



100

J O U R S

Ministère de la Fonction Publique
& du Renforcement des Capacités

Laurence MENGUE ME NZOGHE Epse NDONG
Du 05 février au 15 mai 2026

Mardi 3 Février 2026



SOMMAIRE

I

MOT EXÉCUTIF DU MINISTRE

P. 4

II

ORIENTATIONS DU PRÉSIDENT
DE LA RÉPUBLIQUE POUR LES
100 PREMIERS JOURS

P. 5

III

PRIORITÉS ET ACTIONS DU
MINISTÈRE SUR LES 100 JOURS

P. 6

IV

RÉFORMES JURIDIQUES
URGENTES DES 100 JOURS

P. 8

V

PROJETS D'INVESTISSEMENT
DES 100 JOURS

P. 9

VI

CONCLUSION GLOBALE

P. 10

incompatibles avec les exigences du service public ;

- **Une culture de résultats et de redevabilité encore insuffisamment ancrée.**

1.1. Contexte général

L'Administration Publique gabonaise est le socle de l'action de l'État. Elle est à la fois l'instrument de mise en œuvre des politiques publiques, le garant de la continuité administrative et le premier point de contact entre l'État et les citoyens. Sa performance conditionne directement la qualité du service public, la crédibilité de l'administration et l'efficacité de l'action gouvernementale.

Notre prise de fonction à la tête du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, le 06 janvier 2025, s'inscrit dans un contexte institutionnel et politique marqué par une exigence de transformation, de résultats et de responsabilité, telle que définie par « La Lettre de Mission » qui nous été adressée par Son Excellence **Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA**, Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement.

Cette « Lettre de Mission » fixe un cap précis, fondé sur le triptyque « **Fonction Publique – Performance Administrative – Capital Humain de l'État** », et appelle à une réforme profonde de notre Administration.

Dès les premiers jours, nous avons le choix d'un contact direct avec les services et les agents. Les visites de terrain et les échanges avec les responsables administratifs ont permis d'établir un diagnostic lucide et sans complaisance. Ce diagnostic met en évidence des enjeux sectoriels majeurs à savoir :

- **Une performance administrative insuffisante, marquée par des délais excessifs et des procédures lourdes ;**
- **Une modernisation encore trop limitée des outils et des processus ;**
- **Une fiabilité mitigée des données relatives aux effectifs et à la masse salariale ;**
- **Une inadéquation persistante entre les compétences et les besoins réels de l'État ;**
- **Des conditions de travail souvent**

À ces enjeux s'ajoutent des contraintes structurelles réelles, d'ordre juridique, organisationnel et budgétaire. Plusieurs textes encadrant la Fonction Publique sont devenus inadaptés aux exigences actuelles de la V^e République. L'organisation administrative interne souffre d'un manque de lisibilité et d'efficacité, tandis que les contraintes budgétaires imposent une hiérarchisation rigoureuse des priorités et une gestion optimale des ressources publiques.

Face à cette situation, il est de notre responsabilité d'engager une action rapide, cohérente et structurée.

1.2. Finalité de la feuille de route des 100 jours

La présente Feuille de route des 100 jours traduit notre volonté de passer résolument de l'observation à l'action. Elle a pour objectif de décliner, de manière opérationnelle, les orientations du Président de la République en actions concrètes, ciblées et mesurables, susceptibles de produire des résultats visibles dans un délai court.

Ce document s'inscrit pleinement dans la méthode présidentielle fondée sur l'action, qui privilégie la prise de décision diligente, la concentration des efforts sur des chantiers prioritaires à fort impact et l'évaluation systématique des résultats.

Pour la feuille de route du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, nous fixons les priorités suivantes :

- **Améliorer de manière tangible les conditions de travail des agents publics ;**
- **Engager sans délai la modernisation de la Fonction publique ;**
- **Accélérer le traitement des situations administratives ;**
- **Renforcer la gouvernance, la transparence et la discipline administrative ;**
- **Installer durablement une culture de performance et de résultats.**

En ma qualité de premier responsable de ce département ministériel, nous assumons pleinement les enjeux que renferme cette feuille de route. Par conséquent, nous nous engageons à en assurer le pilotage rigoureux, à rendre compte régulièrement de son exécution et à prendre toutes les mesures correctives nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés.

Au terme des 100 premiers jours, des avancées concrètes, mesurables et vérifiables devront être constatées. Notre ambition est de redonner à la Fonction Publique ses lettres de noblesse, en faisant de ce ministère en particulier, un espace d'efficacité et de transparence qui favorisera pour l'administration publique en général, l'émergence de compétences, l'appropriation de la discipline et la renaissance de la fierté de l'agent public, au service exclusif de l'État et des citoyens.

