

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO



LE PARLEMENT

SENAT

ASSEMBLEE NATIONALE

LOI N° ... 25/046 ... DU 1^{er} Juillet ... 2025

**MODIFIANT ET COMPLETANT LA LOI N°16/013 DU 15
JUILLET 2016 PORTANT STATUT DES AGENTS DES
SERVICES PUBLICS DE L'ETAT**



Palais du Peuple
Kinshasa-Lingwala
Juin 2025

EXPOSE DES MOTIFS

L'adoption de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des Agents de carrière des services publics de l'Etat, en remplacement de la Loi n°81-003 du 17 juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat, avait marqué un tournant décisif dans le cadre des efforts du Gouvernement de la République visant à réformer et à moderniser l'Administration publique, socle du développement socio-économique de toute nation.

Cependant, neuf ans après son entrée en vigueur, certaines dispositions de cette loi se sont révélées équivoques, lacunaires, voire inadaptées dans la pratique, d'autant plus que le changement souhaité, tant en ce qui concerne la gestion des ressources humaines que le fonctionnement des services, peine à se réaliser.

Plusieurs facteurs sous-jacents perturbent et affectent profondément l'observance du droit et des procédures légales, minant en conséquence, les incitations au changement ainsi que le fonctionnement efficace des services publics. A titre illustratif, les lacunes et faiblesses ci-après ont été constatées :

- l'inefficacité des dispositions régissant le recrutement ;
- le vide juridique sur la situation de l'agent qui décède au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ;
- la non- prise en compte du grade de promotion à la retraite dans le calcul des allocations de fin de carrière ainsi que de la pension de retraite, préjudiciant ainsi les agents mis à la retraite avec le grade autre que celui de l'Eméritat ;
- le silence de la loi sur le statut de certains agents lorsque le service dans lequel ils sont affectés change de nature juridique ou se transforme en une structure dont le personnel ne peut être régi par le statut de 2016 ;
- la non- prise en compte de la possibilité, pour l'Administration, d'attirer et d'utiliser, pour des périodes déterminées et dans certains emplois spécifiques, des ressources humaines dotées d'expériences particulières, au titre d'agents contractuels, sans qu'ils soient forcément titularisés pour faire carrière dans l'Administration ;
- l'impossibilité pour l'agent de se retirer momentanément de l'Administration pour des raisons de convenance personnelle, en plus des modalités d'interruption temporaire jusqu'à organisées, en l'occurrence, le détachement et la mise en disponibilité.

La présente loi apporte les innovations suivantes :

- le renforcement et la clarification des règles relatives au recrutement, à la promotion en grade et à la bonne gestion des ressources humaines des services publics de l'Etat ;
- la consécration de la retraite à titre posthume pour les agents qui décèdent en activité de service, alors qu'ils avaient rempli l'un des deux critères de mise à la retraite ;
- la valorisation du grade acquis lors de la mise à la retraite, assorti d'une incidence budgétaire ;
- l'instauration de la contractualisation au sein de la Fonction Publique ;
- l'établissement des règles relatives à l'interruption temporaire de service pour des raisons d'exercice d'une activité économique ou pour d'autres susceptibles de contribuer au développement du pays.

Telle est l'économie de la présente loi.

LOI

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté ;

Le Président de la République promulgue la Loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} :

Les articles 1, 4, 14, 15, 18, 19, 22, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 67, 68, 70, 71, 72, 74, 80, 83, 94, 117, 120, 134 ; l'intitulé du deuxième chapitre 6 et du chapitre 9 ainsi que la section 1^{ère} du Chapitre 9 de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat sont modifiés et complétés comme suit :

«Article 1^{er} :

La présente loi fixe les règles concernant le statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

L'agent de carrière des services publics de l'Etat, ci-après l'agent, est la personne nommée à un grade de la hiérarchie administrative pour occuper un emploi permanent budgétairement prévu dans un des services publics visé à l'article 2 de la présente loi.

