d'exclusivité de fonction qui repose sur un double fondement, à savoir : l'agent public doit consacrer son temps à l'administration et doit éviter de faire concurrence au salarié du secteur privé. Par ailleurs, la réalité à l'Assemblée Nationale constitue une controverse au principe déontologique précédemment énoncé. Les fonctionnaires de l'Assemblée Nationale pour faire face à la crise, empiètent ce principe de non cumul des fonctions. Ils sont, aujourd'hui, des travailleurs dans le secteur privé. Conséquence, certains agents ont monté des horaires bien clairs de service ;
- le vieillissement du personnel qui fait en sorte que les agents ne se présentent à l'Assemblée que pour signer la liste des présences, mais quelques temps après ils vont disparaître car, pour une frange considérable, l'âge ne permet plus de rester pendant longtemps au service, il y a donc la non challenge.

Eu égard à ce qui précède, les hauts cadres ont résumé les causes de la contreperformance en deux, à savoir : l'absence notoire d'une volonté politique pour décanter la situation socio-économique des fonctionnaires et la primauté de l'intérêt politique de l'Assemblée Nationale compte tenu de son caractère aussi hautement politique.

b. Question relative aux conséquences de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale

A la question relative aux conséquences de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale, il nous a été révélé ce qui suit :

- l'incapacité de l'Administration à remplir correctement et fidèlement ses missions en vue du bon fonctionnement de l'Assemblée Nationale, étant donné que le fonctionnement de cette chambre dépend effectivement et considérablement de la qualité de cette Administration ;
- le désintéressement du travail de l'Administration par les autorités politiques de l'Assemblée Nationale, compte tenu déjà de sa faible capacité et de sa médiocre qualité de travail. De ce fait, le dévolu des membres du bureau de l'Assemblée Nationale est jeté sur leurs cabinets politiques ;
- l'image ternie de l'Assemblée Nationale par le fait qu'il y a un climat de méfiance qui y est installé et le rôle de l'Administration reste de deuxième, voire troisième plan.

III.2. Présentation des résultats à partir du questionnaire

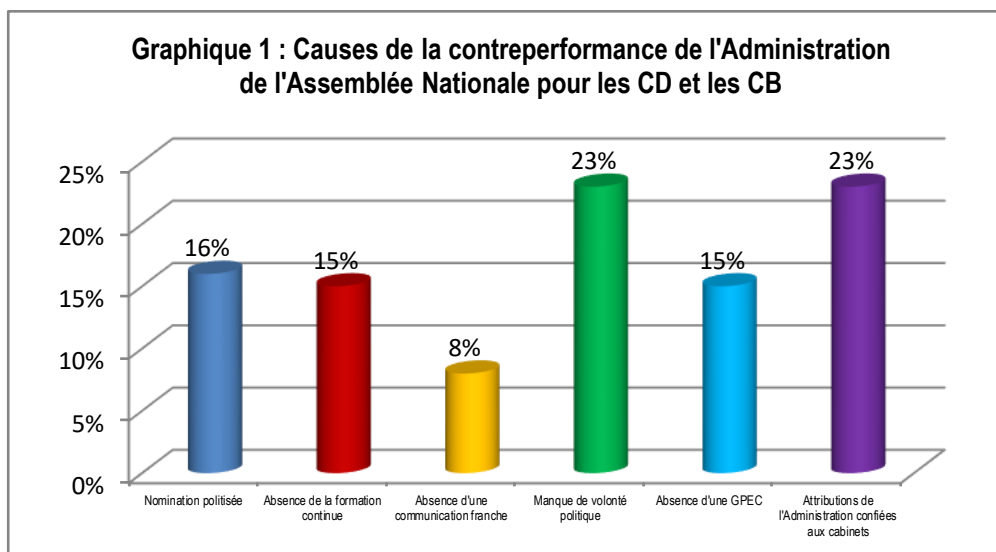
a. Question relative aux causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale

Après dépouillement des questionnaires, à la première question relative aux causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale, les réponses se sont présentées de la manière suivante par groupe d'agents :

- Pour les Chefs de Division et les Chefs de Bureau¹¹ (31 agents) :
 - la nomination politisée des agents et ne tenant pas compte de leur cursus et leur niveau de formation ;
 - l'absence de la formation continue ou du recyclage ;
 - l'absence d'une communication ou d'une collaboration franche entre le chef et ses collaborateurs ;
 - le manque de volonté politique de la part des membres du bureau de l'Assemblée Nationale ;
 - l'absence d'une gestion prévisionnelle des carrières et des emplois ;
 - les attributions de l'Administration sont confiées au personnel des cabinets des membres du bureau de l'Assemblée Nationale.

