



Le Vice-Premier Ministre

Transmis copie pour information à :

- Son Excellence Monsieur le Président de la République, Chef de l'Etat
(Avec l'expression de mes hommages les plus déférents)
Palais de la Nation
à Kinshasa/Gombe
- Honorable Président de l'Assemblée Nationale
- Honorable Président du Sénat
Palais du Peuple
(Avec l'expression de ma haute considération)
(Tous) à Kinshasa/Lingwala
- Son Excellence Monsieur le Premier Ministre, Chef du Gouvernement
(Avec l'expression de ma haute considération)
Hôtel du Gouvernement
à Kinshasa/Gombe
- Madame et Messieurs les Vice-Premiers Ministres (Tous) ;
- Mesdames et Messieurs les Ministres d'Etat (Tous) ;
- Mesdames et Messieurs les Ministres (Tous)
(Tous) à Kinshasa

**NOTE CIRCULAIRE N° 008.....CAB.VPM/FP-MA-ISP/JPL/TKB/JMM/CKK/
AMAT/2022 A L'ATTENTION DE MESDAMES ET MESSIEURS LES SECRETAIRES
GENERAUX, INSPECTEURS GENERAUX ET DIRECTEURS GENERAUX DE
L'ADMINISTRATION_PUBLIQUE DE L'ETAT (TOUS) A KINSHASA**

Concerne : Rappel de quelques principes régissant la gestion des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat

Mesdames et Messieurs,

Ainsi que vous le savez, dans le but notamment de normaliser la gestion administrative des Agents et d'assurer la maîtrise des effectifs et de la masse salariale, le Gouvernement de la République est résolument engagé dans un vaste programme de réforme et de modernisation de son Administration Publique, moteur de croissance et du développement socio-économique de toute Nation.

Il me revient cependant que, dans le fonctionnement quotidien de vos services respectifs, plusieurs cas de non-respect ou d'interprétation erronée des textes légaux et réglementaires régissant la carrière des Agents des Services Publics de l'Etat sont relevés, mettant ainsi en mal l'atteinte des objectifs de la réforme susvisée.

Prenant la mesure de cette situation, et partant des principales attributions dévolues au Ministère de la Fonction Publique par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, il me semble impérieux de rappeler à l'attention de tous et de chacun, quelques principes fondamentaux régissant certains domaines clés de la carrière des Agents des services publics de l'Etat, assortis de quelques instructions y afférentes. Pour ce faire, quatre domaines de gestion des ressources humaines ci-après, nécessitent que certaines précisions soient données afin de garantir la légalité des actes de gestion et la sécurité de la carrière des Agents des Services Publics

de l'Etat à tous les niveaux : (i) le recrutement, (ii) l'affectation, (iii) la rémunération, (iv) l'intérim et l'avancement en grade.

I. DU RECRUTEMENT

Il convient de rappeler que le recrutement des Agents au sein des Services Publics de l'Etat demeure une compétence exclusive du Pouvoir central, dont les modalités d'exercice sont précisées par les dispositions pertinentes des articles 4 à 11 de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat ainsi que de l'Ordonnance n°82-028 du 31 mai 1982 portant règlement d'administration relatif au recrutement des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat.

A ce propos, il me revient que dans vos services respectifs et ce, depuis maintenant plusieurs années, évolue une catégorie d'Agents désignée couramment sous le vocable « **Nouvelles Unités** ». Ces agents, recrutés en violation flagrante des dispositions légales et réglementaires en la matière, deviennent de plus en plus nombreux et fragilisent de ce fait, la bonne gestion des ressources humaines de l'Etat, laquelle nécessite un management prévisionnel des effectifs, des emplois et des compétences.