Lorsque la nature juridique d'un service public change, entraînant leur exclusion du champ d'application de la présente loi, les agents de carrière des services publics de l'Etat qui y sont affectés passent d'office sous le régime du droit commun ou de tout autre statut compatible avec la nature du nouveau service.

Toutefois, l'agent de carrière des services publics de l'Etat qui souhaite poursuivre sa carrière sous le régime du statut des agents de carrière des services publics de l'Etat peut, dans les douze mois qui suivent le changement de la nature juridique du service d'affectation, solliciter du Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions une affectation dans un autre service dont le personnel relève du présent statut. La demande doit être motivée.

Article 4 :

Tout recrutement a pour objet de pourvoir à la vacance d'un emploi repris dans le cadre organique d'un service budgétairement prévu.

Il s'effectue dans le respect du principe de l'égalité d'accès aux fonctions publiques, suivant les conditions requises pour chaque emploi à pourvoir.

Les besoins de recrutement sont préalablement programmés dans la loi de finances de l'année. Pour chaque exercice budgétaire, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions détermine, en collaboration avec le Ministre ayant le budget dans ses attributions, les plafonds d'emplois à rémunérer dans tous les services visés à l'article 2 de la présente loi.

Un règlement d'administration fixe les modalités de détermination des plafonds annuels d'emplois à budgétiser.

Article 14 :

La période probatoire permet à l'autorité compétente de se rendre compte du degré de conscience et d'aptitudes morale et professionnelle de l'agent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques de certaines catégories d'emplois, pour être admis et nommé à titre définitif, l'agent accomplit une période probatoire de trois mois.

Article 15 :

A l'issue de la période probatoire, l'autorité déterminée par règlement d'administration établit un rapport donnant en conclusion ses avis sur l'opportunité de l'admission et de la nomination définitive de l'agent. Ce rapport est adressé, pour décision, par la voie hiérarchique, à l'autorité investit de ce pouvoir.

L'agent qui n'est pas admis ou nommé à titre définitif est licencié d'office sans aucune indemnité par l'autorité compétente. En cas d'admission et de nomination à titre définitif, l'ancienneté de l'agent court à partir de la date de son recrutement.

Article 18 :

Les grades des catégories B et C comportent les échelons établis comme suit :

- *Chef de Division :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*
- *Chef de Bureau :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*
- *Attaché d'Administration de 1^{ère} classe :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*
- *Attaché d'Administration de 2^{ème} Classe :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*
- *Agent d'Administration de 1^{ère} Classe :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*
- *Agent d'Administration de 2^{ème} Classe :*
 - *Echelon 2*
 - *Echelon 1*

Le passage de l'échelon 1 à 2 au sein d'un grade s'effectue dans les mêmes conditions d'évaluation que pour l'avancement en grade, sur proposition de l'autorité responsable du service d'affectation de l'agent, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction publique prévu aux articles 135 et 136 de la loi en vigueur.

L'initiative de la promotion revient au service dont dépend l'agent.

Article 19 :

Les agents nommés aux grades sont mis à la disposition des responsables des services administratifs énumérés à l'article 2 de la présente loi par le ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Sans préjudice des dispositions de l'article 74 de la présente loi, les agents mis à disposition sont affectés en interne aux différents emplois correspondant à leurs grades, selon le cas, par le Président de la République, le Premier Ministre, le Ministre, le Secrétaire Général, le Gouverneur de Province ou tout autre responsable des services publics de l'Etat énumérés à l'article 2 de la présente loi.

Les agents des services administratifs des Chambres du Parlement sont affectés aux différents emplois correspondants à leurs grades par le Président de l'Assemblée Nationale ou le Président du Sénat, selon le cas.

L'agent exerce l'emploi auquel il est affecté sur toute l'étendue de la République selon ses compétences et aptitudes, sans discrimination aucune.

