



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DU RENFORCEMENT
DES CAPACITÉS

Le GUIDE *de* L'AGENT PUBLIC

NOUVELLE ÉDITION

AOÛT 2026



GOUV'ACTU le Mag



Tout savoir sur l'information gouvernementale

La retraite, le temps de la reconnaissance

Il est des étapes dans une carrière qui ont une résonance particulière. La retraite en est une. Elle marque la fin du service actif, mais elle raconte surtout un parcours : des années de travail, de responsabilités assumées, de contraintes acceptées et, bien souvent, une vie entière consacrée à l'État. Derrière chaque agent public admis à faire valoir ses droits à la retraite, il y a une histoire professionnelle, une expérience acquise et une contribution, parfois discrète mais toujours précieuse, au fonctionnement de notre pays.

Servir l'État pendant vingt, trente ou quarante années n'est jamais anodin. C'est avoir traversé les évolutions de notre administration, accompagné plusieurs générations de collaborateurs, transmis des méthodes, des savoirs et une certaine idée du service public. C'est pourquoi le départ à la retraite ne devrait jamais être vécu comme une simple radiation des effectifs. Il doit être considéré pour ce qu'il est : l'aboutissement d'une carrière et le moment où la Nation témoigne sa reconnaissance à celles et ceux qui l'ont servie.

Cette reconnaissance doit aussi se traduire dans les faits. Un agent qui a consacré sa vie professionnelle à l'administration ne devrait pas, au terme de sa carrière, être confronté à des démarches interminables ou à une longue période d'incertitude avant de percevoir sa pension. C'est tout le sens du travail engagé par le Gouvernement, sous les Très Hautes Instructions du Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire Oligui Nguema, pour simplifier et sécuriser le traitement des dossiers de retraite. Désormais, l'administration doit davantage prendre en charge les formalités nécessaires et accompagner l'agent jusqu'à l'ouverture effective de ses droits.

Cette évolution porte une conception simple de l'action publique : l'État doit prendre soin de ceux qui l'ont servi. Préparer convenablement la retraite, anticiper les actes administratifs, réduire les délais de traitement et permettre au nouveau retraité d'aborder cette nouvelle étape avec sérénité relèvent autant de l'efficacité administrative que du respect de la dignité humaine. C'est également une question de justice envers des femmes et des hommes qui ont donné une part importante de leur existence au service de la collectivité.

Mais la retraite ne signifie pas que l'expérience accumulée cesse soudainement d'avoir de la valeur. Nos retraités demeurent une mémoire de l'administration. Leur connaissance des institutions, leur expérience du terrain et les enseignements tirés de plusieurs décennies de service constituent un patrimoine que nous devons respecter et, chaque fois que cela est possible, transmettre aux générations qui prennent la relève. Une administration qui sait honorer ses anciens est aussi une administration qui apprend à préparer son avenir.

À toutes celles et à tous ceux qui, cette année, quittent le service actif après avoir accompli leur devoir envers la Nation, je veux donc adresser, au nom du Gouvernement et en mon nom propre, notre reconnaissance et notre respect. La page professionnelle qui se tourne ne doit pas effacer les années de service qui la précèdent. Elle ouvre simplement un nouveau chapitre, avec la satisfaction légitime du devoir accompli. Merci pour les années données à l'État. Merci pour le service rendu à la République. Et bonne retraite à chacune et à chacun.

Laurence NDONG

Ministre de la Fonction Publique
et du Renforcement des Capacités

LA NOTION DU MOIS : LA RETRAITE, L'ABOUTISSEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL DE L'AGENT PUBLIC

La retraite constitue une étape majeure dans le parcours professionnel de l'Agent public. Elle intervient au terme de la carrière administrative et marque la cessation définitive de l'exercice des fonctions publiques, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elle ne saurait toutefois être appréhendée comme une simple cessation d'activité. La mise à la retraite constitue une étape statutaire qui entraîne des conséquences sur la situation administrative de l'agent, notamment en matière de radiation des effectifs, de perte de la qualité d'Agent public et d'ouverture des droits à pension. Elle traduit également l'aboutissement d'un parcours professionnel consacré au service de l'État, à la continuité du service public et à la satisfaction de l'intérêt général.

Le Statut Général de la Fonction Publique encadre les différentes modalités de cessation définitive d'activité. Aux termes de **l'article 148 de la loi n°001/2005 du 4 février 2005** portant Statut Général de la Fonction Publique, celle-ci peut notamment résulter de la démission acceptée, de la révocation, du départ négocié, de la suppression d'emplois ou de catégories d'emplois dans le cadre de programmes de restructuration, du départ en pré-retraite, de la mise à la retraite ou du décès.

