

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU ZAIRE

PREMIERE PARTIE

Bulletin des lois, ordonnances, actes du Bureau Politique
et actes du Conseil Exécutif National, des actes de procédure,
des annonces et avis

PARAISSANT LE 1er ET LE 15 DE CHAQUE MOIS
A KINSHASA.

PRIX DE L'ABONNEMENT, DU NUMERO ET DES INSERTIONS.

1. — Prix de l'abonnement (Zaire et tous pays) :

- a) Première partie : 24,00.00 Zaires
- b) Deuxième partie : 26,00.00 Zaires
- c) Troisième partie : 6,00,00 Zaires

— Par avion : 90 % de la surtaxe aérienne en plus.

2. — Prix du numéro :

- a) Première partie : 1,00.00 Zaire
- b) Deuxième partie : 1,10.00 Zaire
- c) Troisième partie : 1,10.00 Zaire

— Par la poste : frais d'affranchissement en plus.

3. — Prix des insertions :

Par ligne du document manuscrit, dactylographié ou imprimé remis pour publication

— 10 makuta si la ligne ne comprend pas plus de 60 caractères ;

— 20 makuta si elle comprend plus de 60 caractères.

Les demandes d'abonnements ainsi que celles relatives à l'achat de numéros séparés doivent être adressées au Service du Journal Officiel, Palais de Justice, à Kinshasa-Gombe.

Les sommes correspondant au prix de l'abonnement ou du numéro sont payées soit au dit Service, soit au moyen d'un versement au compte n° 11050/1519 auprès de la Banque du Zaire, à Kinshasa-Gombe.

Les actes et documents quelconques à insérer au Journal Officiel doivent être envoyés au Service du Journal Officiel, Palais de Justice, à Kinshasa-Gombe, soit par le greffier du Tribunal s'il s'agit d'actes ou documents dont la loi prescrit la publication par ses soins, soit par les intéressés s'il s'agit d'actes ou documents dont la publication est faite à leur diligence.

Le paiement des frais d'insertion doit être effectué lors de la présentation de l'acte ou du document soit entre les mains du greffier dans le cas où la publication se fait à l'intervention de celui-ci, soit entre les mains du comptable du Service du Journal Officiel ou par versement au compte n° 11050/1519 auprès de la Banque du Zaire.

Les abonnements sont annuels; ils prennent cours le 1er janvier et sont renouvelables au plus tard le 1er décembre de l'année précédant celle à laquelle ils se rapportent.

Toute réclamation relative à l'abonnement ou aux insertions doit être adressée au Service du Journal Officiel.

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE.

Ordonnance-loi n° 73/023 du 4 juillet 1973 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat

RAPPORT AU CITOYEN PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Citoyen Président,

Le projet d'ordonnance-loi que nous avons l'honneur de soumettre à Votre Haute approbation a pour objet de fixer le statut appelé à régir le personnel des services publics de l'Etat, conformément à l'article 46 de la Constitution et à la décision prise le 30 août 1972 par le Bureau Politique du Mouvement Populaire de la Révolution de procéder à une réforme systématique de l'Administration Publique.

Tout le monde est d'accord que l'indépendance, la révolution et ses conséquences ont créé à notre Administration des problèmes nouveaux pour la solution desquels les anciennes méthodes de travail sont devenues inadéquates.

Ainsi, le décret-loi du 20 mars 1965 définissant jusqu'à aujourd'hui le statut du personnel administratif, n'est pas seulement dépassé par l'évolution constitutionnelle du pays, mais l'est aussi vis-à-vis des impératifs de la révolution zairoise qui veut que notre administration soit un instrument d'exécution du programme du Parti au service du développement économique et de la promotion sociale du peuple zairois et conformément aux exigences qui ont été rappelées dans votre discours programme du 5 décembre 1970.

C'est pourquoi, le projet de nouveau statut, dans le cadre de notre démarche révolutionnaire, met l'accent sur le cadre juridique de nos administrations, sur leurs structures, leurs méthodes, leur contrôle et leur gestion du personnel et répond aux lignes directrices suivantes :

1. Créer une Administration Publique engagée dans la Révolution aux fins de devenir un instrument efficace de l'autorité de l'Etat, laquelle autorité ne peut être contestée ;

2. Instaurer une Administration composée d'agents militants, toujours disponibles pour servir la Nation ;

3. Adopter une gestion décentralisée du personnel, cette gestion étant désormais confiée au Président du Conseil Législatif National et aux Commissaires d'Etat, en vue d'une plus grande souplesse et d'une meilleure efficacité, le contrôle permanent de l'application correcte des dispositions statutaires et réglementaires étant confié à la Commission Permanente de l'Administration Publique ;

4. Simplifier les mécanismes statutaires par l'allègement des procédures, des réglementations et des travaux administratifs.

