



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DU RENFORCEMENT
DES CAPACITÉS

Feuille de route **DES 100 JOURS**

RAPPORT DE MISE EN ŒUVRE
Mai 2026





I. CONTEXTE GENERAL

”

Le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA explique, dans le propos introductif de la « Lettre de Mission » qu'il m'a adressée en qualité de Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, que « **la Fonction Publique est l'ossature de l'Etat, le vecteur de la mise en œuvre des politiques publiques et un levier décisif de la performance du Gouvernement** ».

1. Contexte général.

Cette orientation fait de l'Administration Publique gabonaise le socle de l'action de l'État, l'instrument de mise en œuvre des politiques publiques et le garant de la continuité administrative.

Dans cette perspective, la « **Lettre de Mission** » du Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, au Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, fixe un cap fondé sur une réforme profonde de notre Administration.

Dès les premiers jours, j'ai fait le choix d'un contact direct avec les services et les agents en effectuant des visites dans les différentes unités administratives. Ces visites ont permis d'établir un diagnostic lucide et sans complaisance qui a mis en évidence des enjeux sectoriels majeurs à savoir :



À ces enjeux s'ajoutent des contraintes structurelles **réelles d'ordre juridique, organisationnel et budgétaire**.

En effet, plusieurs textes encadrant la Fonction Publique sont devenus inadaptés aux exigences de la Ve 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 était de notre responsabilité d'engager une action rapide, cohérente et structurée qui s'est caractérisée par la formulation d'un Feuille de Route structurée autour de **six (6) objectifs prioritaires**.

A woman with glasses and a colorful patterned jacket is sitting at a table. In front of her are several water bottles. The background is a plain wall. A large green circle is overlaid on the image, containing the text '2. OBJECTIFS PRIORITAIRES'. A blue curved line is also present, starting from the bottom left of the green circle and extending towards the bottom left of the page.

2. OBJECTIFS PRIORITAIRES

2. Objectifs prioritaires de la feuille de route des 100 jours

La Feuille de route des 100 jours avait pour objectif, **d'amorcer les réformes nécessaires à la modernisation de l'administration publique en déclinant dans un plan d'actions opérationnel, des actions concrètes, visibles et mesurables de l'action gouvernementale dans notre secteur.**

Concrètement, il s'agissait pour le ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités de relever les défis attachés aux six (6) grandes orientations contenues dans la Lettre de mission du Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, à savoir

01 Réforme de la FP et Performance Admin.

Défi à relever

Réformer de manière approfondie pour renforcer l'efficacité de l'administration, la qualité des services, la discipline et la rationalisation budgétaire.

02 Gestion des RH et Modernisation des process

Défi à relever

Sécuriser la gestion des RH par la fiabilisation des fichiers, la digitalisation des carrières et la transparence des mouvements de personnels.

03 Renforcement des Capacités et Formations

Défi à relever

Conduire une politique structurée de renforcement des capacités managériales et techniques alignée sur les priorités nationales de performance.

04 Éthique, Discipline et Responsabilité des agents

Défi à relever

Veiller au renforcement de l'éthique, de la discipline et de la responsabilité par des mécanismes de prévention, de contrôle et de sanction.

05 Fonction Publique et Transformation Publique

Défi à relever

Aligner la FP avec les réformes transversales de l'État : décentralisation, performance budgétaire et évaluation des politiques publiques.

06 Pilotage, Redevabilité et Culture de résultats

Défi à relever

Ancrer une culture de pilotage et de redevabilité via des rapports périodiques et des indicateurs clairs sur la qualité du service et la digitalisation.


2. Objectifs prioritaires de la feuille de route des 100 jours

La prise en compte de ces orientations doit notamment contribuer à atteindre les cinq (5) objectifs suivants :

- **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.**

Pour y parvenir, nous avons mené des activités structurées autour de sept (7) piliers.