La mise à la retraite constitue ainsi une modalité juridiquement encadrée de cessation définitive d'activité. Elle intervient conformément aux conditions d'âge et de services prévues par le Statut général et, le cas échéant, par les statuts particuliers applicables aux différents corps de l'Administration.

La détermination de l'âge limite de mise à la retraite constitue, à cet égard, un élément essentiel du régime statutaire applicable aux Agents publics. L'article 149 nouveau, issu de l'ordonnance n°0003/PR/2024 du 8 février 2024, fixe désormais, sous réserve des dispositions prévues par les différents statuts particuliers, l'âge limite de mise à la retraite à soixante-deux (62) ans pour les agents civils de l'État.

Cette évolution du cadre juridique doit être prise en compte dans la gestion des carrières et dans la préparation des départs à la retraite. Elle implique également que les situations individuelles soient appréciées au regard des dispositions particulières applicables à chaque corps ou catégorie d'agents.

Le Statut Général prévoit par ailleurs un dispositif de pré-retraite permettant d'anticiper la cessation définitive d'activité. Selon l'article 143, le départ en pré-retraite peut intervenir d'office ou à la demande de l'Agent public. Il peut être prononcé au plus tôt trois ans avant l'âge limite de mise à la retraite du corps concerné, dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

La pré-retraite constitue ainsi une période de transition entre l'exercice des fonctions et la retraite. Elle permet notamment à l'Administration d'anticiper les départs, d'organiser la relève et de préserver la continuité du service public, tout en permettant à l'agent de préparer progressivement sa cessation d'activité.

La mise à la retraite produit des effets directs sur la situation administrative de l'Agent public. L'article 150 prévoit que la cessation d'activité entraîne la radiation et la perte de la qualité d'Agent public. La radiation marque ainsi la fin du lien statutaire d'activité qui unissait l'agent à son administration.

Cette cessation définitive de fonctions n'emporte cependant pas extinction des droits acquis au cours de la carrière. Au contraire, le Statut Général garantit à l'agent admis à la retraite le bénéfice des droits sociaux attachés à sa situation.

L'article 151 consacre ainsi le droit à une pension de retraite. Il prévoit également que le versement de la pension ou le remboursement des cotisations de retraite doit intervenir sans délai dès la mise à la retraite.

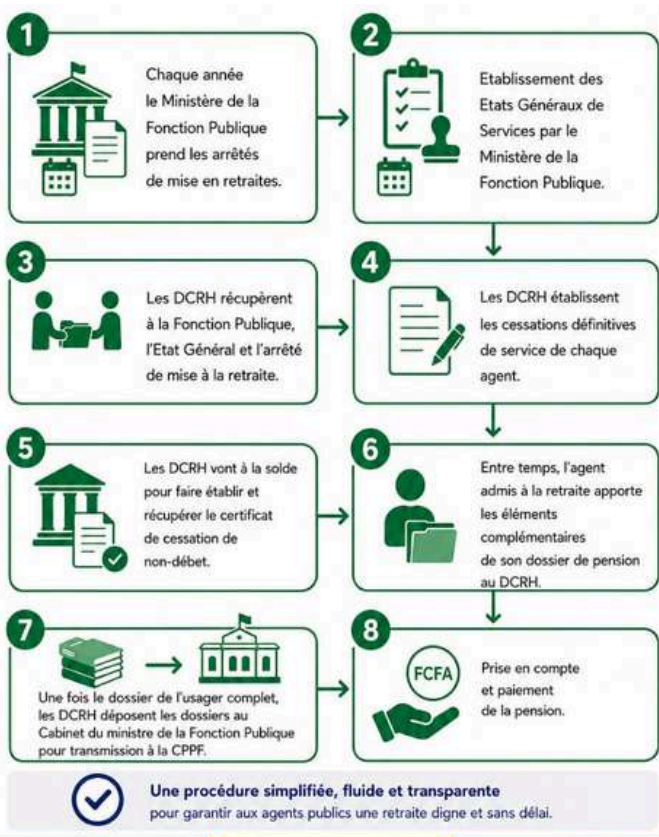
La pension de retraite constitue donc un droit essentiel résultant de l'accomplissement de la carrière administrative. Sa liquidation repose sur la prise en compte des éléments de la situation administrative et professionnelle de l'agent. Cette exigence souligne l'importance d'une gestion rigoureuse et régulière du dossier individuel tout au long de la carrière.