Ces réponses sont quantifiées dans le graphique ci-après :

¹¹ Enquête de terrain effectuée auprès des Chefs de Division et de Bureau de l'Administration de l'Assemblée Nationale, Octobre 2024.



De ce graphique, nous constatons à deux reprises que 23% des Chefs de Division et Chefs de Bureau ont pensé que les causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale sont sous-tendues par le manque de volonté politique et des attributions de l'Administration qui sont confiées aux cabinets des membres du bureau politique, 16% ont estimé que c'est la nomination politisée des agents, 15% par deux fois se sont intéressés à l'absence de la formation continue et de la gestion prévisionnelle des carrières et des emplois et 8%, enfin, se sont penchés sur l'absence d'une communication franche entre les chefs et leurs collaborateurs.

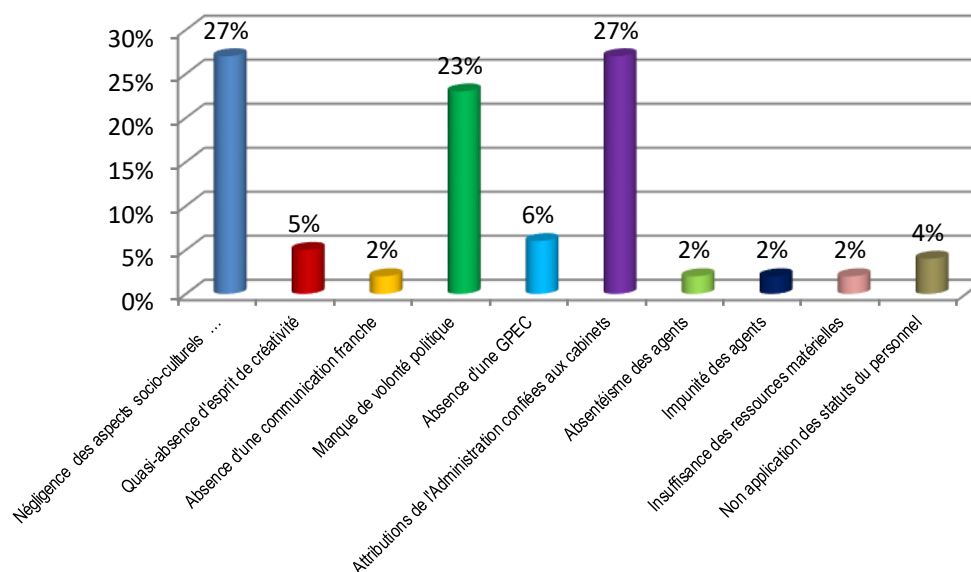
- Pour les Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe (84 agents)¹² :
 - la négligence des aspects socioculturels des agents (transport, santé, excursion, formation continue, recyclage, ...) et la mauvaise politique de rémunération ;
 - les attributions de l'Administration sont confiées au personnel des cabinets des membres du bureau de l'Assemblée Nationale ;
 - l'absence d'une communication ou d'une collaboration franche entre le chef et ses collaborateurs ;
 - le manque de volonté politique de la part des membres du bureau de l'Assemblée Nationale ;
 - l'absence d'une gestion prévisionnelle des carrières et des emplois ;
 - l'insuffisance des ressources matérielles de travail ;

¹² Enquête menée au mois d'octobre 2024 auprès des Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe à l'Assemblée Nationale.

- la quasi-absence d'esprit de créativité (routine) ;
- l'impunité des agents ;
- l'absentéisme des agents ;
- la non application des statuts du personnel de carrière des services publics de l'Etat.