ORIENTATIONS DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE POUR LES 100 PREMIERS JOURS

Orientation n°1 : Réforme de la fonction publique et performance administrative

Enjeu opérationnel : Reformuler de manière approfondie la Fonction Publique en vue de renforcer l'efficacité de l'administration, la qualité du service public et la discipline administrative, en veillant à l'adéquation entre les effectifs, les compétences et les besoins réels de l'Etat, dans une logique de rationalisation et de soutenabilité budgétaire.

Orientation n°2 : Gestion des ressources humaines publiques et modernisation des procédures

Enjeu opérationnel : Renforcer la gestion stratégique des ressources humaines de l'Etat par la fiabilisation des fichiers administratifs de gestion des carrières, la transparence des recrutements, avancements et promotions ainsi que la modernisation et la digitalisation des procédures de gestion.

Orientation n°3 : Renforcement des capacités, formation et professionnalisation

Enjeu opérationnel : Conduire une politique structurée de renforcement des capacités visant à améliorer les compétences techniques, managériales et éthiques des agents publics grâce à l'adéquation des dispositifs de formations initiales et continues avec les priorités nationales de réformes, de digitalisation et de performance publique.

Orientation n°4 : Ethique, discipline et responsabilité des agents publics

Enjeu opérationnel : Veiller au renforcement de l'éthique, de la discipline et de la responsabilité dans la fonction publique par des mécanismes de prévention et de sanction des manquements professionnels, dans le respect des textes en vigueur.

Orientation n°5 : Fonction publique et transformation de l'action publique

Enjeu opérationnel : Aligner la Fonction Publique avec les réformes transversales de l'Etat, notamment la décentralisation, la performance budgétaire et l'évaluation des politiques publiques.

Orientation n°6 : Pilotage, redevabilité et culture des résultats

Enjeu opérationnel : Produire périodiquement des documents programmatiques (contrat de performance ministériel), de reporting (rapports périodiques) contenant des indicateurs clairs sur la qualité du service public, les délais de traitement, la discipline et la digitalisation.

Ces orientations traduisent la volonté du Chef de l'État de faire du ministère de la Fonction Publique, un levier central de transformation de l'État, au service de la performance administrative, de la discipline et de la confiance des citoyens.

II ACTIONS PRIORITAIRES DU MINISTÈRE POUR LES 100 JOURS

3.1. Axes prioritaires d'action

L'action du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités au cours des 100 premiers jours s'articulera autour de sept (07) axes prioritaires, clairement définis, hiérarchisés et directement opérationnels.

Ces axes visent à répondre aux urgences identifiées, à produire des résultats visibles à court terme et à poser les bases d'une transformation durable de la Fonction Publique.

Axe 1 : Modernisation et digitalisation des processus de la Fonction Publique

Engager sans délai la modernisation des procédures administratives et des outils de gestion afin d'améliorer la performance des services, la fiabilité des données et la qualité du service rendu, notamment par :

- La dotation des services prioritaires en équipements informatiques essentiels ;
- La réalisation du câblage réseau de la centrale ;
- La mise en place d'un Projet opérationnel de Digitalisation, géré par une Unité de Gestion de Projet (UGP) et placé sous l'autorité d'un Comité de Pilotage ;
- Lancement de l'archivage électronique des actes de gestion ;
- La finalisation du Répertoire Inter ministériel des Métiers de l'Etat Gabonais (RIMEG) ;
- La mise en place d'un comité de réflexion relatif à la gestion des données statistiques.

Axe 2 : Amélioration de l'environnement et du bien-être au travail

Améliorer de manière tangible et progressive les conditions de travail des agents publics afin de renforcer leur motivation, leur efficacité et leur engagement au service de l'État, à travers :

- La réhabilitation ciblée des bâtiments administratifs prioritaires ;
- La relance du transport du personnel ;
- L'organisation des journées sportives et récréatives.

Axe 3 : Assainissement des situations administratives et optimisation de la gestion des carrières

Accélérer le traitement des situations administratives des agents publics et fiabiliser les processus de gestion des carrières, notamment par :

- La mise en place de guichets uniques mensuels ;
- La réduction des délais de traitement des dossiers relatifs au recrutement, à la titularisation, à l'avancement, au reclassement et à la radiation ;
- L'élaboration de tableaux de bord pour la maîtrise des données clés ;
- Le contrôle des effectifs par le croisement des fichiers, Fonction Publique, Solde et Trésor Public, en vue d'une meilleure maîtrise de la masse salariale.