Il convient de citer notamment :

- l'abandon de la multiplicité des cadres statutaires ;
- l'adoption d'un seul type de carrière ;
- la simplification du signalement ;
- l'accélération de la procédure disciplinaire, etc....

5. En plus du critère du militantisme toujours présent, instaurer un concours pour le recrutement et l'accèsion à tout grade supérieur.

Après avoir décrit l'orientation et les aspects révolutionnaires imprimés au Statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat, qu'il nous soit permis, Citoyen Président, de Vous exposer titre par titre les principales dispositions du projet par rapport au texte (Décret-loi du 20 mars 1965) auquel il est appelé à se substituer :

TITRE I.

Dispositions générales.

1. Le champ d'application du nouveau statut est clairement défini :

Le statut s'appliquera à tout le personnel de carrière des Services publics de l'Etat, y compris des services de l'Enseignement national, des services administratifs du Conseil Législatif National

et des services judiciaires. Il ne s'appliquera toutefois pas aux personnels des Forces Armées Zairoises, de la Gendarmerie Nationale et du Centre National de Documentation, aux magistrats ni aux personnels des organismes publics personnalisés.

Cette précision était nécessaire afin de mettre un terme aux tendances centrifuges qui s'étaient manifestées ces dernières années par la création de divers statuts particuliers ne répondant pas toujours à des nécessités réelles.

Il existe désormais un statut cadre applicable à tout le personnel, des dispositions particulières à certains services pouvant être prises par règlement d'administration sans pour autant déroger au Statut.

2. Il est mis fin de façon radicale à la multiplicité excessive des cadres statutaires puisque la notion elle-même de cadre est supprimée.

Dorénavant, les agents seront revêtus d'un grade et ils seront affectés à des emplois définis par les organigrammes.

3. Pour ce qui concerne les grades, leurs appellations sont modifiées et leur nombre réduit de quinze à onze.
4. Une même tendance se manifeste à propos des catégories qui sont ramenées de six à trois :
 - la première, regroupe les emplois de commandement,
 - la deuxième les emplois de collaboration,
 - la troisième les emplois d'exécution.
5. En vue de rendre le Statut aussi souple que possible et l'adapter aux exigences de notre révolution, il peut être fait appel à des agents temporaires pour faire face à des besoins momentanés ou assurer des prestations limitées (Article 7).

TITRE II.

Recrutement.

1. L'obligation du concours est absolue pour tout recrutement ; ce n'est qu'au

cas exceptionnel où le nombre des candidats serait inférieur à celui des emplois mis en compétition que l'engagement pourrait se faire sur titre.

Parmi les conditions exigées pour le recrutement, un accent particulier est mis sur le militantisme et la nationalité d'origine.

2. Le serment a été rétabli afin que par cet acte solennel et l'engagement qui y est pris, le nouvel agent prenne conscience de la mission qu'il a à remplir et du rôle de militant qui lui est dévolu dans l'administration.

TITRE III.

Carrière.

Généralités.

La subdivision de la carrière en carrière hiérarchisée et carrière plane est supprimée. Le terme lui-même de « carrière plane » était malheureux sur le plan psychologique et les agents relevant de la carrière dite plane ont dès le début nourri le sentiment - d'ailleurs inexact - qu'ils étaient lésés vis-à-vis de leurs collègues de la carrière hiérarchisée.

Cette modification entraîne des transpositions de grades et d'échelons de grade qui sont clairement explicitées dans les dispositions transitoires et finales (Article 90).

CHAPITRE I.

Période probatoire.

Pour être nommé à titre définitif, l'agent doit d'abord accomplir une période probatoire d'un an.

La formule du stage présente un double avantage : le nouvel engagé est pris en charge pendant cette période par un maître de stage expérimenté et non plus livré à lui-même et abandonné à son sort comme ce fut trop souvent le cas dans le passé.

Si à l'issue de cette période probatoire, il apparaît qu'il ne possède pas les qualités voulues pour faire carrière à l'administration, il peut être mis fin à ses services.

CHAPITRE II.

Emplois et affectations.

Le principe fondamental est que le grade doit correspondre à l'emploi.

L'éventualité de la désignation d'un Intérimaire demeure prévue mais celui-ci doit être revêtu du grade immédiatement inférieur à celui correspondant à l'emploi vacant.

La rigueur de cette disposition est quelque peu atténuée par une disposition transitoire qui maintient en vigueur pour une durée de deux ans, l'ordonnance-loi n° 89/043 du 25 septembre 1969 permettant des nominations aux emplois de commandement, disposition qui pourra faciliter, le cas échéant, une mise en place adéquate du personnel.