Dossier de mise à la retraite d'un Agent Public

Sous la Très Haute Impulsion du Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire Oligui Nguema, le Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités met en œuvre une réforme majeure de la procédure de retraite des agents publics.

Cette nouvelle procédure simplifiée vise à accélérer le traitement des dossiers, à renforcer la coordination entre les administrations concernées et à garantir à chaque agent public un départ à la retraite dans la dignité.

REFORME DE LA PROCEDURE DE RETRAITES DES AGENTS PUBLICS



DOSSIER DE MISE À LA RETRAITE

✓ Préparez votre dossier en toute sérénité, pour une retraite bien méritée.

1 DEMANDE DE PENSION DE RETRAITE GÉNÉRALE	
Formulaire Formulaire de demande à retirer auprès de la CPPF	Pièces — Conjoint survivant - Acte de mariage légalisé + livret de famille - Acte de naissance du/des conjoint(s) - Jugement de divorce, le cas échéant
Pièces — Dossier principal - Acte de naissance (copie légalisée) - Arrêté de mise à la retraite (MFPRC) - État général des services (MFPRC) - Attestation de cessation de service (administration d'origine) - Relevé d'identité bancaire (RIB) - Photo d'identité récente - Certificat de cessation de paiement et de non-débet (solde)	Pièces — Prestations familiales - Pour les enfants de moins de 16 ans dont l'Assuré ne bénéficiait pas des allocations familiales en activités. - Certificat de vie et d'entretien - Acte de naissance légalisé de l'enfant

2 DEMANDE DE REMBOURSEMENT	
Agents ayant moins de 15 ans de cotisations Formulaire de demande à retirer auprès de la CPPF	
Pièces — Dossier principal - Acte de naissance (copie légalisée) - Arrêté de mise à la retraite (MFPRC) - État général des services (MFPRC) - Attestation de cessation de service (administration d'origine) - Certificat de cessation de paiement et de non-débet (solde) - Relevé d'identité bancaire (RIB) - Photo d'identité récente	
i Pour toute information complémentaire, adressez-vous à votre Direction Centrale des Ressources Humaines.	

RÉFORME DES RETRAITES



PORTRAIT



DR. FRANÇOIS NDJAMONO

Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités

Le nouveau visage de la fonction publique prôné par la 5ème république repose sur une rupture avec l'inertie bureaucratique et l'instauration d'une culture des résultats. Lors de son discours sur l'état de la Nation, prononcé le 15 juin 2026 devant le Parlement, le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA, a érigé la valorisation des compétences et la transformation de l'administration en piliers majeurs de sa gouvernance. Pour mettre en musique cette exigence, le Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités a mis en avant, les maillons forts de sa chaîne. C'est le cas notamment du Dr François NDJAMONO qui, par son parcours, force l'admiration.

Passionné du droit, il est né le 1er janvier 1966 à AYOGO dans la province du Haut-Ogooué. Présentant un parcours académique et professionnel exceptionnels, le Dr François NDJAMONO est détenteur d'un doctorat en droit privé obtenu le 17 décembre 2025 à l'Université Omar Bongo. Son profil est façonné à travers de nombreuses expériences dans l'administration publique.

Entre 2004 et 2012, il occupe successivement les postes de Chef de département formation continue et Chef de département chargé des relations internationales à l'Institut Supérieur de Technologie (IST). De là, il supervise les enseignements liés aux interactions mondiales entre les États, les organisations internationales, les organisations non gouvernementales et les multinationales.

Féru de la protection sociale, il est nommé Directeur Général de la Prévoyance Sociale en 2024, fonction à travers laquelle il était chargé de concevoir, piloter et superviser la politique du gouvernement en matière de sécurité sociale et de mutualité, en veillant à l'inclusion sociale et à la protection des populations vulnérables.

Doté d'un parcours pour le moins séduisant pour les plus hautes autorités, il est nommé, lors du Conseil des Ministres du 26 février 2026, Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités. Par cette fonction, il assure la continuité de l'action administrative et sert de cordon ombilical entre le ministre et les services techniques.

Homme d'une rare humilité et d'une discrétion incommensurable, le Dr François NDJAMONO est un leader qui transcende la simple gestion pour inspirer, fédérer et guider son équipe vers l'excellence. Il se distingue par sa vision claire, une écoute active, et une capacité innée à valoriser chaque collaborateur. Si l'administration d'aujourd'hui était un immeuble, le Dr François NDJAMONO en serait l'un des bâtisseurs.