3. STRATEGIE D'INTERVENTION BASÉE SUR 7 PILIERS

3. Stratégie d'intervention basée sur 7 piliers

Le Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités a axé son intervention autour des **sept (7) axes prioritaires visant à répondre concrètement aux orientations de sa lettre de mission** afin de produire des résultats visibles et mesurables à court terme, en vue de poser les premiers jalons d'une transformation durable de l'Administration Publique.

Axe 1

Modernisation et digitalisation des processus de la Fonction Publique

Il s'agissait d'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.

Axe 2

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

Cela consistait à 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.

Axe 3

Assainissement des situations administratives et optimisation de la gestion des carrières

Cet axe nécessitait d'accélérer le traitement des situations administratives des agents publics et de fiabiliser et pérenniser le dispositif de gestion des carrières.

Axe 4

Reforme du cadre juridique et institutionnel de la Fonction publique

Participait de l'exigence d'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.

Axe 5

Formation et Renforcement des Capacités

Permettait de favoriser progressivement un cadre de formation et de renforcement des capacités des agents publics en liaison avec les besoins réels de l'État et ses capacités financières.

Axe 6

Communication, Information et Sensibilisation

Exigeait d'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 qu'en rendant disponibles les données clés du secteur et de l'administration publique.

Axe 7

Pilotage stratégique, culture de résultats et redevabilité

Devait contribuer à installer un dispositif de pilotage resserré garantissant un suivi rigoureux de l'exécution de la feuille de route des 100 jours.





4. REALISATIONS ET EVALUATION DE LA FEUILLE DE ROUTE

L'évaluation de la Feuille de route des 100 jours du ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités s'est particulièrement illustrée par une volonté des services à apporter des réponses concrètes aux fortes attentes des agents publics dans un contexte marqué par des crises sociales latentes, notamment dans les secteurs prioritaires Education, Santé et Enseignement Supérieur.

Spécifiquement, la crise du secteur Education a nécessité la mise en place par le Gouvernement d'une commission tripartite (Education Nationale-Fonction Publique-Budget), le Ministère de la Fonction Publique y a pleinement joué son rôle en traitant avec diligence les diverses situations ci-après :

- En matière de Gestion des Carrières

En cohérence avec le cadrage budgétaire communiqué par le ministère en charge du Budget, les actes de gestion suivants ont été codifiés et transmis pour prise en compte par la solde au bénéfice de 4789.

1 397

Titularisations

Éducation Nationale	714
Enseignement Supérieur	225
Autres administrations	458

3 309

Avancements Autos

Éducation Nationale	1 204
Enseignement Supérieur	348
Santé	796
Autres administrations	961

83

Reclassements

Éducation Nationale	5
Enseignement Supérieur	3
Santé	4
Autres administrations	71

- En matière de Recrutement

Conformément au cadrage budgétaire et à la volonté du Gouvernement de favoriser les secteurs prioritaires, **2209 dossiers** ont été traités pour **713 dossiers** avec effet solde

Focus Éducation Nationale

240

Mises en solde

Agents d'ores et déjà
égrés au budget d'État.

687

Sortants des écoles ENIL / ENIF

En cours de recrutement
(en signature de fiches bleues).

809

Personnels confessionnels

Inscrits en réservation
de postes budgétaires.

152

Santé Publique

Mises en solde effectuées

180

Enseignement Supérieur

Mises en solde effectuées

141

Autres Départements

Mises en solde effectuées

- En matière de Formation et Renforcement des Capacités

Les agents publics ont bénéficié d'un vaste programme de formation et de renforcement des capacités à travers les différents dispositifs suivants :

3 654

Stages Pros.



Mobilité & Partenariats

Agents admis en stages professionnels dans plus de 50 établissements déployés à l'intérieur et à l'extérieur du pays.