CHAPITRE III.

Positions.

Un souci de simplification ramène ici les positions statutaires de cinq à quatre. Le congé est, en l'occurrence, considéré comme englobé dans l'activité de service.

S'agissant du congé, il est mis fin à l'héritage colonial que constituait la durée abusive de celui-ci. Lorsqu'on songe que dans les pays hautement industrialisés, on en est à tenter d'obtenir une quatrième semaine de congé annuel, il est bien évident qu'un pays jeune comme le nôtre, engagé dans le processus de son développement, ne peut se permettre de telles libéralités.

La notion de congé a, dès lors, dans le cadre de la radicalisation, subi d'importantes transformations :

- le congé de détente s'appellera désormais congé de reconstitution, sa durée sera limitée à vingt jours calendrier.
- une nouvelle forme de congé voit le jour : le congé de formation professionnelle ou idéologique.
- le congé de maladie et le congé de circonstance sont maintenus, mais pour le second, les cas d'octroi sont, à l'inverse du texte antérieur, nettement précisés.

De même, les cas de détachement ont été clairement définis tandis que la disponibilité pour convenances personnelles et la disponibilité pour abandon de service sont supprimées.

Quant aux cas de désertion, ils seront sanctionnés par une peine d'exclusion temporaire d'une durée au moins égale à celle de l'interruption des services, la démission

d'office demeurant d'application après 3 mois d'absence injustifiée.

Enfin, la suspension de fonctions qui n'était jusqu'ici qu'une mesure préventive, devient une position statutaire à part entière. C'est en effet dans la position de suspension de fonctions (du fait de la suppression de la disponibilité d'office) que sont placés les agents punis de l'exclusion temporaire.

CHAPITRE IV.

Transfert.

Du fait de la suppression des cadres et de la départementalisation de la gestion, le transfert vise désormais le passage - exceptionnel - d'un agent d'un Département à un autre, chaque agent étant censé accomplir sa carrière au sein du Département dans lequel il a été recruté.

CHAPITRE V.

Rémunération.

Le statut se limite à définir la rémunération, ce qui permet d'inclure le statut pécuniaire dans un règlement d'administration.

Cette formule a l'avantage de présenter une grande souplesse, le statut ne devant pas être modifié par une révision de barème, celle-ci pouvant faire l'objet, comme pour les salaires minima du secteur privé, d'une ordonnance et non plus d'une loi ou d'une ordonnance-loi.

En matière de prime, seules sont maintenues la prime d'intérim et la prime pour prestations supplémentaires, tandis qu'une prime de fonctions spéciales est prévue, à titre exceptionnel, pour certains services.

CHAPITRE VI.

Avantages sociaux.

Tous les avantages sociaux précédemment prévus ont été reconduits.

« Il y est ajouté le pécule de vacances, » qui remplace la prise en charge, par l'Etat, » des frais de voyage accordés à l'agent » pour lui-même et toute sa famille, pour rejoindre, à l'occasion d'un congé, son lieu » d'origine, et en revenir. Cette prise en » charge donnait lieu à beaucoup d'abus dans » l'octroi, le contrôle et l'utilisation des

» titres de voyage ou de la contrevaletur, » généralement accordée à l'agent à cette » occasion ».

En outre, la notion de l'octroi des allocations familiales pour les enfants reconnus par l'agent et déclarés à l'Etat civil a été incluse, l'application de la mesure étant subordonnée aux modifications de la législation en matière de filiation, soumises à la Commission de Réforme et d'Unification du Droit Civil Zaïrois (articles 37 et 94).

De même, il a été tenu compte pour ce qui a trait aux frais funéraires, de la prise en charge par l'Etat du coût du cercueil ainsi que des frais de transport de la dépouille mortelle, conformément à la décision du Bureau Politique en la matière.

CHAPITRE VII.

Transport.

Ici également, la décision du Conseil Exécutif National a été respectée de ne plus faire supporter par le Trésor que le coût des voyages des agents en seconde classe ou classe touristique.

CHAPITRE VIII.

Droits, Devoirs et Incompatibilités.

La notion de militantisme est une fois de plus soulignée ici de même que l'obligation qui est faite désormais à tout agent de se soumettre à une formation et à un perfectionnement permanents.

Le droit syndical lui est par ailleurs reconnu et les possibilités de recours qui lui sont offertes, clairement précisées.

CHAPITRE IX.

Régime disciplinaire.

Le régime disciplinaire se voit renforcé tandis que la procédure en est simplifiée.

Les peines sont ramenées de six à quatre (abandon de la réprimande et de la suppression temporaire d'une ou des primes accordées à l'agent) tandis que la faculté qui était, jusqu'à présent, offerte au Conseil de Discipline de faire échec à une mesure de révocation est abandonnée.