PAROLE AUX SERVICES

Présentation du service Retraites et Affaires Sociales

La réorganisation de la Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP) du ministère de la fonction publique et du renforcement des capacités, consacrée par le décret 310/PR/MFPRAMCJ du 25/09/2014 porte sur la redéfinition de la mission, des attributions et des organes de ce service central du Ministère. A cet effet, elle assiste à titre principal le Gouvernement dans la mise en œuvre de la politique publique de gestion des emplois et des agents publics civils de l'état sous réserve des dérogations consacrées par les textes en vigueur.

Aussi, pour remplir pleinement cette mission, la DGFP comprend trois directions dont la Direction de la Gestion des Personnels et du Contentieux (DGPC), qui a pour rôle essentiel la prise des actes de gestion relatifs à la carrière des agents de l'Etat. La DGPC comprend plusieurs services, parmi lesquels le Service Retraite et Affaires Sociales.

Service stratégique et sensible de l'administration de la fonction publique, il est notamment chargé d'instruire les dossiers relatifs à la retraite, conformément aux dispositions des textes en vigueur, d'élaborer les projets de textes des cessations de carrières, de veiller à leur aboutissement, ainsi qu'à la validation et à la codification des actes de cessation de carrière des agents publics civils de l'état. Aussi, met-il à la disposition des organismes compétents toute information utile à la constitution des pensions des agents publics civils de l'Etat.

A l'heure où les plus hautes autorités de la république font du traitement des retraités, l'une des priorités dans la gestion des agents publics en général et particulièrement ceux appelés à faire valoir leur droit à la retraite, à travers des réformes visant à accélérer le traitement des dossiers aux fins de garantir la dignité de ces femmes et hommes ayant servi l'état avec zèle, le Service Retraites et Affaires Sociales du ministère en charge de la fonction publique est plus qu'attendu dans la mise en œuvre de cette réforme.

PARCOURS ADMINISTRATIF

Mise à la retraite des agents publics civils de l'Etat : les erreurs à éviter

La mise à la retraite d'un agent public civil de l'Etat est la cessation définitive de ses fonctions. C'est la période au cours de laquelle l'administration met fin au contrat entre l'Etat et l'agent public, lorsque ce dernier a atteint l'âge limite requis.

Pour garantir une bonne retraite, l'agent public doit, au cours de sa carrière et avant la fin de celle-ci, adopter une posture responsable en évitant de commettre certaines erreurs pouvant entraver sa procédure administrative de mise à la retraite. Parmi ces erreurs, nous pouvons en citer quelques-unes à savoir :

1. Attendre la date de départ en retraite pour engager les démarches administratives.

Le suivi de la carrière administrative est une nécessité pour tout agent. En effet, au cours de sa carrière, ce dernier doit s'assurer de l'exactitude de ses informations personnelles et professionnelles, partant de son intégration jusqu'à son départ en retraite. Il ne doit pas attendre la cessation définitive de ses fonctions pour entamer les démarches administratives liées à sa retraite.

Exemple :

Monsieur OBIANG, agent au Ministère de la Santé n'a consulté son dossier de carrière, qu'à 61 ans et 5 mois. Il découvre alors trois années de service non comptabilisés, faute de temps pour les régulariser avant son départ.

2. Ne pas demander un état général des services complet.

L'état général des services est un document administratif récapitulant la carrière d'un agent. Le suivi régulier de la carrière de l'agent est cruciale pour le traitement des actes administratifs. Il permet de connaître l'évolution exacte de la carrière de l'agent, notamment en ce qui concerne les reclassements, les avancements automatiques, les fonctions occupées et bien d'autres. Ne pas s'assurer de l'exactitude des informations contenues dans son état général des services, pourrait être préjudiciable à un agent public.

Exemple :

Madame NTOUMOME a, au cours de sa carrière, obtenu plusieurs avancements automatiques et des reclassements. Sauf qu'elle ne s'est jamais assurée de la prise en compte de ces actes dans sa carrière. C'est au moment d'aller à la retraite qu'elle constate ces erreurs dans son état général des services.

3. Perdre ou ne pas réclamer ses arrêtés d'intégration, de titularisation, d'avancements automatiques, de reclassement...pendant sa carrière.

Les actes administratifs (arrêtés d'intégration, de titularisation, d'avancements automatiques, de reclassement) constituent le socle de la carrière d'un agent civil de l'Etat. Ce dernier doit les garder jalousement pour s'en servir partout où besoin se fait sentir. Ne pas les récupérer ou les perdre pourrait compliquer la mise à la retraite de l'agent.