Axe 4 : Reforme du cadre juridique et institutionnel de la Fonction publique

Engager la mise à niveau du cadre juridique et institutionnel afin de l'adapter aux exigences de performance, de discipline et de modernisation de l'action publique, à travers :

- La mise en place d'une commission interne chargée de la révision des textes ;
- La tenue de trois (03) Comités Consultatifs ;
- La validation de l'étude sur la mise en place de l'Observatoire de la Fonction Publique.

Axe 5 : Formation et Renforcement des Capacités

Favoriser progressivement un cadre de formation et de renforcement des capacités des agents publics en liaison avec les besoins réels de l'Etat et ses capacités financières, notamment grâce à :

- L'organisation des concours professionnels ;
- L'organisation des sessions de renforcement des capacités multiples ;
- La révision des conventions avec les écoles partenaires.



Axe 6 : Communication, Information et Sensibilisation

Asseoir une plus grande transparence dans le fonctionnement interne du Ministère et les procédures de gestion des agents publics en vulgarisant leurs droits et devoirs ainsi que les données clés du secteur et de l'administration publique :

- Redynamisation du site Internet du ministère ;
- Production de brochures, podcasts et spots d'information ;
- Publication d'un journal interne mensuel « Le guide de l'agent public » avec des données clés ;
- Renforcement de la communication interne et externe.

Axe 7 : Pilotage stratégique, culture de résultats et redevabilité

Installer un dispositif de pilotage resserré garantissant un suivi rigoureux de l'exécution de la feuille de route des 100 jours, fondé sur :

- La préparation et la mise en place d'un contrat de performance ministériel avec des indicateurs de performance clairs et mesurables ;
- L'instauration des CODIR et de COPIL ;
- Un reporting régulier à destination des autorités de coordination.

3.2. Résultats concrets attendus à l'issue des 100 jours

À l'issue des 100 jours, les résultats suivants devront être objectivement mesurables, vérifiables et documentés :

a) Textes adoptés ou engagés

- Transmission au Secrétariat Général du Gouvernement des textes prioritaires relatifs aux :
 - Projet de révision de la loi 10 portant sur le harcèlement en milieu professionnel ;
 - Projet de décret portant abandon de poste ;
 - Projet de décret de réorganisation de la Direction Générale de la Fonction Publique ;
 - Projet de décret de la réforme du système d'évaluation des agents publics ;
 - Projet d'arrêté portant mise en place d'une unité de gestion de projet de digitalisation des procédures administratives.

b) Projets livrés ou relancés

- Etude pour la construction d'un bâtiment R+1 ;
- Câblage réseau des services du Ministère de la Fonction Publique ;
- Mise en place opérationnelle du guichet unique mensuel ;
- Poursuite du projet d'archivage électronique des documents ;
- Relance des projets de réhabilitation ciblée des infrastructures administratives ;
- Paiement des bourses des stagiaires de l'ENA ;
- Audit de la dette due aux écoles partenaires

c) Dysfonctionnements résolus

- Délais excessifs de traitement des actes de gestion ;
- Suivi irrégulier des données relatives aux effectifs et à la masse salariale ;
- Nombre important de situations administratives en attente ;
- Faible coordination entre les services des Ministères en charge de la Fonction Publique et du Budget ;
- Insuffisance des données statistiques ;
- Insuffisance de la communication interne et externe.

d) Impacts immédiats pour les agents, les usagers et l'État

- Conditions de travail progressivement améliorées pour les agents publics ;
- Amélioration perceptible de la qualité du service public ;
- Procédures administratives plus lisibles et plus transparentes ;
- Renforcement de la maîtrise de la masse salariale de l'État ;
- Restauration de la crédibilité et de l'autorité de l'administration publique ;
- Premiers effets visibles de l'installation d'une culture de performance et de résultats ;
- Disponibilité des données statistiques fiables et renforcement de la confiance.



IV RÉFORMES JURIDIQUES URGENTES POUR LES 100 JOURS

gestion des carrières et des ressources humaines publiques;

- Accompagner la digitalisation de l'administration et la fiabilisation des données.

Les textes identifiés répondent à des problèmes concrets et immédiats, présentent un caractère d'urgence avéré et s'inscrivent dans une programmation resserrée, inscrite dans le calendrier des 100 jours. Ils seront transmis au Secrétariat Général du Gouvernement (SGG) selon un calendrier prévisionnel tenant compte des circuits de validation et des arbitrages interministériels requis.