Aux termes de nouveaux textes, l'agent jouit de deux voies de recours : recours administratif et recours juridictionnel.

CHAPITRE X.

Avancement.

D'importantes innovations sont apportées ici. Le signalement est simplifié en ce sens qu'il n'est plus fait de distinction spéciale entre appréciation du mérite et aptitudes à l'avancement.

Ces dernières pourront être mesurées à l'occasion du concours qui est imposé pour l'accession à chaque grade.

Quant à l'avancement de traitement, il est maintenant fonction du signalement, car si, comme antérieurement, aucune augmentation annuelle n'est accordée lorsque le signalement est inférieur à « Bon », en revanche, son taux varie, dans les nouveaux textes, suivant que l'appréciation synthétique est Bon, Très Bon ou Elite.

TITRE IV.

Cessation définitive des services.

Aux cas de cessation définitive de services prévus antérieurement, le nouveau statut vient ajouter :

- le licenciement pour impossibilité d'affectation,
- la nomination définitive sous le régime d'un autre statut.

Il est apparu nécessaire, d'une part, de mettre fin à la situation préoccupante que constituait l'impossibilité d'affectation d'un certain nombre de fonctionnaires irrégulièrement remis, par leur service, à la disposition de l'ex-Fonction Publique et d'autre part, d'éviter que des agents puissent être soumis simultanément à deux statuts, une seule exception étant prévue, dans les mesures transitoires, en faveur du Centre National de Documentation, en attendant l'étoffement définitif de ses cadres.

Par ailleurs, les services qui sont compris dans la carrière sont définis de façon exhaustive.

Sont également pris en considération les services rendus dans l'enseignement subs-

dié, conformément à l'option arrêtée par le Conseil Exécutif National qui affirme que l'Etat est le seul employeur pour tous les Enseignants à quelque réseau qu'ils appartiennent.

Enfin, la réintégration ne sera plus accessible qu'à l'agent ayant été licencié pour inaptitude physique. Trop d'abus avaient été commis en ce domaine (réadmission abusive d'agents révoqués ou démis) et une radicalisation s'imposait ici également.

TITRE V.

AVANTAGES ACCORDES APRES LA CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES.

CHAPITRE I.

Allocation de fin de carrière.

Les différents montants de l'allocation sont déterminés en fonction des années de service.

CHAPITRE II.

Pension.

Le taux de la pension est amélioré puisqu'il passe de 1/60 à 1/45 du montant annuel du dernier traitement d'activité, par année de carrière.

CHAPITRE III.

Allocations familiales et soins de santé.

Le droit aux allocations familiales est à présent limité aux enfants nés avant la cessation définitive des services.

CHAPITRE IV.

Rente de survie et Allocation de décès.

La rente de survie profite de la revalorisation du taux de la pension. Aucune modification n'a été apportée en ce qui concerne l'allocation de décès.

TITRE VI.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.

1.) Les dispositions transitoires règlent la transposition des grades entre l'ancien décret-loi du 20 mars 1965 et le nouveau statut, y compris en ce qui concerne les échelons de grade de la carrière plane.

Lorsque plusieurs grades de l'ancien statut sont transposés à un seul et même grade du nouveau statut (commis-adjoint et commis qui deviennent, par transposition, agent auxiliaire de 2ème classe; commis principal et commis-chef qui deviennent agent auxiliaire de 1ère classe; rédacteur-adjoint, rédacteur et rédacteur principal qui deviennent agent de bureau de deuxième classe), seul le grade le plus élevé (commis, commis-chef, rédacteur principal) se voit maintenir l'ancienneté acquise dans ce grade, les autres voient la leur fixée à la date d'entrée en vigueur du nouveau statut, puisque, sur le plan de l'avancement de grade, ils bénéficient d'une sorte de promotion. Ils pourront en effet accéder directement, dans le futur, sous réserve de réussite du concours, au même grade que leurs collègues actuellement plus gradés qu'eux.

D'autre part, tous les agents conservent provisoirement le traitement, le complément familial et les primes (sauf l'intérim) dont ils bénéficiaient à la veille de l'entrée en vigueur du nouveau statut.

De même, dans l'attente de la promulgation de nouveaux barèmes de traitement, et afin de leur assurer une rémunération équivalente, les nouveaux engagés des services publics de l'Etat bénéficieront de prime de diplôme et du complément familial accordés aux agents engagés avant l'entrée en vigueur du nouveau statut.