Exemple :

M.MBA a égaré ses arrêtés d'avancements d'échelon des années 2015 et s'aperçoit qu'ils ne sont pas pris en compte dans le calcul de sa pension au moment de son départ en retraite. Il se retrouve donc à un indice inférieur.

4. Ne pas s'intéresser à son historique de cotisations retraite au cours de sa carrière.

La retraite d'un agent public civil de l'Etat est couronnée par le paiement de sa pension retraite. Le calcul de celle-ci obéit à une procédure bien précise qui permet au futur retraité de connaître le montant auquel il serait payé. L'agent public devrait donc veiller au bon calcul de sa pension, afin d'éviter des situations embarrassantes.

Exemple :

Madame IBINGA n'a jamais vérifié son relevé de cotisations retraite. Elle découvre à la retraite l'absence de deux années de cotisation, faute de pièces justificatives conformes et transmises en temps voulu.

5. Se limiter à des fonctions nominatives sans suivre l'évolution de sa carrière.

Plusieurs agents publics nommés à des postes de responsabilités dans certaines institutions, négligent souvent le suivi de leurs carrières. Or, un poste nominatif n'exclut pas la continuité de la carrière pour un agent. Ne pas suivre sa carrière administrative pour s'accrocher à un poste de nomination, pourrait entraver la mise à la retraite d'un agent public civil.

Exemple :

Monsieur MAYO, après sa nomination à l'assemblée nationale, ne suit plus l'évolution de sa carrière. Au moment d'aller à la retraite, il fait face à de nombreuses difficultés liées à la documentation relative à sa retraite.

6. Perdre sa première prise de service, indispensable au bon calcul des droits de pension retraite de l'agent

La première prise de service est ce document qui détermine le début exact de la carrière d'un agent public civil. Il est essentiel à l'établissement des actes administratifs qui retracent l'évolution de sa carrière. Perdre ce document pourrait avoir un impact néfaste sur le calcul de la pension de l'agent public civil de l'Etat.

Exemple :

Madame NDINGA, agent en service au centre de santé de Kambo, est admise à faire valoir ses droits à la retraite. Au moment de l'établissement de son état général des services, elle constate qu'elle a perdu trois années de service. Pour y remédier, il lui est exigé la présentation de sa première prise de service mais qu'elle a malheureusement égarée.

LES CHIFFRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

I. ACTIVITES MENEES AU COURS DE LA PERIODE D'AVRIL-JUILLET 2026

1. GUICHET UNIQUE

Le Guichet Unique a permis de régulariser les situations administratives de 31499 agents dont 283 agents allant du statut de stagiaire à celui de la classe unique, selon les situations traitées.

Evènements	Projets	Effectifs
Recl. après concours professionnel	42	284
Recl. après stages	295	773
Titularisation	42	565
Titularisation et avancement	114	12031
Renouvellement de contrat	1	1
Résiliation des contrat – Révocation et Démission	20	60
Intégration et engagement	480	4794
Avancement automatique	121	10773
Reclassement après CAMES	6	6
Prise en compte services auxiliaires	9	10
Dénonciation de contrat	4	40
Confirmation et Avancement	32	611
Avancement (CONTRACTUEL)	9	24
Retraites	95	1198
Décès	26	329
TOTAL	1296	31499

Source : Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP) mai 2026

2.SYNTHESE DU CONCOURS PROFESSIONNEL

CONCOURS	Cycle A1	Cycle A2	Cycle B1	Cycle B2	Global
EFFECTIF	30	19	37	10	96
ADMIS	26	12	31	9	78
AJOURNES	4	7	6	1	18
POURCENTAGES	86,66%	63.16%	83.78%	90%	81,25%

Source : Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP) juin 2026

QUESTIONS REponses



INTERVENANT : Madame OLIVEIRA FOUNZI Emmanuelle

Chef de Service Retraites et Affaires Sociales
Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités

1- L'agent public qui est sur le point de faire valoir ses droits à la retraite doit-il constituer un dossier à déposer au Ministère de la Fonction Publique ? Si oui, quels documents doit-il fournir ?

Réponse :

En principe, l'arrêté de mise à la retraite et l'état général des services sont élaborés à partir des éléments de carrière extraits de l'application FUR. Toutefois, par mesure de précaution, les Directeurs Centraux des Ressources Humaines (DCRH) exhortent les agents à déposer leurs dossiers dans leurs services respectifs, pour transmission au Ministère en charge de la fonction publique.