Un emploi est vacant lorsqu'il n'est pas occupé par un agent revêtu du grade correspondant. Il est considéré comme provisoirement disponible lorsque son titulaire est momentanément absent ou empêché.

Article 22 :

Les cadres organiques et les effectifs maxima des emplois existant au sein de différents services sont fixés par décret du Premier Ministre, délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions après concertation avec le service concerné.

Toutefois, les cadres organiques et les effectifs maxima des emplois existant au sein des Chambres du Parlement sont, après concertation avec le Gouvernement, fixés par décision du Bureau de l'Assemblée Nationale ou du Sénat, selon le cas.

Article 29 :

Les congés de circonstance sont accordés à la demande de l'agent. Ils ne peuvent être pris qu'au moment de l'événement qui les justifie.

Les événements donnant droit à des congés de circonstance et leur durée sont fixés de la manière ci-après :

- 1. mariage de l'agent : cinq jours ouvrables ;*
- 2. accouchement de l'épouse de l'agent : sept jours ouvrables ;*
- 3. décès du conjoint ou d'un parent au premier degré : dix jours ouvrables ;*
- 4. décès d'un parent ou d'un allié au deuxième degré : trois jours ouvrables ;*
- 5. déménagement : trois jours ouvrables ;*
- 6. mariage d'un enfant : deux jours ouvrables.*

Article 30 :

L'agent de sexe féminin a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines consécutives dont huit semaines au moins après l'accouchement.

Le congé de maternité est accordé sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement.

Sur demande de l'agent, le congé de maternité peut être rallongé de la durée de congé de reconstitution auquel l'agent a droit au courant de la même année.

Article 37 :

La disponibilité à la demande de l'agent ne peut être accordée que dans les cas suivants :

- 1. pour effectuer, en République Démocratique du Congo ou à l'étranger, des études ou des recherches présentant un intérêt général pour le pays. Dans ce cas, la durée de la*

disponibilité ne peut excéder cinq ans. Néanmoins, cette durée est renouvelable une fois lorsque la spécificité des études ou des recherches le justifie. La disponibilité sollicitée pour raison d'études ne peut être accordée qu'à l'agent ayant acquis une ancienneté de trois ans au moins dans la carrière ;

2. pour des raisons sociales :

- *dans le cas où l'agent accompagne son conjoint en mutation ;*
- *dans le cas où l'agent accompagne son conjoint ou son enfant mineur dans un lieu d'hospitalisation ou de traitement en République Démocratique du Congo ou à l'étranger ;*

3. pour exercer un mandat électif. Dans ce cas, la durée de la disponibilité correspond à la durée du mandat ;

4. pour d'autres raisons de convenance personnelle. Dans ce cas, la durée de la disponibilité ne peut excéder cinq ans consécutifs sur une période de dix ans. La disponibilité pour raison de convenance personnelle n'est accordée qu'à l'agent ayant une ancienneté d'au moins dix ans dans l'Administration publique.

Article 39 :

La situation de l'agent en disponibilité à sa demande est réglée comme suit :

- 1. dans le cas où la disponibilité a été prononcée pour permettre à l'agent d'effectuer des études ou des recherches dans l'intérêt général pour le pays, l'agent perçoit le quart de son traitement majoré des avantages sociaux ; la durée de la disponibilité est comprise dans le temps de service comptant pour l'avancement de grade et de traitement ainsi que dans la durée de la carrière ;*
- 2. dans le cas où la disponibilité a été prononcée pour des raisons sociales :*
 - *lorsqu'il accompagne son conjoint en mutation, l'agent bénéficie du quart de son traitement pendant une année pour autant qu'aucune possibilité d'affectation ne soit trouvée au lieu du nouveau poste de travail du conjoint ;*
 - *l'agent bénéficie de la moitié de son traitement majoré des avantages sociaux pendant une période d'un an, lorsqu'il, accompagne son conjoint ou son enfant mineur dans un lieu d'hospitalisation ou de traitement ;*
- 3. dans le cas où la disponibilité a été accordée pour l'exercice d'un mandat électif, l'agent perd le bénéfice de la totalité de son traitement et tous les avantages sociaux. Toutefois, la durée de la disponibilité et l'expérience acquise sont comprises dans le temps de service et comptent pour l'avancement en grade ;*
- 4. dans le cas où la disponibilité est prononcée pour raison de convenance personnelle, l'agent ne perçoit ni la rémunération ni des avantages sociaux. Dans ce cas, la durée de la disponibilité n'est comptée pas comme temps de service et n'entre pas en ligne de compte pour l'avancement en grade et de traitement.*