- 2.) La situation des Inspecteurs des Finances est réglée de manière à les intégrer dans l'Administration.
- 3.) Pendant une période de deux ans, les situations individuelles pourront être régularisées rétroactivement suivant les anciennes dispositions statutaires. Cette formule est indispensable pour permettre à la Commission Permanente de l'Administration Publique de remplir sa mission sur le plan du contentieux administratif.
- 4.) De même, pendant une période identique, il pourra être fait application de l'ordonnance-loi n° 69/043 du 25 septembre 1969 pour faciliter une mise en place adéquate à certains emplois de commandement.

»

Telles sont, Citoyen Président, les grandes lignes de la réforme statutaire soumise à

Votre appréciation. Il s'agit là d'une œuvre originale, voire authentique, en ce sens qu'elle n'a pas cherché ses sources, son inspiration et ses justifications ailleurs que dans l'esquisse définie par le Bureau Politique, organe de conception et de décisions du Mouvement Populaire de la Révolution.

Nous sommes convaincus que cette réforme administrative atteindra ses objectifs de rationalité, c'est-à-dire, un rendement accru, une économie dans la gestion, une simplification des procédures, une rapidité des méthodes, une efficacité dans l'action, bref, un dynamisme interne satisfaisant.

Nous présentons simultanément à Votre signature, l'ensemble des règlements d'administration portant mesures d'exécution du statut y compris les organigrammes des Départements et services régionaux.

Nous ne saurions assez insister sur le rôle estimable que ceux qui seront appelés à assurer l'application de ce statut auront à jouer pour le succès de cette réforme de notre Administration.

Il faut souligner aussi la nécessité de la collaboration loyale et sincère qui doit régner entre les responsables de tous les services administratifs et la Commission Permanente de l'Administration Publique placée sous la responsabilité directe du Citoyen Président de la République.

Notre espoir est qu'avec cet ensemble de textes, complets, cohérents et précis, l'Etat pourra compter à l'avenir sur un appareil administratif renoué, instrument d'exécution du programme du Parti, au service du développement économique du peuple zairois.

Kinshasa, le 4 juillet 1973.

Le Président de la Commission Permanente
de l'Administration Publique,
KASONGO MUTUALE.

Ordonnance-Loi.

Le Président de la République,

Vu la constitution, notamment le deuxième alinéa de l'article 46 ;

Vu le décret-loi du 20 mars 1965 portant statut du personnel administratif des services publics nationaux et provinciaux, du Parlement et des Assemblées Provinciales, des Cours et Tribunaux, des organismes auxiliai-

res, de la Cour des Comptes et de la Cour Constitutionnelle ;

Vu la loi n° 73/020 du 4 juillet 1973 habilitant le Président de la République à prendre, par application de l'article 52 de la constitution, des mesures qui sont du domaine de la loi ;

Vu la décision prise le 30 août 1972 par le Bureau Politique du Mouvement Populaire de la Révolution de procéder à une réforme systématique de l'Administration Publique afin qu'elle devienne un instrument efficace au service de la Révolution Zaïroise ;

Vu l'ordonnance n° 72/413 du 18 octobre 1972 portant création de la Commission Permanente de l'Administration Publique ;

Sur proposition du Président de la Commission Permanente de l'Administration Publique,

Ordonne :

TITRE I.

DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1.

Le présent statut s'applique au personnel de carrière des services publics de l'Etat, y compris ceux des services de l'enseignement national, des services administratifs du Conseil Législatif National et des services judiciaires.

Article 2.

Sont toutefois exclus de l'application du présent statut les personnels des Forces Armées Zaïroises, de la Gendarmerie nationale et du Centre National de Documentation, les magistrats et les personnels des organismes publics personnalisés.

Article 3.

Les agents de carrière sont les agents nommés à un grade de la hiérarchie pour occuper un emploi permanent.

La liste et les effectifs maximums des emplois permanents existant au sein des différents services sont fixés par le Président de la République.

Article 4.

Les agents de carrière sont répartis en catégories. Chaque catégorie comporte plu-

sieurs grades définis et arrêtés à l'annexe 1 du présent statut.

Les agents de la première catégorie sont nommés par le Président de la République.

Les agents des autres catégories sont nommés, selon le cas, par le Chef du Département ou par le Président du Conseil Législatif National.

Article 5.

Les mesures d'exécution du présent statut sont prises par le Président de la République sous forme d'ordonnances portant règlement d'administration.

De même, les dispositions particulières à certains services sont définies par règlement d'administration.

Article 6.

L'agent régi par le statut est dans une situation légale et réglementaire.

Il doit subir sans prétendre qu'il y a violation des droits acquis par lui, les modifications apportées au présent statut.

Article 7.

Les services publics de l'Etat dont le personnel de carrière est soumis au présent statut peuvent comprendre des agents temporaires recrutés par contrat pour occuper des fonctions exceptionnelles et momentanées, créées en vue de tâches extraordinaires.

