



REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique

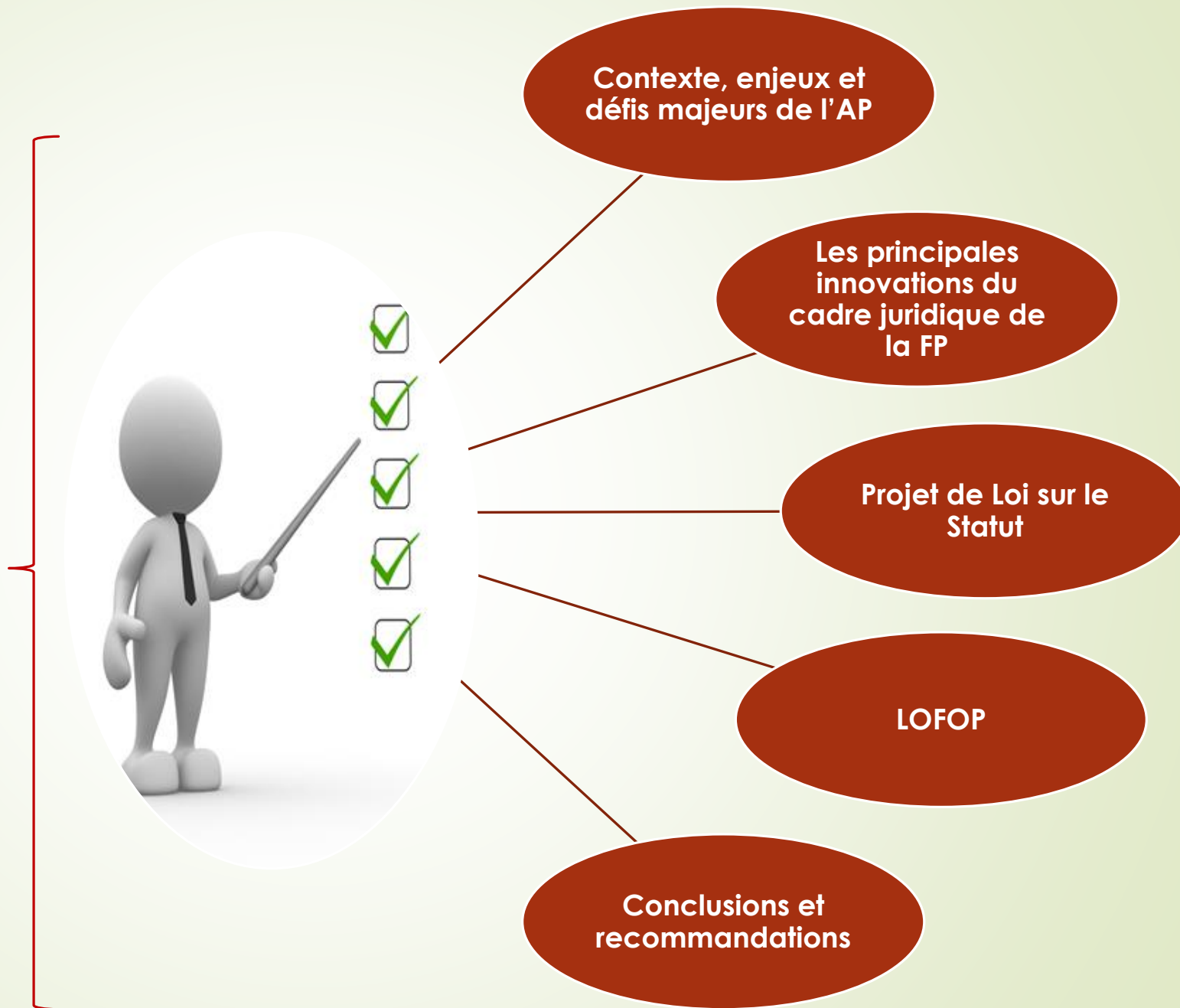
Réforme et Modernisation de l'Administration Publique

**Les grandes innovations apportées dans le
nouveau cadre juridique de la Fonction Publique**

Par Jean-Serge BIKORO
Coordonnateur de la CMRAP

25 janvier 2016

Plan de présentation





1^{ère} Partie :

Contexte, enjeux et défis de la Réforme du cadre Juridique



❑ Réforme constitutionnelle de 2006 :

- Introduit la décentralisation comme un nouveau mode de gestion de l'Etat ;
- Reconnait une décentralisation à trois plusieurs dimensions : Administrative, sectorielle, Territoriale, financière et fiscale;
- Reconnait aux provinces les principes de la libre administration, de l'autonomie de gestion de leurs ressources propres (humaines, matérielles, financières et techniques)
- Définition de trois niveaux de gouvernance: Pouvoir central, Province et ETD;
- Choix de la décentralisation comme une véritable stratégie de développement à partir de la base;
- Reconnait le rôle et l'importance de l'Administration Publique dans l'efficacité de l'action gouvernementale ;
- Reconnait le caractère indépendant et impartial de l'Administration Publique;