Article 40 :

La disponibilité rend provisoirement disponible l'emploi occupé par l'agent. A l'expiration de la période de disponibilité, l'agent est replacé en activité, sauf les cas :

- 1. de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ;*
- 2. de l'agent qui accompagne son conjoint en mutation ;*

3. de l'impossibilité pour l'agent de rejoindre son poste de travail.

Un règlement d'administration détermine les modalités de réintégration des agents au sein des services publics à la fin de la période d'interruption de leur service, notamment de disponibilité et de détachement.

Article 41 :

L'agent qui, après des indices suffisamment graves, est présumé avoir commis une faute, peut être suspendu de ses fonctions.

Dans ce cas, la suspension n'est pas une sanction, mais une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service.

La durée de la suspension ne peut excéder trois mois. Dépassé ce délai, l'agent reprend ses fonctions d'office.

La suspension est accompagnée de l'ouverture d'une action disciplinaire.

Elle décidée par l'autorité hiérarchique dont relève directement l'agent.

Le Ministre de la Fonction Publique, dans ses attributions, dispose de la plénitude de l'action disciplinaire. Il peut déléguer ce pouvoir au chef hiérarchique de l'agent.

Article 67 :

Suivant la gravité des faits, les sanctions disciplinaires applicables à l'agent sont :

- 1. le blâme ;*
- 2. la retenue du tiers de la rémunération pour une durée ne dépassant pas un mois ;*
- 3. l'exclusion temporaire avec privation de rémunération pour une période ne dépassant pas trois mois ;*
- 4. la révocation.*

Article 68 :

Le blâme, la retenue du tiers de la rémunération pour une durée ne dépassant pas un mois ainsi que l'exclusion temporaire avec privation de rémunération pour une période ne dépassant pas trois mois sont prononcés par les Chefs hiérarchiques désignés par règlement d'administration.

La révocation est l'exclusion définitive prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination au grade dont l'agent incriminé est revêtu, pour faute ou manquement grave aux devoirs de son état, après avis du Conseil de discipline prévu à l'article 137 de la présente loi.

La retenue ne s'applique pas aux avantages sociaux de l'agent.

Article 70 :

L'évaluation est obligatoire pour tout agent soumis au présent statut.

Elle a pour objet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, en évaluant ses compétences, son assiduité, son intégrité, son sens social, sa conscience professionnelle ainsi que son aptitude à exercer ses fonctions.

Cette appréciation peut revêtir des formes diverses, selon le contexte dans lequel elle s'inscrit. Elle prend notamment la forme d'un entretien professionnel entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent évalué, au cours duquel sont examinés les objectifs assignés à ce dernier ainsi que les résultats effectivement atteints.

L'évaluation est réalisée après chaque année civile au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. L'absence d'évaluation des agents d'un service après cette date constitue une faute disciplinaire à charge de l'autorité compétente.

Le chef hiérarchique compétent établit un bulletin qui décrit brièvement les objectifs et les tâches assignés à l'agent ainsi que les résultats réellement atteints en fin d'année. Il y propose l'appréciation du mérite qu'il estime de voir être attribué à l'agent.

L'appréciation du mérite est synthétisée par l'une des mentions suivantes : « Elite », « Très Bon », « Bon », « Assez Bon », « Médiocre ».

Après une période de trois ans, le service réalise un bilan de compétences de l'agent.