Cursus d'Intégration

Effectifs en cours de formation au sein des grandes écoles de l'État :

450
ENA

900
EPCA

284

Agents Formés



Mise à Niveau du Ministère

Ressources humaines formées à travers deux sessions thématiques clés :

- Déontologie administrative
- Rédaction administrative

4. Réalisations et évaluation de la feuille de route des 100 jours

- En matière de Concours Professionnels

La période sous revue a été marquée par l'organisation de trois concours professionnels au bénéfice des quatre (4) ministères suivants :

Ministère des Affaires Étrangères

45

Participants

43

Admis

Ministère des Affaires Sociales

312

Participants

260

Admis

Ministère de la Santé

1 162

Participants

1 141

Admis

Ministère du Tourisme

31

Participants

31

Admis

- En matière Modernisation de l'Administration Publique

Les 100 jours ont été marqués par l'organisation d'importantes activités.

8

Comités Consultatifs

8 Comités consultatifs

ont permis de réviser

11 projets de textes

au bénéfice de

8 ministères ;



Digitalisation & SIGRH

Lancement du processus de digitalisation

avec la mise en place d'une **Unité de**

Gestion du Projet SIGRH

- Organisation d'un atelier de consolidation et de validation des Termes de Référence et du Cahier des Charges du **Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat (SIGRH)**;
- Numérisation des actes de gestion des agents publics de **2015 à 2025**

6

Révision des Textes

Mise en place d'un comité de révision des textes

qui a élaboré **six (6) projets de textes**

- **Projet de loi portant modification de la loi 10 relative au harcèlement en milieu professionnel.**

- **Projet de décret sur la réorganisation de la Direction Générale de la Fonction Publique ;**

- **Projet de décret portant création, organisation et fonctionnement de la Direction Générale du Recrutement ;**

- **Projet de décret sur la réforme du système d'évaluation des agents publics ;**

- **Projet de décret portant sur l'abandon de poste en milieu professionnel ;**

- **Projet de décret portant organisation et fonctionnement de l'observatoire de la Fonction Publique ;**

- En matière d'Organisation des Guichets Uniques

3

Guichets Tenus

Trois guichets uniques ont été organisés respectivement les :

- **1er Avril 2026**
- **15 Avril 2026**
- **27 Avril 2026**

1 397

Actes Traités

Volume total d'actes examinés et validés incluant :

- **Intégrations & Titularisations**
- **Avancements & Reclassements**
- **Mises à la retraite**

31 499

Bénéficiaires

Nombre total d'

Agents Publics Civils

ayant bénéficié de ce dispositif exceptionnel de régularisation au cours du mois d'avril.

Tableau d'évaluation des activités des 100 jours par axe d'intervention



Modernisation et digitalisation des processus de la Fonction Publique

Intitulé du Projet	Mesure de la Performance		Observations	
Câblage réseau	Bâtiments câblés	CIBLE 3	RÉSULTAT 0	Paiement de l'avance démarrage non effectif en raison des contingences budgétaires.
Dotation des services prioritaires en équipements informatiques essentiels	Services dotés	CIBLE 15	RÉSULTAT 29	76 ordinateurs déployés dans les 29 Services prioritaires et aux responsables d'unités administratives.
Mise en place d'un projet opérationnel de digitalisation géré par une UGP sous comité de pilotage	TDR rédigés Arrêté UGP Docs validés	CIBLE 2 CIBLE 1 CIBLE 2	RÉSULTAT 2 RÉSULTAT 1 RÉSULTAT 2	<ul style="list-style-type: none"> Les TDRs et le Cahier des charges du SIGRH ont été élaborés. Arrêté et décision de mise en place d'une UGP. Les TDR relatifs à l'atelier de validation du SIGRH sont finalisés. Un AOI sera lancé prochainement pour recruter le prestataire chargé du développement de la solution.
Lancement de l'archivage électronique	Actes numérisés	ÉVALUATION CONTINUE		Les actes de gestion des carrières des années 2015 à 2025 sont entièrement numérisés ; Le processus se poursuit avec les actes des guichets uniques.
Finalisation du Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat Gabonais (RIMEG)	Réunions d'admin.	CIBLE 2	RÉSULTAT 2	La séance de présentation a été effectuée. La réunion de mise à jour a été organisée ce 13 mai 2026 à 10 heures.