Le statut des agents temporaires est fixé par ordonnance du Président de la République.

TITRE II. RECRUTEMENT.

Article 8.

Tout recrutement sous le régime du présent statut doit avoir pour objet de pourvoir à la vacance d'un emploi budgétairement prévu.

Article 9.

Nul ne peut être recruté comme agent de carrière s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1°) Etre Zairois d'origine ;
- 2°) Jouir de la plénitude des droits civils ;
- 3°) Etre bon militant et de bonne moralité ;
- 4°) Avoir atteint l'âge de 18 ans et n'avoir

pas dépassé l'âge de 30 ans. La limite d'âge pourrait toutefois être reportée à 35 ans pour le recrutement à certains emplois spéciaux, sur décision du Chef du Département ou du Président du Conseil Législatif National ;

5°) Avoir subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement, sauf le cas exceptionnel de recrutement sur titre prévu à l'article 11 ;

6°) Etre en bonne santé et posséder des aptitudes physiques indispensables pour les fonctions à exercer ;

7°) S'il s'agit d'une femme mariée, avoir reçu du conjoint l'autorisation d'exercer une fonction publique. L'autorisation est accordée par une déclaration écrite.

Article 10.

Le recrutement s'effectue aux grades d'exécution et de collaboration : huissiers, agents auxiliaires de 2ème et de 1ère classes, agents de bureau de 2ème et de 1ère classes, attachés de bureau de 2ème et de 1ère classes.

Article 11.

Le recrutement s'effectue sur concours. Toutefois, il se fait 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.

Tout recrutement doit faire l'objet d'une publicité préalable. Celle-ci est assurée par un avis officiel d'appel aux candidats accordant à ceux-ci un délai utile pour l'introduction de leur candidature.

Le même avis doit en même temps déterminer les matières sur lesquelles porteront les épreuves et, le cas échéant, le niveau de formation exigé ainsi que les diplômes requis pour les emplois à conférer.

Seuls les candidats ayant réussi et s'étant classés en ordre utile peuvent être nommés à l'issue du concours.

Article 12.

Tout concours prévu aux termes du présent statut est organisé, selon le cas, par le Chef du Département ou par le Président du Conseil Législatif National sous le contrôle

de la Commission Permanente de l'Administration Publique.

Les modalités en sont déterminées par règlement d'administration.

Article 13.

Il est ouvert pour chaque agent soumis au présent statut un dossier individuel qui doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Article 14.

Avant son entrée en fonction, l'agent est tenu de prêter serment. Celui-ci s'énonce dans les termes suivants :

« Je jure fidélité au Chef de l'Etat et obéissance aux lois de la République du Zaïre ».

Le serment est prêté entre les mains soit du Chef du Département où l'agent est appelé à exercer ses fonctions, soit du Président du Conseil Législatif National, ou de leur délégué.

La prestation de serment fait l'objet d'un procès-verbal dont copie est versée au dossier de l'agent.

TITRE III.

CARRIERE.

CHAPITRE I.

Période probatoire.

Article 15.

Pour être nommé à titre définitif, l'agent doit accomplir une période probatoire d'un an. La période probatoire permet à l'autorité compétente de se rendre compte à la fois du degré de militantisme, de conscience et d'aptitudes morales et professionnelles de l'agent. Toutefois, ce délai peut être réduit en cas d'inaptitude professionnelle manifeste.

Article 16.

Trois mois avant l'expiration de la période probatoire, l'autorité définie par règlement d'administration établit un rapport donnant en conclusion ses avis sur l'opportunité de l'admission définitive de l'agent.

Ce rapport est à adresser pour décision, selon le cas, au Chef du Département dont dépend l'agent ou au Président du Conseil Législatif National.

L'agent qui n'est pas admis à titre définitif est licencié d'office, sans droit à aucune indemnité.

Sauf notification préalable d'une décision négative, l'expiration de la période probatoire d'un an entraîne automatiquement l'admission à titre définitif.

CHAPITRE II.

Emplois et Affectations.

Article 17.

Les emplois auxquels sont affectés les agents soumis au présent statut se divisent en emplois de commandement, de collaboration et d'exécution. Sous réserve des exceptions prévues par règlement d'administration à l'endroit de certains services spéciaux, sont considérés :

- 1°) comme emplois de commandement, les emplois égaux ou supérieurs à celui de chef de bureau ou équivalent ;
- 2°) comme emplois de collaboration, les emplois d'attachés de bureau ou équivalents ;
- 3°) comme emplois d'exécution, les emplois inférieurs à celui d'attaché de bureau ou équivalent.

La loi budgétaire fixe annuellement, dans les limites du cadre organique, l'effectif des différents emplois.

Article 18.