Ainsi, considérant, d'une part, l'impératif de répondre aux objectifs de la réforme de l'Administration Publique en cours qui obligent notamment la maîtrise des effectifs et de la masse salariale et, d'autre part, la nécessité de faire respecter la procédure en matière de recrutement des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat, je tiens à rappeler les principes fondamentaux ci-après :

1. Tout recrutement doit avoir pour but de pourvoir à la vacance d'un emploi repris dans le cadre organique d'un service et budgétairement prévu ;
2. Nul ne peut être recruté comme Agent de carrière s'il ne remplit les conditions légales, notamment : Être de nationalité congolaise ; jouir de la plénitude des droits civiques ; être de bonne vie et mœurs ; avoir atteint l'âge de 18 ans minimum et de 35 ans au maximum ; être en bonne santé et avoir des aptitudes physiques et mentales requises pour les fonctions à exercer ;
3. L'Agent est recruté sur concours. Toutefois, le recrutement peut se faire sur titre en faveur des candidats détenteurs d'un diplôme délivré ou reconnu équivalent par l'Enseignement national et préparant spécialement à la carrière concernée, pour autant que le nombre de candidats ne dépasse pas celui des emplois mis en compétition ;
4. Le recrutement au sein de l'Administration n'est organisé que sur décision du Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions. Il fait l'objet d'une publicité préalable à la presse ;
5. Le recrutement s'effectue exclusivement aux grades d'exécution et de collaboration, sauf exception prévue par des règlements d'administration particuliers ;
6. **Tout agent porte obligatoirement un numéro matricule qui lui est attribué par le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Par conséquent, sous peine de poursuites tant disciplinaires que judiciaires, il est fait interdiction formelle à tous les gestionnaires des Services Publics du Pouvoir central, tant au niveau national que déconcentré, de procéder au recrutement des Agents dits « Nouvelles Unités » « NU », en sigle, ainsi qu'à leur alignement aux primes et autres avantages reconnus aux Agents de carrière.**

II. DE L'AFFECTATION :

L'affectation, ici entendue comme la mise en service d'un Agent, est régie par les dispositions des articles 19 à 22 du Statut ainsi que par celles de l'article 4 de l'Ordonnance n°82-029 du 31 mars 1982 portant Règlement d'administration relatif à la carrière des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat.

En substance, l'article 4 dispose qu'« *en application de l'article 19 du Statut, l'Agent admis sous statut à titre définitif est mis à la disposition des Présidents du Parlement, du Ministre, du Gouverneur de Province ou d'un responsable des différents Services Publics de l'Etat énumérés à l'article 2 du Statut, moyennant une Commission d'affectation du Ministre de la Fonction Publique* ».

Le dernier alinéa du même article précise que, « *ces responsables sont tenus à leur tour d'affecter l'Agent par une Commission interne d'affectation, à l'emploi budgétairement prévu et correspondant à son grade* ».

De ce qui précède, il revient donc de noter ce qui suit :

1. La Commission d'affectation établie en faveur d'un Agent non porteur d'un numéro matricule est irrégulière et, par conséquent, nulle et de nul effet. Vous vous abstenrez désormais de poser pareil acte ;
2. Est également irrégulière, la Commission interne d'affectation établie en faveur d'un Agent dont la procédure de transfert n'a pas encore été sanctionnée par l'Arrêté du Ministre de la Fonction Publique, conformément aux prescrits de l'article 44 de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant Statut.
3. Par ailleurs, rappelant la compétence en matière d'affectation, et me référant notamment aux prescrits de la Circulaire administrative n°CAB.MIN/FP/001/92 du 13 mai 1992 relative à l'affectation des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat admis sous-statut, je voudrais rappeler que les Agents de Commandement sont affectés en interne, tant au niveau Central qu'en Province, par les Ministres sectoriels, tandis que les Agents de Collaboration et d'Exécution le sont par Commission d'affectation des Secrétaires Généraux de l'Administration Publique.