Le bilan de compétences est réalisé, avec le concours de la Direction des ressources humaines du Service dont dépend l'agent, par le service technique attitré du Ministère de la fonction publique ou d'un organisme spécialisé, publique ou privé, dûment mandaté par le Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions.

Le rapport établi au titre de bilan de compétences définit le niveau du savoir, du savoir-faire et savoir – être de l'agent dans différents domaines. Ce niveau d'évaluation est synthétisé par les mentions suivantes : « Expert », « Maîtrise », « Apprenti », « Inapte ».

Une copie du rapport du bilan de compétence est versée au dossier de chaque agent, une deuxième copie transmise à son supérieur hiérarchique et une troisième copie remise à l'Agent.

Le rapport du bilan de compétences est définitif. Toutefois, si l'agent s'estime lésé, il peut, dans les six mois qui suivent l'établissement du rapport, demander à passer une nouvelle évaluation.

Article 71 :

L'autorité qui établit le bulletin d'évaluation en transmet copie à l'agent dans un délai de quinze jours. Il est loisible à l'agent d'introduire, la voie hiérarchique, dans les huit jours de la réception de la copie du bulletin d'évaluation, un recours contre l'appréciation du mérite.

Le recours, accompagné des avis des supérieurs hiérarchiques de l'agent, est transmis avec le bulletin d'évaluation à l'autorité compétente pour attribution définitive des appréciations.

Nul ne peut s'opposer à la transmission d'un recours introduit par l'agent sous peine de sanction disciplinaire.

La décision d'attribution définitive de la note de l'évaluation n'est susceptible d'aucun recours.

Un règlement d'administration fixe les modalités de l'évaluation.

Article 72 :

Les promotions en grade ne peuvent avoir pour objectif que de pourvoir à la vacance d'emplois budgétairement prévus dans les limites des cadres organiques.

Les candidats à la promotion à la promotion doivent remplir les conditions suivantes :

- 1. avoir obtenu au moins l'appréciation « Très Bon » lors des trois dernières évaluations, et d'au moins de mention « Maîtrise », lors du dernier rapport de bilan de compétence ;*
- 2. avoir accompli 3 ans d'ancienneté au moins dans le grade immédiatement inférieur au grade de promotion ;*
- 3. avoir participé avec succès et s'être classé en ordre utile à un concours organisé pour le passage d'une catégorie à une autre, à l'exception de la première catégorie dont les trois conditions énumérées ci-dessus sont requises pour le passage d'un grade à un autre.*

En cas d'égalité de réussite au concours, le candidat ayant obtenu la meilleure cote signalétique a priorité. Toutefois, les conditions de promotion de l'agent effectuant la carrière plane sont déterminées par voie de Règlement d'administration.

Tout candidat qui a échoué deux fois successivement ne peut prétendre à accéder au grade de Directeur.

Pour les grades inférieurs à celui de Directeur, trois échecs successifs privent l'agent du droit de participation au concours.

Article 74 :

Le Secrétaire Général de l'Administration est nommé par le Président de la République, sur proposition du Gouvernement délibérée en Conseil des Ministres, parmi les hauts fonctionnaires revêtus au moins du grade de Directeur dans l'Administration publique.

Des Secrétaires Généraux sont affectés et mis en service par le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions.

Les promotions aux grades des catégories B, C et D sont octroyées par le Premier Ministre, sur proposition, selon le cas, du Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, du Président de l'Assemblée nationale ou du Président du Sénat accorde la promotion au grade de Directeur dans l'Administration publique.

Toutefois, sans préjudice des dispositions de l'article 92 alinéas 3 et 4 de la Constitution, par délégation du Premier Ministre, le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions accorde la promotion aux grades des catégories B et C.

L'initiative de promouvoir un agent revient au service dont il relève.

L'octroi d'une promotion de grade donne droit au traitement initial du grade conféré.