Les agents sont affectés aux différents emplois par les chefs de Département ou par le Président du Conseil Législatif National.

Un emploi est considéré comme vacant lorsqu'il n'est pas occupé par un agent revêtu du grade qui y correspond.

Il est considéré comme provisoirement disponible, lorsque son titulaire est momentanément absent ou empêché.

Article 19.

Le grade doit correspondre à l'emploi. Toutefois lorsqu'un emploi de la 1ère catégorie est déclaré vacant, un agent du grade immédiatement inférieur par rapport au titulaire est désigné pour assurer l'intérim.

Il en est de même lorsque l'emploi est déclaré provisoirement disponible.

La durée de l'intérim, en cas de vacance, ne peut dépasser 12 mois.

Dans les deux cas, l'agent intérimaire bénéficie mensuellement d'une prime égale à la différence entre le traitement initial de son grade et celui du grade correspondant à l'emploi qu'il occupe intérimairement.

Article 20.

Aucun agent ne peut être privé de son emploi s'il n'a pas reçu une nouvelle affectation ou s'il n'a pas été placé dans une position d'interruption de services ou s'il n'a pas cessé définitivement ses services pour l'une des causes prévues à l'article 64.

Toute nouvelle affectation d'un agent entraînant un changement du lieu de résidence constitue une mutation.

CHAPITRE III.

Positions.

Article 21.

Tout agent est placé dans une des positions suivantes :

- 1°) En activité ;
- 2°) En détachement ;
- 3°) En disponibilité ;
- 4°) En suspension.

Section 1.

Activité.

Article 22.

L'activité est la position de l'agent qui exerce effectivement les fonctions afférentes à l'emploi qui lui a été attribué.

Elle englobe les missions officielles, les congés ainsi que les absences intermittentes autorisées par le Chef hiérarchique compétent pour permettre à l'agent de fréquenter des cours de formation professionnelle ou de perfectionnement.

Article 23.

L'agent peut être chargé de missions officielles à accomplir au Zaïre ou à l'étranger.

Il bénéficie alors en plus des droits afférents à l'activité de service, des avantages spéciaux réglementairement attachés à l'accomplissement de sa mission.

Ces avantages spéciaux sont fixés par règlement d'administration.

Article 24.

§ 1. Tout agent en activité a droit :

- 1°) A un congé de reconstitution de vingt jours de calendrier pour une année entière de service.

Le congé de reconstitution est pris chaque année selon les convenances de l'agent et les nécessités de service.

- 2°) A des congés de maladie ou d'infirmité dûment constatée par un certificat médical et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

- 3°) A des congés de circonstance dans les conditions déterminées par règlement d'administration. Ces congés ne peuvent être pris qu'à l'époque de l'évènement qui les justifie.

- 4°) A des congés de formation professionnelle ou idéologique.

§ 2. L'agent de sexe féminin a droit à un congé de maternité. La durée de ce congé est de quatorze semaines consécutives dont huit semaines au moins après l'accouchement. Le congé est accordé sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement.

Toutefois, l'agent de sexe féminin qui a bénéficié d'un congé de maternité, ne peut plus, au cours de la même année, faire valoir son droit au congé de reconstitution.

Article 25.

Les congés sont accordés par le chef hiérarchique désigné par règlement d'administration.

Par dérogation à l'article 24, § 1, 1°, un régime spécial de congé peut être prévu dans certains services. Il est défini par règlement d'administration.

Section 2.

Détachement.

Article 26.

Le détachement est la position de l'agent qui est autorisé à interrompre provisoirement ses fonctions pour prêter ses services au sein d'administrations, institutions ou orga-

nismes officiels autres que ceux dont le personnel de carrière est soumis au présent statut, et notamment :

- 1°) pour exercer les fonctions de membre du Conseil Exécutif National ;
- 2°) pour remplir un mandat de membre du Conseil Législatif National ;
- 3°) pour exercer des fonctions à temps plein au sein de l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (U.N.T.Za.) ;
- 4°) pour exercer des fonctions politiques dans les services du Bureau du Président de la République, dans un Cabinet départemental ou dans des entités administratives relevant du Département des Affaires politiques ;
- 5°) pour exercer des fonctions dans les services des Forces Armées Zaïroises, de la Gendarmerie Nationale ou du Centre National de Documentation ;
- 6°) pour exercer des fonctions au sein des organismes Internationaux dont fait partie la République du Zaïre.

Le détachement est prononcé, selon le cas, par le Chef du Département ou par le Président du Conseil Législatif National, aux conditions précisées par règlement d'administration.

Article 27.

Dans les cas prévus à l'article 26, 1°, 2° et 4°, le détachement a une durée égale à celle des fonctions ou du mandat. Dans les autres cas, le détachement est essentiellement révocable. Le détachement rend vacant l'emploi occupé par l'agent.