2- Quelles sont les pièces à fournir auprès des DCRH ?

Réponse :

Les éléments à fournir sont :

- l'attestation de prise de service (la première)
- les actes de carrière (intégration/engagement, titularisation/confirmation, avancements, reclassements...)

3- Que doit faire l'agent public lorsqu'il estime que l'état général de ses services présente des erreurs ?

Réponse :

Dans ce cas, il introduit sa réclamation auprès de la DCRH qui la fera connaître au Service Retraites et Affaires Sociales.

4- Certains agents publics sont souvent surpris d'apprendre la date de leur mise à la retraite. Existe-t-il un dispositif permettant d'éviter cette situation ?

Réponse :

Il est déplorable de constater cette situation. Dans tous les cas, il appartient aux Directeurs Centraux des Ressources Humaines d'aviser les intéressés en temps opportun, notamment par l'affichage, dans un délai raisonnable, de la liste des départs à la retraite de l'année considérée.

5- Au moment de la mise à la retraite, certains agents publics se trouvent hors du territoire national ou à l'intérieur du pays, dans des zones reculées. Comment doivent-ils procéder pour obtenir leurs documents de mise à la retraite ?

Réponse :

Il existe des administrations déconcentrées qui rapprochent l'administration des agents, assurant ainsi la continuité du service public, notamment les Directions Provinciales des Ressources Humaines (DPRH) auprès desquelles les agents retraités peuvent se rapprocher. Toutefois, il est important de préciser que ces administrations nécessitent des moyens physiques, matériels et surtout juridiques pour pouvoir fonctionner correctement.

6- Un agent public civil de l'Etat bénéficiant d'une nomination dans une institution (Assemblée Nationale, Sénat, Cour Constitutionnelle...), est admis à faire valoir ses droits à la retraite. Y a-t-il des conséquences sur sa retraite ?

Réponse :

Une nomination n'impacte en rien la mise à la retraite de l'agent. Celle-ci se fera conformément à la législation en vigueur, c'est-à-dire à la date limite de mise à la retraite de son corps.

7- Un agent public civil de l'Etat souhaite une retraite anticipée. Que doit-il faire ?

Réponse :

Il lui suffit d'adresser une correspondance au Ministre utilisateur qui saisit le Ministre en charge de la Fonction Publique pour compétence.

8- Quels sont les différents types de retraite ?

Réponse :

Il existe deux (02) types de retraite, à savoir :

- la retraite intervenant à la limite d'âge ;
- la retraite anticipée (pour convenance personnelle ou pour cause de maladie).



www.madigipaie.com

RECAP ACTIVITES

Séminaire de renforcement des capacités organisé par la DGMAP



Les 14, 15 et 16 avril 2026, à l'hémicycle du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, a supervisé les travaux du séminaire interne de renforcement des capacités organisé par la Direction Générale de la Modernisation de l'Administration Publique (DGMAP)

Ce séminaire de formation a permis aux agents de consolider leurs compétences en matière d'éthique administrative et de perfectionner leur maîtrise des principaux écrits administratifs. Les participants ont ainsi été formés à la rédaction des notes administratives ascendantes et descendantes, des notes de service, des soit-transmis, des lettres administratives, des rapports ainsi que des comptes rendus.



Madame Laurence Ndong échange avec le Collectif des Enseignants des Ordres Confessionnel



Dans le cadre du dialogue social permanent prôné par le Gouvernement, le Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, a échangé, le vendredi 15 mai 2026, avec le Collectif des Enseignants des Ordres Confessionnels.

Cette rencontre, la troisième du genre entre les deux parties au sein du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, s'est déroulée dans un climat franc, transparent et constructif.

Les membres du Collectif ont salué le dynamisme du Ministre ainsi que l'implication personnelle du Président de la République et du Vice-Président du Gouvernement, qui ont permis de débloquer leur situation en un temps particulièrement réduit.



Lancement des travaux commission tripartite régularisation des S.A santé

Le Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, a pris une part active, ce lundi 18 mai 2026, au lancement des travaux de la commission tripartite chargée de la régularisation des situations administratives des agents du secteur de la santé, à l'amphithéâtre du Centre Hospitalier Universitaire de Libreville (CHUL).

Organisés conjointement avec le Ministère de l'Économie et le Ministère de la Santé, ces travaux réunissent les représentants des administrations concernées ainsi que les partenaires sociaux autour d'un objectif commun: apporter des réponses concrètes aux nombreux dossiers administratifs en attente depuis plusieurs années. Placée sous la coordination d'Alain Charles Rotimbo, Secrétaire Général du Ministère de la Santé, cette commission a remis ses conclusions et son rapport final au Gouvernement le 22 mai 2026.