L'agent qui jouit déjà d'un traitement supérieur à celui que donne l'avancement de grade conserve ce traitement, majoré d'une augmentation de trois pourcents calculés sur le traitement initial de son nouveau grade.

Article 80 :

L'agent est d'office mis à la retraite lorsqu'il a, soit :

- atteint l'âge de soixante-cinq ans ;*
- effectué une carrière de trente*cinq ans.*

Néanmoins, lorsque l'agent a accompli trente-cinq ans d'ancienneté mais qu'il n'a pas atteint soixante-cinq ans d'âge, le responsable du service d'affectation de l'agent peut, après consultation de l'agent concerné, solliciter du Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions une autorisation de maintien en activité de service jusqu'à ce que l'agent atteigne soixante-cinq ans d'âge.

Cette autorisation est accordée sur décision du Ministre de la Fonction publique lorsque l'agent justifie des performances professionnelles exceptionnelles attestées par ses bulletins d'évaluation de trois dernières années ou à l'initiative de l'administration, en cas d'insuffisance professionnelle constatée par l'évaluation de trois dernières années ne permettant plus son reclassement dans un autre emploi, ou en cas d'une compromission liée aux insuffisances d'éthique et déontologiques ne justifiant plus ses prestations dans les services publics, être mis à la retraite, s'il a accompli une carrière de vingt-cinq ans au moins.

L'agent peut, à sa demande ou à l'initiative de l'administration, en cas d'insuffisance professionnelle constatée par l'évaluation de trois dernières années ne permettant plus son reclassement dans un autre emploi, ou en cas d'une compromission liée aux insuffisances d'éthique et déontologiques ne justifiant plus ses prestations dans les services publics, être mis à la retraite, s'il a accompli une carrière de vingt-cinq ans au moins.

Dans l'intérêt du service et à la demande des responsables des services énumérés à l'article 2 de la présente loi, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions peut, à titre exceptionnel, autoriser, pour une durée de douze mois renouvelable une fois, l'utilisation d'un agent mis à la retraite, lorsqu'en raison de son expertise et de son expérience, son rappel en activité est indispensable pour l'encadrement et la transmission des compétences intergénérationnelles. L'agent bénéficiaire du rappel en service ne participe pas à l'avancement en grade et ne pose plus des actes engageant le service. Il est soumis au régime des agents contractuels.

Lorsqu'un agent ayant rempli l'un des critères de mise à la retraite décède en activité de service, une décision de mise à la retraite à titre posthume est prise en sa faveur.

Dans ce cas, l'allocation de fin de carrière et de mise à la retraite et tous les avantages dus à la mise à la retraite sont versés à la succession constituée de l'agent conformément au code de la famille. Les indemnités de fin de carrière sont cumulées avec les allocations de décès.

A sa demande, l'agent en détachement peut bénéficier des mêmes avantages.

La mise à la retraite est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 83 :

L'agent est licencié pour inaptitude professionnelle lorsqu'il fait preuve d'insuffisance professionnelle constatée par l'évaluation des trois dernières années dans les emplois correspondant à son grade.

Le licenciement est prononcé d'office lorsque l'agent a reçu trois fois de suite la mention « Médiocre » ou « inapte », après le bilan de compétences.

Article 94 :

La liberté syndicale est garantie à l'agent de carrière des services publics de l'Etat.

Les agents peuvent, dans les conditions fixées par décret du Premier Ministre délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Ces organisations syndicales sont dotées de la personnalité juridique et peuvent ester en justice.

Article 117 :

Tout agent qui, pour une cause autre que la démission d'office ou la révocation, cesse définitivement ses services après avoir accompli une carrière de vingt-cinq ans au moins, reçoit une allocation de fin de carrière.

Le montant de l'allocation de fin de carrière est égal aux deux quarts, trois quarts ou quatre quarts du montant annuel du traitement de base du grade auquel l'agent est promu à titre honorifique à sa mise à la retraite, selon que l'agent a accompli une carrière de moins de trente ans, de trente ans à moins de trente-cinq ans ou de trente-cinq ans au moins.