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

Intitulé du Projet

Mesure de la Performance

Observations

Réhabilitation ciblée des bâtiments administratifs prioritaires

Bâtiments réhabilités

CIBLE 7

RÉSULTAT 7

Le cabinet du ministre, le poste de police, le bureau d'accueil, les deux bâtiments annexes, la salle de réunion du cabinet ainsi que la barrière de la centrale ont été entièrement refaits.

Lancement du transport du personnel

Bus réparés

CIBLE 3

RÉSULTAT 3

Le transport effectif n'a pu commencer pour défaut de moyens financiers pour achat de carburant.

Organisation d'une journée récréative et sportive

Participants

CIBLE 200

RÉSULTAT 450

Absence de moyens pour le financement de l'activité au regard de l'engouement suscité auprès des agents.

Assainissement des situations administratives et optimisation de la gestion des carrières

Intitulé du Projet	Mesure de la Performance	Observations
Mise en place de guichets uniques mensuel	Guichets organisés CIBLE 3 RÉSULTAT 3	Organisés les 1er, 15 et 27 avril 2026, les guichets uniques ont contribué à la régularisation massive des situations administratives des agents publics (Voir document en annexe)
Elaboration de tableaux de bord pour la maîtrise des données clés	Tableaux élaborés CIBLE 5 RÉSULTAT 3	Les tableaux de bords sont élaborés par les services et progressivement appropriés et renseignés.

Réforme du cadre juridique et institutionnel de la Fonction Publique

Intitulé du Projet		Mesure de la Performance		Observations
Mise en place d'une commission interne chargée de la révision des textes		Commission validée	CIBLE 1 RÉSULTAT 1	L'arrêté portant création de la commission interne a été signé. La commission est déjà à pied d'œuvre.
Tenue de trois (3) Comités Consultatifs		Comités tenus	CIBLE 3 RÉSULTAT 8	Les 8 comités consultatifs ont permis d'examiner plus d'une dizaine de textes au profit de 8 ministères.
Etude sur la mise en place de l'Observatoire de la Fonction Publique		Étude validée	CIBLE 1 RÉSULTAT 1	L'étude a été adoptée et le projet de décret y relatif, soumis au Comité Consultatif.
Réformes juridiques		Projets élaborés	CIBLE 6 RÉSULTAT 6	Les six textes ont été élaborés. Seul le texte de mise en place de l'Observatoire a été traité par le Comité Consultatif.

Axe Stratégique 5

Formation et Renforcement des Capacités

Intitulé du Projet	Mesure de la Performance	Observations
Organisation des concours professionnels	Concours organisés CIBLE 3 RÉSULTAT 3	3 concours ont été organisés au profit de 3 ministères : Santé, Affaires Étrangères et Affaires Sociales.
Organisation des sessions de renforcement des capacités multiples	Sessions organisées CIBLE 3 RÉSULTAT 2	Ces sessions de formation ont été organisées au profit des agents du ministère de la Fonction Publique. Elles devront être élargies aux autres sectoriels.
Révision des conventions avec les écoles partenaires	Conventions examinées CIBLE 7 RÉSULTAT 7	Un projet de convention type a été élaboré pour être appliqué dans le cadre des stages professionnels.

Communication, Information et Sensibilisation

Intitulé du Projet	Mesure de la Performance	Observations
Redynamisation du site internet du Ministère	Site fonctionnel CIBLE 1 RÉSULTAT 1	Site mis à jour quotidiennement.
Production de brochures, Podcasts et Spots d'informations	Supports élaborés CIBLE 10 RÉSULTAT 20	De nombreux supports numériques de communication ont été produits et diffusés.
Publication d'un journal interne mensuel "Le Guide de l'Agent Public" avec données clés	Publication du Guide CIBLE 4 RÉSULTAT 2	2 numéros publiés et 3 autres produits et non encore publiés.
Renforcement de la communication interne et externe	Canaux créés CIBLE 5 RÉSULTAT 5	5 foras de communication interne et un site internet de communication externe.