III. DE LA REMUNERATION

La rémunération en faveur des Agents de carrière des services publics de l'Etat est une matière régie notamment par les dispositions pertinentes des articles 43 à 50 de la Loi n°16/013 susmentionnée, lesquelles mettent en exergue les principes ci-dessus :

1. La rémunération est la contrepartie pécuniaire du travail fourni que reçoit mensuellement l'Agent à terme échu et qui comprend le salaire de base et, le cas échéant, les primes et autres indemnités ;
2. La prime est un complément pécuniaire au traitement destiné à rétribuer l'Agent qui exerce certaines fonctions ou accomplit des prestations spécifiques ;
3. Les conditions et les modalités d'octroi des primes ainsi que leurs taux sont fixés par règlement d'administration pris par décret du Premier Ministre, délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions en tenant compte du principe d'égalité du traitement entre les Agents de carrière des Services Publics de l'Etat (Art 48);

4. Le barème du traitement et les taux des primes sont fixés par décret du Premier ministre délibéré en Conseil des ministres sur proposition conjointe des Ministres ayant la Fonction Publique, le budget et les finances dans leurs attributions, après concertation avec les organisations syndicales de l'administration publique (Art.49) ;
5. Les modalités de liquidation, de retenue et de saisie éventuelle de la rémunération sont fixées par décret du Premier ministre délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions (Art. 50) ;

De ce qui précède, il revient donc que pour qu'un Agent soit bénéficiaire de la rémunération, il devra être placé dans une situation légale et réglementaire, et remplir les critères fondamentaux ci-après :

- être porteur d'un numéro matricule attribué par Arrêté du Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions, dûment notifié et transmis au Responsable du Service Public concerné par le Secrétaire Général à la Fonction Publique chargé des Actifs ;
- être régulièrement en activité de service par une commission d'affectation de l'autorité compétente ;
- être déclaré formellement par le service utilisateur ;
- Avoir été identifié et certifié par le service compétent de la Fonction Publique à travers le Fichier de Référence de l'Administration Publique.

Pour ce faire, vous vous abstenrez désormais d'aligner ou de proposer l'alignement aux primes et autres avantages de vos secteurs respectifs reconnus aux Agents de carrière des services publics de l'Etat, les personnels non revêtus de cette qualité, en l'occurrence, les Agents dits « Nouvelles Unités » ainsi que d'autres personnels sans titre ni qualité ;

Concernant les Agents NU existantes et déjà alignées aux primes et autres avantages avant la signature de la présente circulaire, leurs situations seront traitées au cas par cas, en référence principalement aux données déjà renseignées dans le Fichier de référence de l'Administration Publique par vos services respectifs. Dans le traitement de ce dossier, vous ferez preuve de responsabilité pour ne transmettre que la situation réelle et effective.

IV. DE L'INTERIM ET L'AVANCEMENT EN GRADE

A ce sujet, il y a lieu de rappeler que :

1. *Les promotions en grade ne peuvent avoir pour objet que de pourvoir à la vacance d'emplois budgétairement prévus dans les limites des cadres organiques* » (Art 72) ;
2. Les conditions à remplir par les candidats à la promotion sont essentiellement les suivantes: (i) avoir accompli 3 ans d'ancienneté au moins dans le grade immédiatement inférieur au grade de promotion, (ii) avoir obtenu au moins l'appréciation « Très bon » lors des trois dernières cotations, (iii) 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 conditions énumérées ci-dessus sont requises pour le passage d'un grade à un autre ;
3. Les promotions aux grades de la catégorie A sont accordées par le Président de la République sur proposition du Gouvernement délibérée en Conseil des Ministres, tandis que celles aux grades des catégories B, C et D sont octroyées par le Premier Ministre, sur proposition du Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions ;



4. A ce stade, il s'avère important de préciser, à la meilleure attention des gestionnaires de la carrière des Cadres et Agents de vos services respectifs, la portée de la notion de titularisation qui n'est pas à confondre avec la promotion. En effet, la titularisation n'est pas expressément définie par le Statut. Elle suppose la régularisation de la situation administrative d'un Agent exerçant les fonctions ou occupant, à titre intérimaire, un emploi qui ne correspond pas au grade dont il est revêtu statutairement, à travers la prise d'un acte le nommant à ce grade par l'autorité investie du pouvoir de nomination (Ordonnance, Décret ou Arrêté du Ministre de la Fonction Publique en cas de délégation);
5. Dans tous les cas, en vue de garantir aux processus de titularisation et de promotion la transparence et l'objectivité dont ils ont besoin, il est nécessaire que les travaux de fiabilisation des listes d'Agents éligibles à ces processus se fassent avec l'implication du banc syndical, en l'occurrence, du Président de la délégation syndicale sectorielle ;
6. Par ailleurs, l'examen des dispositions légales et réglementaires régissant l'exercice de l'intérim dans l'Administration Publique appelle de ma part les éléments de précision ci-après :

- ✓ Lorsqu'un emploi de commandement est déclaré vacant, un Agent de grade statutaire immédiatement inférieur par rapport au grade du titulaire de cet emploi, peut être désigné pour assurer l'intérim.