❑ Vision de l'émergence du pays à l'horizon 2030 ;

❑ PAG 2012-2016;

❑ Reconnait le rôle moteur de l'Administration Publique dans l'efficacité de l'Etat et de ses institutions;

❑ Reconnait la nécessité réformer et moderniser l'Administration publique pour qu'elle contribue efficacement et effectivement au renforcement de l'efficacité de l'Etat, de l'Action gouvernementale et de ses institutions ;





2^{ème} Partie :

Principales innovations introduites dans le projet de Loi sur le nouveau Statut



A QUOI SERT LE



DE LA FONCTION
PUBLIQUE ?

Statut

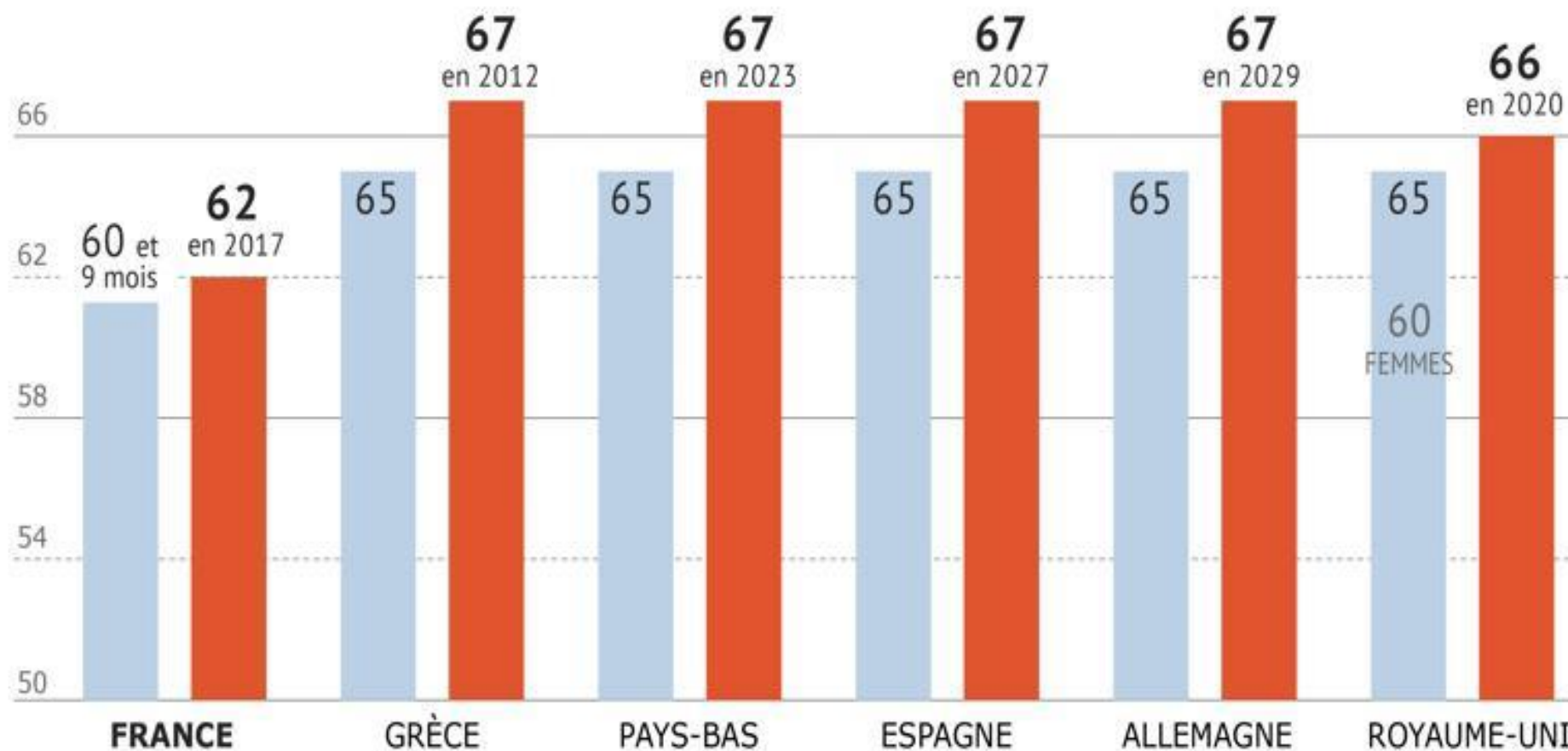
Les textes fondamentaux

Principales innovations en matière du Statut des agents de carrières des services publics de l'Etat

- **Prise en compte des exigences des résultats: reconnaissance de l'approche de Gestion Publique axée sur les Résultats (GAR) ;**
- **Renforcement de la politique et du système de sécurité sociale : reconnaissance de l'efficacité du système contributif en lieu et place d'un système octroyé ;**
- **La prise en compte de la décentralisation administrative et sectorielle en relation avec la libre administration des provinces;**
- **Prise en compte de l'autonomie de gestion des RH des secteurs à compétences exclusives des provinces tout en garantissant l'unicité du Statut et en reconnaissant les spécificités provinciales ;**
- **Nécessité du réajustement à la hausse de l'âge de la retraite en fonction de l'évolution de l'espérance de vie;**

Quel âge de départ à la retraite en Europe?