4.1. Présentation générale

La mise en œuvre effective de la feuille de route des 100 jours du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités suppose l'adoption ou l'engagement rapide de réformes juridiques ciblées, destinées à lever les blocages structurels identifiés, à moderniser le cadre normatif existant et à renforcer la performance administrative.

Les réformes juridiques prioritaires des 100 premiers jours visent notamment à :

- Adapter l'organisation et le fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique aux exigences de modernisation de l'État ;
- Renforcer la gouvernance, la discipline administrative et la redevabilité ;
- Sécuriser juridiquement les processus de

4.2. Matrice des réformes juridiques

INTITULÉ DU TEXTE	PROBLÈME À RÉSOUDRE	AUTRES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS CONCERNÉS	DATE PRÉVISIONNELLE D'INTRODUCTION AU SGG	RESPONSABLE DU PROJET (NOM, FONCTION, CONTACT)	OBSERVATIONS (NIVEAU DANS LE CIRCUIT)
LE PROJET DE DÉCRET DE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA FONCTION PUBLIQUE.	LOURDEUR DANS LE TRAITEMENT DES DOSSIERS	AUCUN	30/03/2026	CJ	NEANT
LE PROJET DE DÉCRET DE LA RÉFORME DU SYSTÈME D'ÉVALUATION DES AGENTS PUBLICS.	DÉMOTIVATION DES AGENTS	AUCUN	30/03/2026	CJ	NEANT
LE PROJET D'ARRÊTÉ PORTANT MISE EN PLACE D'UNE UNITÉ DE GESTION DE PROJET DE DIGITALISATION DES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES.	ABSENCE DE DIGITALISATION	AUCUN	28/02/2026	CJ	NEANT
PROJET DE DÉCRET PORTANT ABANDON DE POSTE EN MILIEU PROFESSIONNEL	ABSENTÉISME	AUCUN	30/03/2026	CJ	NEANT
PROJET DE LOI PORTANT MODIFICATION DE LA LOI 10 RELATIVE AU HARCÈLEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL	PERSISTANCE DU HARCÈLEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL	AUCUN	30/03/2026	CJ	NEANT

V PROJETS D'INVESTISSEMENTS POUR LES 100 JOURS

5.1. Projets livrables ou significativement avancés

Les projets d'investissements identifiés pour les 100 premiers jours visent à accompagner concrètement la mise en œuvre des réformes prioritaires de la Fonction Publique. Ils sont orientés vers la modernisation de l'Administration, l'amélioration des conditions de travail, la fiabilisation des données de gestion et le renforcement de la performance administrative.

Il s'agit principalement de projets déjà engagés ou pouvant connaître une avancée décisive durant les 100 jours, permettant de répondre à des problèmes concrets et de produire des résultats visibles à court terme.

Les projets prioritaires concernent notamment :

- La digitalisation de la Fonction publique et la modernisation des outils de gestion ;
- La fiabilisation des données relatives aux effectifs et à la masse salariale ;
- La sécurisation et la conservation des dossiers administratifs ;
- L'amélioration des conditions matérielles de travail des agents publics ;
- L'optimisation des processus administratifs à travers la mise en place du guichet unique ;
- La production continue des données statistiques.

5.2. Matrice des projets d'investissement

INTITULÉ DU TEXTE	BRÈVE DESCRIPTION ET PROBLÈME RÉSOLU	COÛT DU PROJET	DÉTAIL		AUTRES DÉPARTEMENTS MINISTÉRIELS CONCERNÉS	DATE DE LIVRAISON	ÉTAT D'AVANCEMENT	TAUX D'EXÉCUTION BUDGÉTAIRE	REFERENCE DU MARCHÉ	BUREAU DE CONTRÔLE	DIFFICULTÉS ÉVENTUELLE
			DÉBUT	FIN							
CÂBLAGE RÉSEAUX	DIGITALISATION	220 000 000 FCFA	28 FÉVRIER 2026	NC	NÉANT	NC	NÉANT	0%		DCSI	MISE À DISPOSITION DE L'AVANCE DÉMARRAGE
ÉTUDE DE LA CONSTRUCTION DU BÂTIMENT R+1	AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	10 000 000 FCFA	30 MARS 2026	NC	NÉANT	NC	NÉANT	0%			
DOTATION DES SERVICES PRIORITAIRES EN INFORMATIQUE	AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	29 000 000 FCFA	NC	NC	NÉANT	NC	NÉANT	0%		CABINET	
RÉFECTION DU BÂTIMENT DU MINISTÈRE	AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	48 000 000 FCFA	12 JANVIER 2026	13 FÉVRIER 2026	NÉANT	13 FÉVRIER 2026		80%		CABINET	NÉANT



VI CONCLUSION GLOBALE

6.1. Synthèse exécutive de la feuille de route des 100 jours

La feuille de route des 100 jours du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités constitue le cadre opérationnel de la transformation immédiate de l'Administration publique. Elle traduit une prise en charge des orientations de Son Excellence Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA, Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement.