Rencontre avec les responsables du Rassemblement Professionnel des Agents de la Main- d'Œuvre Non Permanente (MONP) ainsi que ceux de la Fédération Syndicale des Agents de la Main-d'Œuvre Non Permanente.



Le Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, a reçu en audience, le lundi 1er juin 2026, les responsables du Rassemblement Professionnel des Agents de la Main- d'Œuvre Non Permanente (MONP) ainsi que ceux de la Fédération Syndicale des Agents de la Main-d'Œuvre Non Permanente.

Cette rencontre, placée sous le signe de l'écoute, du dialogue et de la transparence, a permis aux représentants syndicaux d'échanger avec Madame le Ministre sur la question de l'intégration des agents diplômés de la MONP au sein de la Fonction Publique, conformément aux orientations arrêtées par le Gouvernement.

Elle a précisé que l'objectif poursuivi par le Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire Oligui Nguema, est d'apporter des réponses justes, équitables et durables aux préoccupations des agents tout en préservant les principes de bonne gouvernance et de rigueur administrative



Lancement des travaux de la commission Litiges



Conformément à la décision du Conseil des Ministres en sa séance du 29 janvier 2026 portant mise en place de la Commission de litige au sein du Ministère de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités et tenant compte des conclusions de la Task Force sur l'audit 2024 des agents civils de l'Etat, Madame Laurence Ndong a procédé, le lundi 1er juin 2026, à l'ouverture officielle des travaux de la Commission des litiges, en présence des Inspecteurs Généraux des Services, des Conseillers juridiques et des Directeurs Centraux des Ressources Humaines des différents départements ministériels.

Cette session de travail s'inscrit dans la dynamique de modernisation de l'administration publique et d'amélioration de la gestion des ressources humaines de l'État, conformément aux Très Hautes Instructions du Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement, Son Excellence Brice Clotaire Oligui Nguema, qui a fait de la bonne gouvernance administrative et de la restauration de l'autorité de l'État des priorités majeures de son action publique.



Amélioration des conditions du Service Accueil



Dans le cadre de l'amélioration continue des conditions de travail des agents publics et de la qualité de l'accueil réservé aux usagers, le Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, a procédé à la réhabilitation et à l'équipement du Service d'Information, l'Accueil et de Renseignement de son département ministériel. Véritable vitrine du ministère, ce service constitue le premier point de contact des agents publics qui s'y rendent quotidiennement pour suivre l'évolution de leur carrière administrative, obtenir des informations ou retirer leurs actes administratifs.

Les travaux réalisés ont permis une réhabilitation complète des espaces d'accueil, notamment à travers le rafraîchissement des locaux par des travaux de peinture, la modernisation du cadre de travail ainsi que le renforcement des équipements informatiques et bureautiques mis à la disposition des agents. Une connexion internet haut débit a également été installée afin d'optimiser le traitement des demandes et de faciliter l'accès aux différentes plateformes administratives.

Cette action traduit l'engagement Madame le Ministre d'offrir aux agents publics et aux usagers un service plus efficace, dans un environnement de travail mieux adapté aux exigences de performance de l'administration moderne.

Organisation de la Journée Internationale du Service Public

Du 23 au 25 juin 2026, le ministère de la Fonction publique et du Renforcement des capacités a organisé, sous la supervision de Madame le Ministre Laurence Ndong, la Journée internationale du service public, qui s'est tenue du 23 au 25 juin 2026.

Placée sous le haut patronage du Président de la République, Chef de l'État et Chef du Gouvernement, Brice Clotaire Oligui Nguema, cette commémoration s'est déroulée sous le thème du « Village du service public », un espace conçu pour rapprocher davantage l'administration des citoyens et mettre en lumière les réformes engagées en faveur d'un service public plus moderne, plus efficace et plus accessible.

À travers cette célébration, Laurence Ndong a indiqué que le Gouvernement a souhaité rendre un hommage mérité aux femmes et aux hommes qui œuvrent quotidiennement au sein du service public gabonais. « Il s'agit de leur témoigner la reconnaissance de la Nation pour leur engagement, leur dévouement et les efforts consentis au service de l'intérêt général », a-t-elle souligné.