Ex. : Pour un emploi de Chef de Bureau Vacant, seul un Agent revêtu du grade d'Attaché d'Administration de première classe peut être désigné intérimaire, de même que seul un Chef de Bureau nommé à ce grade peut être désigné pour exercer, à ce titre intérimaire, les fonctions de Chef de Division.

- ✓ Un Agent revêtu d'un grade statutaire qui n'est pas hiérarchiquement immédiat à celui qui est vacant, ne remplit donc pas le critère requis pour être désigné à titre intérimaire.

Ex. : Un ATA1 ne peut être directement désigné Chef de Division intérimaire.

- ✓ Un emploi n'est pas vacant mais provisoirement disponible lorsque son titulaire est momentanément absent ou empêché dans les conditions et les limites prescrites par la Loi (cas de congé, maladie, poursuites disciplinaires ou judiciaires en cours, etc.).
- ✓ Tout commissionnement d'un Agent doit être immédiatement porté à la connaissance du Ministre de la Fonction Publique pour vérification de la régularité de la désignation. En cas d'irrégularité constaté, l'intérim peut être annulé. Tout Agent commissionné doit donc disposer d'un Arrêté d'entérinement de sa désignation à titre intérimaire signé par le Ministre de la Fonction Publique.
- ✓ Commissionnement sur Commissionnement ne vaut.

Ex. : un Agent ATA1 commissionné CB, ne peut être légalement commissionné au grade de Chef de Division s'il n'a pas encore l'acte de sa nomination au grade de CB ; le principe étant que pour être commissionné à un emploi supérieur, il faut être revêtu du grade immédiatement inférieur. Or dans le cas d'espèce, l'Agent commissionné CB garde toujours son grade d'ATA1.

- ✓ Toutefois, l'Agent remplissant les critères de titularisation mais éligible à la retraite et justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans ses fonctions, aura à bénéficier d'une double promotion : la première découlant du fait de la titularisation et la seconde de l'application en sa faveur des dispositions de l'article 81 du Statut ;

- ✓ La durée de l'intérim en cas de vacance de l'emploi ne peut, en principe, dépasser 12 mois ;
- ✓ Par ailleurs, s'il est vrai que, conformément aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article 20 du statut, « lorsque la durée de l'intérim dépasse douze mois et qu'aucun concours n'a été organisé, *l'Agent intérimaire ne peut prétendre à une titularisation d'office* », l'Administration Publique quant à elle, sans préjudice de l'application du principe légal de la vacance préalable de poste avant toute promotion en grade, dispose de la latitude d'apprécier l'opportunité de déroger audit principe, pour des raisons de justice et d'équité, notamment au moment de la cessation définitive de carrière ;
- ✓ Ainsi, sur cette base de justice et d'équité, un Agent revêtu du grade statutaire de Directeur éligible à la retraite et qui assume à titre intérimaire les fonctions de Secrétaire Général durant une période d'au moins trois ans d'activité de service ininterrompu à ce poste, peut logiquement être admis à la retraite au grade de Secrétaire Général avec bénéfice de l'Éméritat, à la différence d'autres Directeurs n'ayant pas assumé ledit intérim qui, logiquement, iront à la retraite au grade de Secrétaire Général et admis à l'Honorariat.

Vous vous conformerez donc à toutes les prescriptions sus-évoquées, et pour toute nécessité de clarification y afférentes, vous daignerez, chaque fois que de besoin, vous référer à l'autorité du Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions.


Jean Pierre LIHAU EBUA