Ces réponses sont bien quantifiées dans l'histogramme ci-dessous :

Graphique 2 : Causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale pour les ATB1, ATB2 et AGB1

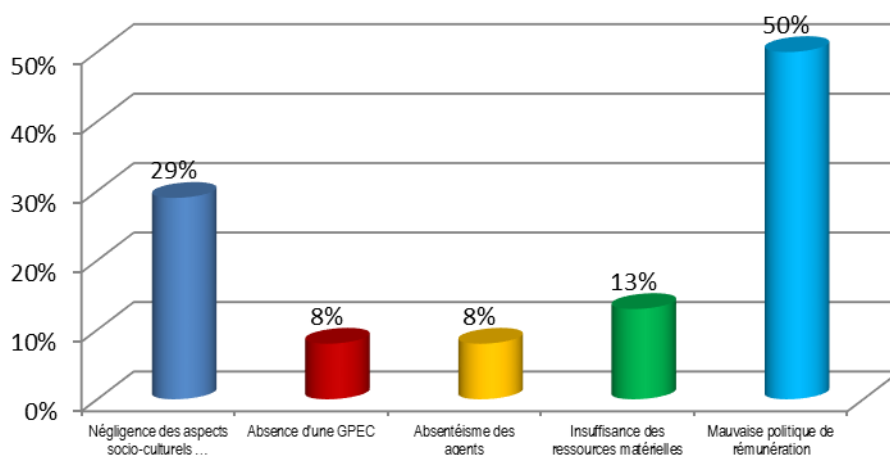


De ce graphique, il ressort que 27% des ATB1, ATB2 et AGB1 ont estimé que la cause de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale se résume à la négligence des aspects socioculturels des fonctionnaires (transport, formation, santé, excursion, causerie, ...) et la mauvaise politique de rémunération, 27% encore aux attributions de l'Administration confiées aux cabinets des membres du bureau, 23% à la mauvaise volonté politiques des membres du bureau de l'Assemblée Nationale, 6% à l'absence de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, 5% à la quasi-absence de la créativité, 4% à la non application des statuts du personnel de carrière des services publics, 2% à l'absence d'une communication franche entre les chefs et leurs collaborateurs, 2% à l'absentéisme des agents, 2% encore à l'impunité des agents et 2% enfin à l'insuffisance des ressources matérielles de travail.

- Pour les Agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes (32 agents)¹³ :
 - la négligence des aspects socioculturels des agents (transport, santé, excursion, formation continue, recyclage, ...)
 - la mauvaise politique de rémunération ;
 - l'absence d'une gestion prévisionnelle des carrières et des emplois ;
 - l'insuffisance des ressources matérielles de travail ;
 - l'absentéisme des agents.

Ces réponses sont bien quantifiées dans l'histogramme ci-dessous :

Graphique 3 : Causes de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale pour les AGB2, AA2 et AA1



De ce graphique, il ressort bien que 50% de nos enquêtés, c'est-à-dire les Agents de Bureau de 2^{ème} classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} classes ont estimé que c'est la mauvaise politique de rémunération qui suscite la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale, 29% ont pensé à la négligence des aspects socio-culturels des agents, 13% ont planché sur l'insuffisance des matériels de travail ou fournitures de bureau, 8% se sont focalisés sur l'absence d'une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières et 8% encore ont estimé que c'est l'absentéisme des agents.

b. Question relative aux conséquences de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale

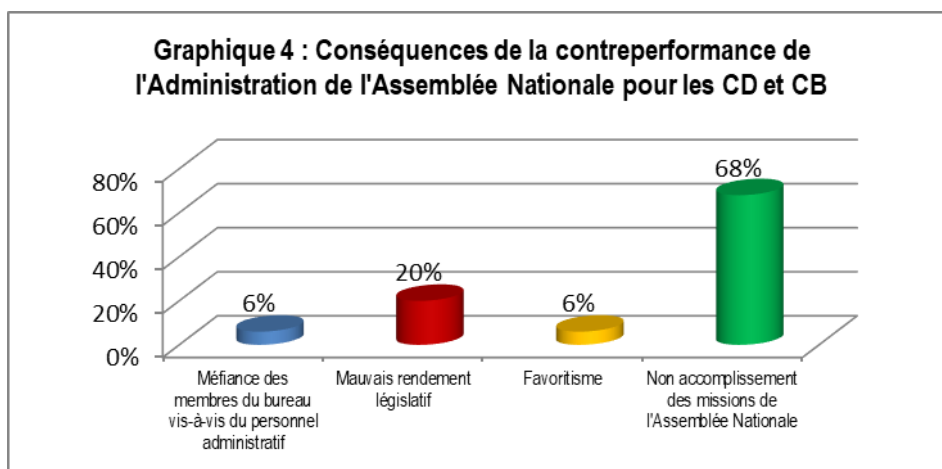
Après la première question, l'heure était pour les enquêtés de pouvoir relever les conséquences qui peuvent découler de la contreperformance de