Reforme sur les départs à la retraite

Madame Laurence Ndong, Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, a présidé, le jeudi 02 juillet 2026 à l'hémicycle du Ministère, une séance de travail réunissant l'ensemble des Directeurs Centraux des Ressources Humaines (DCRH). Deux dossiers majeurs étaient inscrits à l'ordre du jour: la régularisation des situations administratives des agents publics admis à faire valoir leurs droits à la retraite et les préparatifs de la Commission de réorientation et de prolongation des stages professionnels.

S'agissant des retraités, la rencontre a permis d'acter une nouvelle procédure destinée à simplifier et à sécuriser le traitement des dossiers de mise à la retraite. Désormais, les agents publics n'auront plus à parcourir eux-mêmes les différentes administrations pour constituer leur dossier. Cette responsabilité incombera aux DCRH, qui procéderont à la constitution des dossiers avant leur transmission au Ministère de la Fonction Publique, lequel les centralisera avant un envoi unique à la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF).



Réforme de la loi portant nouveau Statut général de la Fonction publique et nouveau Statut général des fonctionnaires

Du 22 au 24 Juillet 2022, le Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités, Madame Laurence Ndong, a présidé, à l'Hémicycle du Ministère, les travaux de l'atelier de validation des projets de loi portant nouveau Statut général de la Fonction publique et nouveau Statut général des fonctionnaires.

Pendant trois jours, du 22 au 24 Juillet 2026, les participants ont examiné, amendé et de validé les deux projets de loi qui serviront de fondement au futur cadre statutaire des agents publics. Les travaux poursuivaient plusieurs objectifs majeurs : mettre les statuts en conformité avec la Constitution du 19 décembre 2024, renforcer la sécurité juridique des agents et de l'administration, moderniser la gestion des ressources humaines, simplifier les procédures administratives et intégrer les nouveaux défis liés à la transformation numérique, à l'intelligence artificielle et aux métiers émergents. À travers cette réforme, le Gouvernement entend également promouvoir une administration fondée sur le mérite, la discipline, la responsabilité, l'éthique, la transparence et la culture de la performance.

« Ce ne sont pas de simples ajustements techniques que nous nous apprêtons à valider. C'est une refondation. Vous n'êtes pas réunis ici pour entériner des textes déjà arrêtés, mais pour les enrichir de votre expertise afin que naissent les meilleurs statuts possibles pour notre Fonction publique. L'Histoire retiendra que c'est ici que nous aurons choisi d'écrire, ensemble, une nouvelle page du service public gabonais. » a déclaré Madame Laurence Ndong, Ministre de la Fonction Publique et du Renforcement des Capacités.



MENTION EDITORIALE

Coordination Générale :

Mme Laurence **MENGUE ME NZOGHE**
Epse NDONG

Rédacteurs en Chef :

- M. Anicet Serge **ABESSOLO MBA**
- DR. François **NDJAMONO**

Supervision éditoriale :

- Lionel Leo **NDONG EYEGHE**
- Eric Tony **NZAMBA**

Infographie :

- Alain **BIKE**
- Omar ibn **OMANDA**

Photographe :

- Josué **MAYOMBO MINDZOMBO**
- Michel **NZE ONDO**

Rédacteur :

- Yannick **ALLOGO MVE**

CITATION

« Un bon agent public est celui qui place l'intérêt général au-dessus de ses intérêts personnels. »

Thomas Sankara

La Concorde

Refrain :

Uni dans la Concorde et la fraternité
Éveille toi Gabon, une aurore se lève,
Encourage l'ardeur qui vibre et nous soulève !

C'est enfin notre essor vers la félicité.
C'est enfin notre essor vers la félicité.

Éblouissant et fier, le jour sublime monte
Pourchassant à jamais l'injustice et la honte.

Qu'il monte, monte encore et calme nos alarmes,
qu'il prône la vertu et repousse les armes.

Refrain

Oui que le temps heureux rêvé par nos ancêtres arrive enfin chez nous, réjouisse les êtres, et chasse les sorciers, ces perfides trompeurs.
Qui sèment le poison et répandent la peur.

Refrain

Afin qu'aux yeux du monde et des nations amies le Gabon immortel reste digne d'envie,
Oublions nos querelles, ensemble bâtissons l'édifice nouveau auquel tous nous rêvons.

Refrain

Des bords de l'Océan au cœur de la forêt,
Demeurons vigilants, sans faiblesse et sans haine !
Autour de ce drapeau, qui vers l'honneur nous mène, saluons la Patrie et chantons sans arrêt



**Ministère de la Fonction Publique et
du Renforcement des Capacités**