Sur le plan des réformes juridiques, les 100 premiers jours permettront :

- L'engagement du Ministère à transmettre au Secrétariat Général du Gouvernement, des textes prioritaires relatifs à la réorganisation de la Direction Générale de la Fonction Publique, par la création de deux nouvelles directions spécialisées (gestion des carrières, recrutement), à la réforme du système d'évaluation des agents publics et au renforcement du contrôle administratif ;
- L'envoi de projets de décrets et arrêtés, notamment en matière de guichets uniques mensuels, de gouvernance de la digitalisation et de fiabilisation des données relatives aux effectifs et à la masse salariale.

Sur le plan des projets d'investissement, la feuille de route prévoit :

- Le lancement effectif du processus de digitalisation de la Fonction publique ;
- La mise en œuvre du guichet unique mensuel pour l'accélération du traitement des situations administratives ;
- Le démarrage des projets d'archivage physique et numérique ;
- La relance de projets ciblés d'amélioration des conditions de travail à travers la réhabilitation des infrastructures administratives prioritaires.

À l'issue des 100 jours, les résultats attendus sont notamment :

- Une réduction significative des délais de traitement des dossiers administratifs ;
- Une amélioration du suivi des données relatives aux effectifs et à la masse salariale ;

- Des avancées visibles dans la modernisation des procédures administratives ;
- Une amélioration perceptible des conditions de travail des agents publics ;
- L'installation progressive d'une culture de performance, de résultats et de redevabilité au sein de l'administration publique ;
- L'installation progressive d'une culture de production coordonnée des données statistiques.

6.2. Points de vigilance et facteurs de succès

La réussite de la feuille de route des 100 jours repose sur l'anticipation et la maîtrise de plusieurs points de vigilance.

Les risques majeurs identifiés concernent :

- Les contraintes budgétaires susceptibles de ralentir la mise en œuvre de certains projets d'investissement ;
- La résistance au changement au sein de certaines structures administratives ;
- La complexité des circuits de validation juridique et administrative ;
- Les limites techniques et organisationnelles liées à la digitalisation.

Les dépendances interministérielles critiques portent notamment sur :

- La collaboration avec le Ministère en charge du Budget et des Comptes publics pour la mobilisation des ressources financières et la maîtrise de la masse salariale ;
- La coordination avec le Ministère en charge du Numérique pour la digitalisation ;
- L'appui des services du Trésor public pour le croisement et la fiabilisation des fichiers ;
- La coopération avec les départements ministériels concernés par les travaux de réhabilitation des infrastructures.

À cet effet, des mesures d'anticipation sont proposées, notamment :

- La mise en place d'un dispositif de pilotage resserré et de suivi rapproché des projets ;
- L'organisation de points d'étape réguliers avec les départements ministériels partenaires ;
- La priorisation stricte des actions à fort impact ;
- L'accompagnement du changement à travers la communication interne et la sensibilisation des agents publics.

À cet effet, des mesures d'anticipation sont proposées, notamment :

- La mise en place d'un dispositif de pilotage resserré et de suivi rapproché des projets ;
- L'organisation de points d'étape réguliers avec les départements ministériels partenaires ;
- La priorisation stricte des actions à fort impact ;
- L'accompagnement du changement à travers la communication interne et la sensibilisation des agents publics.

6.3. Engagement du Ministre

En tant que Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, je m'engage à assurer un pilotage rigoureux et

personnel de l'exécution de la feuille de route des 100 jours, notamment à :

- **Rendre compte régulièrement de l'état d'avancement des réformes et des projets engagés ;**
- **Respecter les délais annoncés, sous réserve des arbitrages nécessaires ;**
- **Prendre, en toute responsabilité, les mesures correctives indispensables à l'atteinte des objectifs fixés.**

La feuille de route des 100 jours constitue un engagement de résultats. Elle marque le point de départ d'une transformation durable de la Fonction Publique, appelée à devenir un levier central de performance, de discipline et de confiance au service de l'État et des citoyens.

Fait à Libreville, le

Le Ministre

Laurence MENGUE ME NZOGHE Epse NDONG