Pilotage stratégique, culture de résultat et redevabilité

Intitulé du Projet	Mesure de la Performance	Observations
Instauration des CODIR	CODIR tenus par mois CIBLE 4 RÉSULTAT 4	Plus de 10 CODIR organisés durant la période des 100 jours.
Reporting régulier à destination des autorités	Rapports & Matrice CIBLE 5 RÉSULTAT 5	Les rapports d'activités sont rédigés et transmis tous les 10 du mois.



5. CONTRAINTES

5. Contraintes

Les activités du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités déclinées dans la feuille de route et consignées dans le tableau ci-dessus, ont été réalisées dans un contexte marqué par de nombreuses contraintes dont les plus importantes ont été :

- **L'insuffisance des ressources budgétaires pour financer les activités inscrites sur la Feuille de route ;**
- **Les difficultés fonctionnelles des services internes marquées par l'absence d'intranet du fait du non-paiement par le Trésor Public de l'ordonnance relative à la réalisation du câblage réseau de la centrale ;**
- **La non connexion d'une partie importante du bâtiment au réseau RAG, induisant des difficultés d'accès au Fichier Unique de Référence (FUR) pour le traitement des situations administratives**
- **L'obsolescence et les dysfonctionnements récurrents du logiciel FUR...**





6. PERSPECTIVES

6. Perspectives

Les efforts consentis en faveur des agents publics civils se poursuivront, notamment à travers les mesures suivantes :

1. Transformation Digitale

Poursuite du processus de digitalisation entamé.

1

2

2. Infrastructures Réseau

Réalisation du câblage réseau du Ministère.

3

3. Équipements Informatiques

Dotation des services non encore pourvus ou en déficit.

4

4. Cadre de Travail & Archives

Construction d'un bâtiment annexe (archives physiques/numériques), et construire + équiper les bâtiments des DPRH.

5

5. Réforme Juridique

Poursuite de la réforme du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités.

Révisions de lois :

- Loi 8/91 du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires;

- Loi 001/2005 du 4 février 2005 portant Statut Général de la Fonction Publique;

6

6. Régularisation Carrières

Poursuivre la régularisation des situations des agents publics civils.

7

7. Finalisation RIMEG

Finaliser le Répertoire Interministériel des Métiers de l'État Gabonais.

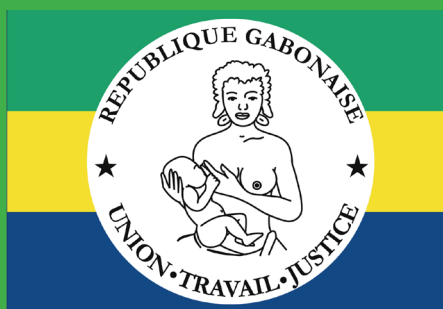


7. CONCLUSION

La feuille de route objet du présent rapport d'évaluation a amorcé la dynamique de réforme de l'administration publique gabonaise telle que prescrite par le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, en matière notamment de digitalisation des procédures de gestion des agents publics civils de l'Etat, la régularisation des situations administratives, de l'amélioration des conditions de travail et l'instauration d'une culture de résultats.

Malgré des réalisations notables, des efforts restent nécessaires en vue de la modernisation effective de l'Administration Publique. La réalisation de la vision du Chef de l'Etat caractérisée par une administration publique gabonaise moderne, professionnelle et efficace, impose l'aboutissement des projets découlant du Plan d'actions et de la stratégie déclinée dans la feuille de route des 100 jours, elle-même en parfaite adéquation avec le projet de société du Président de la République et le Programme National de Croissance et de Développement (PNCD).

C'est cette dynamique amorcée qui se poursuivra au Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités.



**MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DU RENFORCEMENT
DES CAPACITÉS**