

LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC

LISEZ LE GUIDE !



DEPUIS JUILLET 2022, LA DIRECTION CENTRALE DE LA COMMUNICATION DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS VOUS PROPOSE **LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC**. NOTRE OUTIL D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION. IL S'ADRESSE A TOUS EN APPORTANT DES INFORMATIONS, DES REPÈRES PERMETTANT AUX UNS ET AUX AUTRES DE MIEUX CONNAÎTRE LEURS DROITS ET DEVOIRS POUR POUVOIR AGIR SI BESOIN DANS UNE DIVERSITÉ DE SITUATIONS ADMINISTRATIVES.

IL SERAIT PRÉTENTIEUX D'IMAGINER RÉDUIRE EN QUELQUES FICHES L'INTÉGRALITÉ DE LA PRODUCTION INTELLECTUELLE, SUR L'AGENT PUBLIC. AFIN DE RÉALISER CES PUBLICATIONS, DES CHOIX SONT OPÉRÉS INVITANT À RÉSUMER PARFOIS CERTAINS TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES.

DE MÊME, **LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC** ENTEND VALORISER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES APPROPRIÉES AUX ENJEUX ACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE, AINSI QUE LE PARCOURS PERSONNEL DES UNS ET DES AUTRES VIA SA RUBRIQUE "**PORTRAIT**". DANS CHAQUE NUMÉRO, UNE CITATION LIÉE À LA NOTION DU MOIS ABORDÉE VOUS EST ÉGALEMENT PROPOSÉE.

"**LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC**" SE VEUT UN OUTIL PRAGMATIQUE, MIS À LA DISPOSITION DE TOUS LES AGENT PUBLIC, QUELQUE SOIT SA CATÉGORIE. IL A POUR VOCATION D'ÊTRE LU PAR NUMÉRO D'APPARITION MENSUEL. IL EST ACTUALISÉ CHAQUE MOIS. CE, EN FONCTION DES THÉMATIQUES PROPOSÉES PAR LE SERVICE ANALYSE DES MÉDIAS, PAR DES AGENTS TOUS PANS CONFONDUS ET VALIDÉS PAR MADAME LE DIRECTEUR CENTRAL DE LA COMMUNICATION.

LE GUIDE DE L'AGENT PUBLIC

N°28 NOVEMBRE 2024

LA NOTION DU MOIS : LA BONIFICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Après avoir abordé la notion "**les avancements automatiques dans la Fonction Publique**", nous vous proposons, pour ce 28ème numéro du "Guide de l'Agent Public" en ce mois de novembre 2024; "**La Bonification dans la Fonction Publique**".

La bonification dans la Fonction Publique fait référence à des avantages ou des améliorations apportées aux conditions de travail et à la rémunération des agents publics. Ces bonifications peuvent découler du **niveau de formation et les performances**.

Ainsi, la bonification peut être définie comme un avancement bonus à l'intérieur de son grade ou de son échelle, indépendamment de l'avancement régulier accordé à tout fonctionnaire ou agent auxiliaire de l'Etat.

Il s'agit d'une réduction exceptionnelle de la durée de service requise pour progresser d'un échelon au sein d'un grade. Autrement dit, elle permet aux agents concernés de passer plus rapidement à l'échelon immédiatement supérieur dans leur carrière.

Il convient de préciser qu'elle s'applique nécessairement qu'aux seuls fonctionnaires et agents auxiliaires de l'Etat ayant rempli les conditions d'accès à un stage de perfectionnement ou de formation horizontale.

En effet, encadrée par les dispositions de **l'Article 3 du décret n°862/PR/MFPRA du 25 juillet 1970**, réglementant les avantages de carrière attachés aux stages professionnels effectués par les fonctionnaires et agents auxiliaires de l'Etat, qui dispose : **« Indépendamment de l'avancement régulier prévu par l'article 66 du statut Général de la Fonction Publique et par l'article 19 du statut des Agents auxiliaires de l'Etat, le fonctionnaire ou l'agent auxiliaire ayant suivi avec succès un stage de perfectionnement, dans les conditions indiquées à l'article 4 ci-dessus, a droit à un avancement d'un échelon, à l'intérieur de son grade ou de son échelle ».**

L'Article 11 du décret suscité dispose : « le stage de formation horizontale suivi avec succès donne droit aux avantages prévus à l'Article 3 du présent décret, plus une majoration d'ancienneté d'un an ».

Conformément aux dispositions des articles 4 et 10 dudit décret, le stage de perfectionnement fait ici référence à un recyclage devant permettre à celui qui l'a suivi avec succès d'améliorer son rendement dans l'emploi qu'il exerce.

Tandis que la formation est dite horizontale lorsque l'emploi correspondant à la qualification nouvelle obtenue à la suite d'un stage, équivaut hiérarchiquement à celui que le fonctionnaire ou l'agent auxiliaire exerçait avant ledit stage. Cette formation étant essentiellement liée à une nécessité de spécialisation ou de polyvalence.