ÂGES DE DÉPART ACTUELS ET APRÈS MONTÉE EN CHARGE DES RÉFORMES EN COURS, en années



Sources : Missoc, Commission européenne

15/12/2014

Infographie **LE FIGARO**

- 
- **Renforcement du partenariat en créant les conditions propices pour le développement d'un dialogue social franc et constructif avec les partenaires sociaux;**


- **Création à coté d'une administration publique de carrière une administration publique d'emploi : vers une administration publique ouverte à la contractualisation (administration d'emploi) ;**
- **Création d'un Corps des administrateurs civils (CAC): vers la professionnalisation et la spécialisation du métier d'administrateur à l'instar d'autre corps: médecin, magistrat,...**



•Reconnaissance du rôle crucial de l'action syndicale de créer un cadre de dialogue social basé sur des approches démocratiques et participatives,

DIALOGUE SOCIAL



- 
- **Renforcement de la politique de sécurisation de la de la gestion de la carrière et des avantages acquis même en cas de transfert du pouvoir central vers la fonction publique provinciale;**
 - **Fixation des conditions minimales pour garantir un accès équitable aux conditions de la retraite ainsi aux avantages liés au système de sécurité sociale;**

- **Revalorisation des emplois et des compétences par le renforcement des conditions de la gestion de la carrière et de la promotion ;**
- **Distinction nette entre le grade, la fonction et l'emploi : reclassification de la nomenclature de catégorie**

La fonction publique

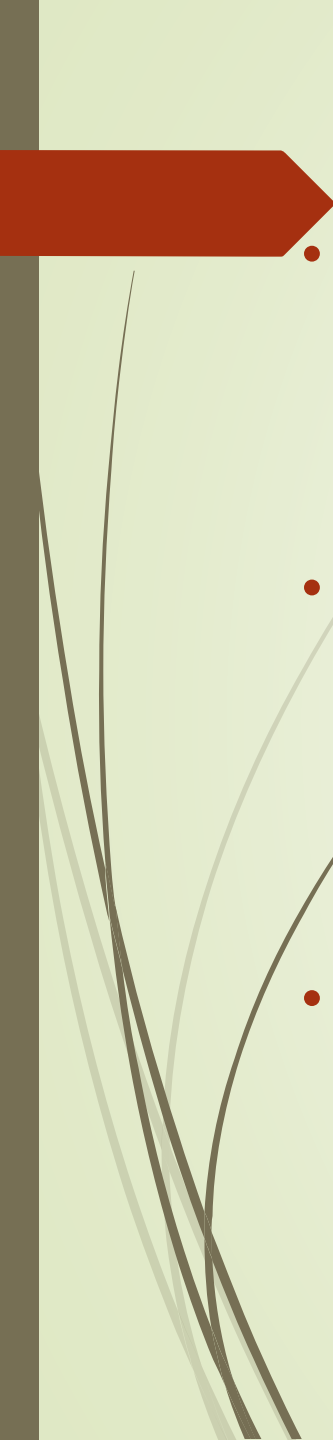
- Agents publics et fonctionnaires
- Recrutement par concours
- Statut, Carrière
- Catégories A B C
- Corps, grades (cadre d'emploi)
- Emplois : liés au corps et au grade
 - Emplois fonctionnels
 - Hauts fonctionnaires (nommés en conseil des ministres)



3^{ème} Partie :

Principales innovations introduites par le projet LOFOP



- 
- Respect des exigences constitutionnelles en matière d'organisation et de gestion des services publics (art 194) ;
 - Prise en compte de la décentralisation et séparation nette des services relevant du pouvoir central de ceux relevant des provinces et des ETD ;
 - Consécration du principe de libre administration des provinces et des ETD et de l'autonomie de gestion des ressources humaines devant relever de la Fonction publique provinciale et locale ;
 - Permettre chaque échelon de pouvoir de disposer d'un cadre organique et fonctionnel des services publics cohérents et compatibles aux missions et fonctions au regard des compétences dévolues à chaque pouvoir ;
 - Fixation des cadres organiques du service public de chaque niveau de pouvoir selon les trois instance de gouvernance fixée par la Constitution

- Définition des conceptions et contenu du service public du Pouvoir central, des provinces ETD;
- Compléter les options fondamentales levées par la constitution dans le domaine de la décentralisation administrative et permettre aux provinces et ETD d'organiser leur service public





➡ **Merci pour votre
attention !**