¹³ Enquête menée au mois d'octobre 2024 auprès des agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes à l'Assemblée Nationale.

l'Administration de l'Assemblée Nationale. Ainsi, les conséquences relevées sont reprises dans les proportions ci-dessous :

- Pour les Chefs de Division et les Chefs de Bureau (31 agents) :
 - la méfiance des membres du bureau de l'Assemblée Nationale vis-à-vis du personnel administratif ;
 - le mauvais rendement législatif ;
 - le favoritisme ;
 - le non accomplissement des missions de l'Assemblée Nationale.

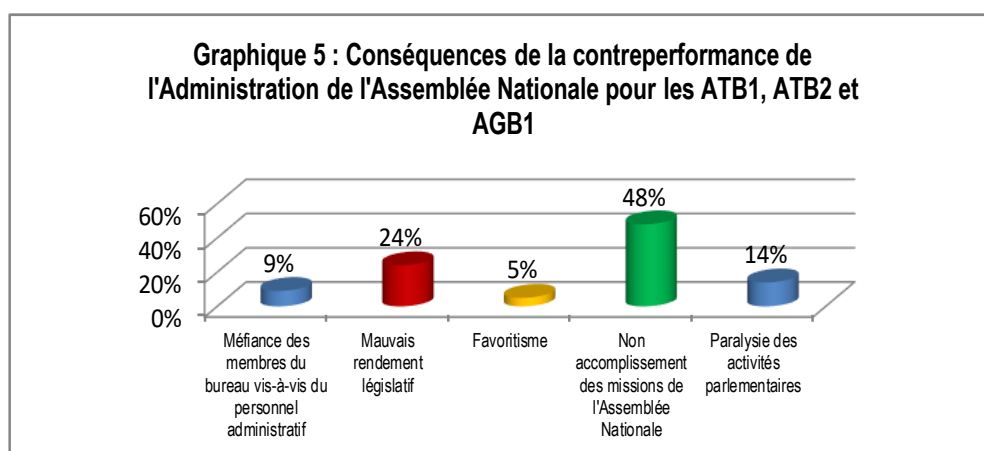
Ces réponses sont quantifiées dans le graphique ci-après :



De ce graphique, il se dégage une tendance de 68% des fonctionnaires de l'Assemblée Nationale qui estiment que la conséquence de la contreperformance de l'Administration est la non atteinte des missions de la chambre basse, 20% ont pensé au mauvais rendement législatif, 6% se sont intéressés à la méfiance des membres du bureau vis-à-vis du personnel administratif (fonctionnaires) et 6% encore se sont penchés sur le favoritisme.

- Pour les Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe (84 agents) :
 - la paralysie des activités parlementaires ;
 - la méfiance des membres du bureau de l'Assemblée Nationale vis-à-vis du personnel administratif ;
 - le mauvais rendement législatif ;
 - le favoritisme ;
 - la non accomplissement des missions de l'Assemblée Nationale.