Pour donner droit à une bonification, le fonctionnaire ou l'agent auxiliaire doit par conséquent avoir suivi avec succès un stage de perfectionnement d'une durée minimum de **huit (08) mois** ou une succession de stages de perfectionnements de durée inférieure à **huit (08) mois**, ayant fait un total de durée d'au moins **huit (08) mois** durant une période discontinue de **six (06) ans**. La bonification est également accordée aux fonctionnaires et agents auxiliaires de l'Etat ayant suivi avec succès un stage de formation horizontale d'une durée minimum de **neuf (09) mois (Cf. Article 12 du décret suscité)**.

Toutefois, la bonification ne donne pas droit au passage du grade inférieur au grade supérieur pour les fonctionnaires et de l'échelle inférieure à l'échelle supérieure pour les agents auxiliaires de l'Etat.

A la suite d'un stage de perfectionnement suivi avec succès, le fonctionnaire ou l'agent auxiliaire se trouvant au plafond de son grade ou de son échelle ne bénéficiera que d'une majoration d'ancienneté de **deux (02) ans**. Dans les mêmes conditions, il bénéficiera d'une majoration d'ancienneté de **trois (03) ans**   la suite d'une formation horizontale.

Comme tout avancement, la bonification est un élément constitutif de la solde de base, selon le grade ou l'échelon du bénéficiaire.

PORTRAIT

Pour la réalisation de ce numéro du "Guide de l'Agent Public", nous avons bénéficié de l'appui éclairé de **Monsieur Bruno BOUSSEBA MOUKEKE, Chef de Service de la Gestion des Carrières et Emplois du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités.**

N  le 06 janvier 1977   Kouagna, dans la province de l'Ogooué-Lolo, **Bruno BOUSSEBA MOUKEKE** a fait ses études primaires à l' cole publique de Dibouka. Puis, il a poursuivi son cursus secondaire au Lycée d' tat Jean Stanislas MIGOLET de Koula-Moutou, où il a obtenu son Brevet d'études du Premier Cycle (BEPC) en 1995 et son Baccalauréat en 1999.

Issu d'une famille profondément ancrée dans les traditions de sa région d'origine, il a grandi en étant imprégné de cette riche culture.

Ambitieux et résolu, il manifeste une volonté indéfectible de réussir. C'est ainsi qu'après une année d'études à l'Université Omar Bongo en faculté de droit, il se fixe le défi de participer au concours d'entrée à l'École de Préparation aux Carrières Administratives (EPCA).

Ayant réussi à ce concours, il poursuit ses études en Gestion Administrative. Au sortir de l'EPCA, il intègre le Ministère de la Fonction Publique en 2004 en tant qu'agent d'exécution au Service des Emplois au Ministère de la Fonction Publique.

Par la suite, il obtient un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) à l'Institut Supérieur de Technologie (2008-2011) et enrichit sa formation par un Master 2 en Gestion des Ressources Humaines à l'Institut Supérieur Économique et Commercial de l'Information.

Affecté au Service des Retraites et des Affaires Sociales, il officie comme gestionnaire. Il participe durant l'année 2016 aux sessions de formations techniques dans le cadre du Programme Infrastructure Qualité de l'Afrique Centrale (PIQAC) et devient Chargé d'Études auprès du Directeur de la Gestion des Personnels et du Contentieux.

En 2019, il est promu Chef de Service des Retraites et des Affaires Sociales, poste qu'il occupe jusqu'en 2023. En décembre 2023, il est nommé Chef de Service de la Gestion des Carrières et Emplois.

Dans sa quête de connaissance, il a développé d'autres notions qu'il a su mettre en pratique pour son bien et pour celui de ceux qui l'entourent, que dans la vie professionnelle. Car, passionné par son travail et faisant preuve de professionnalisme dans ses fonctions, il exerce dans son Administration avec loyauté, impartialité et dévouement, tout en restant disponible et respectueux à l'endroit de sa hiérarchie.

Selon lui, investir dans la formation continue ouvre des perspectives de carrière et renforce la confiance en soi, tout en permettant de s'adapter aux changements et à relever de nouveaux défis avec assurance.

En acquérant de nouvelles compétences ou en améliorant celles existantes, les agents peuvent optimiser leur performance au travail, ce qui peut conduire à une augmentation de la productivité et de l'efficacité.

Participer à des formations permet également de rencontrer d'autres professionnels, favorisant ainsi le partage d'expériences et le développement d'un réseau professionnel solide.



Bruno BOUSSEBA MOUKEKE, père aimant de quatre enfants, se distingue par sa passion pour le football. En outre, il est mélomane et apprécie la musique sous toutes ses formes. Sa passion pour la lecture témoigne de son insatiable curiosité intellectuelle. Doté d'un talent naturel pour le maniement de la langue française, il possède également des aptitudes en anglais et en espagnol, ce qui enrichit encore davantage son parcours.

CITATION



**"RÉCOMPENSER LE MÉRITE EST LA MEILLEURE FAÇON DE MOTIVER LES FONCTIONNAIRES."
CONFUCIUS (551 AV. JC-479 AV. J-C), PHILOSOPHE CHINOIS.**