Tout agent licencié reçoit également une allocation de fin de carrière dont le montant est égal au traitement d'un, de deux ou de trois mois selon que l'agent a accompli une carrière de six à onze ans, de douze à dix-sept ans ou de dix-huit à vingt-quatre ans.

L'allocation de fin de carrière est exempte de toute imposition fiscale.

Article 130 :

Lorsque le barème des traitements attachés aux grades des agents en activité subit une augmentation générale, les pensions et les rentes sont revues à la hausse dans une proportion identique.

Article 134 :

Tout agent revêtu du grade de Secrétaire Général qui, après vingt-cinq ans de bons et loyaux services, aura accompli une ancienneté d'au moins trois ans révolus dans le grade et justifié trois fois d'une note d'évaluation égale ou supérieure à « Très bon », peut être admis à l'éméritat.

Le Secrétaire Général émérite bénéficie, outre son dernier traitement, des mêmes avantages que le Secrétaire Général en activité. Un règlement d'administration détermine les avantages auxquels ils ont droit et fixe les modalités pratiques y afférentes.

Chapitre 7 : Les avantages sociaux

Chapitre 9 : De L'évaluation, de L'avancement en grade et de l'avancement de traitement.

Section 1^{ère} : De l'Evaluation

Article 2 :

Il est inséré dans la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat les articles « 1^{er} bis, 1^{er} ter, 1^{er} quater, 1^{er} quinquies et 55bis :

«Article 1^{er} bis :

Pour certaines catégories d'emplois requérant une technicité ou une expertise spécifique et certains métiers relevant de la catégorie d'emplois d'exécution, les Responsables des services repris à l'article 2 de la présente loi peuvent être autorisés de recruter des agents contractuels suivant les modalités définies par le règlement d'administration.

Article 1^{er} ter :

Nul ne peut être recruté agent contractuel pour les métiers relevant de la catégorie d'emplois d'exécution, s'il n'est âgé d'au moins de dix-huit ans à la date de l'ouverture du processus de recrutement.

Pour les catégories d'emplois requérant une technicité ou une expertise spécifique, le recrutement n'est ouvert qu'aux personnes âgées d'au moins quarante ans et justifiant d'une expérience d'au moins dix ans dans le domaine de compétence considérée à la date d'ouverture du processus de recrutement.

Article 1^{er} quater :

Par dérogation à l'article 7 alinéa 2 du Statut, les agents contractuels peuvent être recrutés directement dans les emplois de coordination, d'encadrement et de commandement à l'exception du grade de Secrétaire Général.

Article 1^{er} Quinquies :

Le contrat d'engagement de l'agent contractuel est conclu par écrit. Il ne peut excéder la durée de cinq ans renouvelable une fois.

Il est signé conjointement par le responsable du service requérant, les ministres ayant respectivement le budget et la fonction publique dans leurs attributions, ainsi que l'agent concerné.

En sus des clauses contractuelles,, les agents sous contrat sont soumis au Statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

Un règlement d'administration fixe les modalités de recrutement, de rémunération et d'exécution du contrat des agents contractuels.

Article 55 bis :

L'Etat souscrit une assurance au bénéfice de l'agent public de l'Etat couvrant les frais médicaux, les soins de santé et les frais funéraires.

Un décret du Premier Ministre, délibère en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des Ministres ayant respectivement la fonction publique, la santé et la prévoyance sociale, le budget et les finances dans leurs attributions , fixe les modalités d'organisation de la police d'assurance en faveur des agents publics ainsi que le taux de cotisation entre l'Etat employeur et l'agent bénéficiaire.»

Article 3 :

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires à la présente loi.

Article 4 :

La présente Loi entre en vigueur à la date de sa promulgation.

Fait à Kinshasa, le **08 JUIL 2025**

Félix-Antoine TSHISEKEDI TSHILOMBO