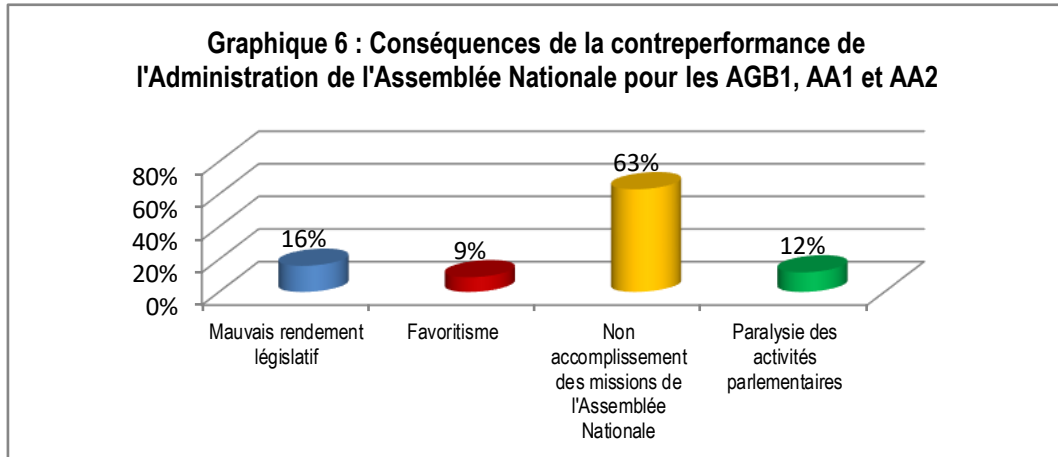
Ces réponses sont quantifiées dans le graphique ci-après :



De ce graphique, il se dégage que 48% des ATB1, ATB2 et AGB1 pensent que la conséquence de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale est bien la non atteinte des missions de cette chambre, 24% estiment que c'est le mauvais rendement, 14% se focalisent sur la paralysie des activités parlementaires, 9% se sont penchés sur la méfiance des membres du bureau vis-à-vis du personnel administratif (fonctionnaires) et 5% ont cru au favoritisme.

- Pour les Agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes (32 agents) :
 - la paralysie des activités parlementaires ;
 - le mauvais rendement législatif ;
 - le favoritisme ;
 - le non accomplissement des missions de l'Assemblée Nationale.

Ces réponses sont quantifiées dans le graphique ci-après :



Ce graphique nous fait savoir que 63% des enquêtés estiment bien que la conséquence de la contreperformance de l'Administration de la chambre basse est la non atteinte des missions de cette institution, 16% ont pensé au mauvais rendement législatif, 12% ont cru à la paralysie des activités parlementaires et 9% se sont focalisés sur le favoritisme.

CONCLUSION

Au terme de cette étude comme s'identifie son intitulé, nous avons fait allusion aux trois axes, le premier a traité de la contreperformance qui a expliqué la performance et la démocratie impolitique, le second a porté sur l'administration parlementaire en l'occurrence de l'administration, du parlement, l'irresponsabilité et l'inviolabilité parlementaire, le dernier a présenté les résultats par rapport à la contre-performance de l'Administration de l'Assemblée Nationale à partir de l'entretien et les questions relative aux causes et conséquences de la contreperformance de l'Administration de l'Assemblée Nationale. Enfin, les résultats des enquêtes par les Chefs de Division et de Bureau (31 agents), les Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe (84 agents), les Agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes (32 agents).

BIBLIOGRAPHIE

1. BOURGUIGNON A., « Peut-on définir la performance ? », in *Revue française de comptabilité*, n° 269, juillet-août 1995.
2. MARCHESNAY P., *Economie d'entreprise*, Paris, Ed. Eyrolles, 1991.
3. ROSANVALLON Pierre, *La Contre-démocratie. La politique à l'âge de la défiance*, Editions du Seuil, 2006.
4. Parliamentaryindicators.org., consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.
5. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/contre-performance/18840>, consulté le 28 novembre 2024, à 15h15'.
6. <https://www.parliamentaryindicators.org>, consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.
7. <https://www.parliamentaryindicators.org/.../mandat-de>, consulté le 28 octobre 2024, à 15h15'.
8. <https://www.parliamentaryindicators.org/fr/indicators/effective/parlementaires/irresponsabilite-et-inviolabilite-parlementaires>, consulté le 28 octobre 2024, à 18h35'.
9. Secrétariat général de l'Assemblée Nationale, Kinshasa/RDC.
10. Enquête de terrain effectuée auprès des Chefs de Division et de Bureau de l'Administration de l'Assemblée Nationale, Octobre 2024.
11. Enquête menée au mois d'octobre 2024 auprès des Attachés de Bureau de 1^{ère} et 2^{ème} Classes et les Agents de Bureau de 1^{ère} Classe à l'Assemblée Nationale.
12. Enquête menée au mois d'octobre 2024 auprès des agents de Bureau de 2^{ème} Classe et les Agents Auxiliaires de 1^{ère} et 2^{ème} Classes à l'Assemblée Nationale.