L'agent détaché n'est plus à charge de son administration d'origine. Il est rémunéré par l'organisme auprès duquel il est détaché, à l'exception de l'agent détaché auprès d'un Cabinet départemental ou de l'U.N.T.Za, qui continue d'être rémunéré par le Trésor.

L'agent détaché conserve son droit aux avancements de grade et de traitement ; la durée du détachement est comprise dans sa carrière.

Pendant qu'il est détaché, l'agent est soumis à l'application des dispositions du statut qui sont incompatibles avec sa position.

Article 28.

A l'expiration du détachement, l'agent est replacé en position d'activité et réaffecté à un emploi correspondant au grade dont il est revêtu.

Toutefois, au cas où le détachement est interrompu par suite d'un manquement de l'agent, celui-ci n'est éventuellement replacé en position d'activité qu'après clôture de la procédure disciplinaire entamée à sa charge.

Section 3.

Les disponibilités.

Article 29.

L'agent est mis en disponibilité d'office :

- 1°) pour cause de maladie ou d'infirmité, lorsqu'il a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée totale de six mois et qu'il n'est pas apte à reprendre son service à l'expiration de son dernier congé ; la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder deux ans.
- 2°) lorsque, par cas de force majeure il est dans l'impossibilité de rejoindre son poste d'attache administratif.

Article 30.

L'agent peut être mis en disponibilité pour effectuer dans l'intérêt du service, des études ou stages de perfectionnement au Zaïre ou à l'étranger.

Dans ce cas, la durée de mise en disponibilité couvre la période des études ou stages.

Article 31.

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

- 1°) Dans le cas où la disponibilité a été prononcée pour cause de maladie ou d'infirmité, l'agent reçoit le quart de son traitement d'activité et conserve le bénéfice entier des avantages sociaux alloués en cours de carrière.

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.

L'agent est tenu de se soumettre, chaque fois que l'administration le juge opportun,

à l'examen de la commission médicale d'inaptitude prévue à l'article 69, 1°.

2°) Dans le cas où la disponibilité a été prononcée pour impossibilité de rejoindre son poste d'attache administratif, l'agent bénéficie de sa rémunération entière pendant les deux premiers mois de la disponibilité ; à partir du troisième mois, il bénéficie du quart de son traitement d'activité et de l'intégralité des avantages sociaux alloués en cours de carrière. 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.

3°) Dans le cas où la disponibilité a été prononcée dans l'intérêt du service pour effectuer des études ou des stages de perfectionnement, l'agent perçoit un traitement réduit dont les modalités d'octroi sont fixées par règlement d'administration.

La durée de la disponibilité est comprise dans la durée de carrière ; elle n'est considérée comme temps de service comptant pour l'avancement de grade et de traitement que si l'agent a terminé avec succès ses études ou son stage de perfectionnement.

Article 32.

L'autorité habilitée à prononcer la disponibilité est désignée par règlement d'administration.

La disponibilité rend vacant l'emploi occupé par l'agent.

A l'expiration de la période de disponibilité, l'agent est replacé en position d'activité, sauf les cas de mise en disponibilité d'office prévus à l'article 29 du présent statut.

L'agent replacé en position d'activité est soit réaffecté à son emploi, soit affecté à un autre emploi.

L'agent qui obtient en cours de carrière un titre dont le niveau est susceptible de permettre, en cas de recrutement, l'accès à un grade supérieur, est nommé au grade correspondant à ce nouveau titre, sous réserve de réussite au concours de recrutement.

Section 4.

La suspension.

Article 33.

L'agent qui, d'après des indices suffisamment graves, est présumé avoir commis une faute, peut être suspendu immédiatement de ses fonctions. Dans ce cas, la suspension de fonction n'est pas une peine mais une mesure préventive prise dans l'intérêt du service. Sa durée ne peut excéder un mois. La suspension doit être accompagnée de l'ouverture d'une action disciplinaire. Elle ne peut être décidée que par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégué.

Si des poursuites judiciaires sont intentées à charge de l'agent pour les faits qui lui sont reprochés, la clôture de l'action disciplinaire peut être différée jusqu'au prononcé du jugement, et dans ce cas, la durée de la suspension de fonction peut dépasser un mois et entraîner la privation de traitement. L'agent conserve néanmoins le bénéfice des avantages sociaux alloués en cours de carrière. L'agent frappé par la mesure disciplinaire prévue à l'article 54, 3° du présent statut est également placé dans une position de suspension.

Toutefois, lorsque les poursuites judiciaires se terminent par un classement sans suite ou par un acquittement, l'agent est réintégré dans tous ses droits tant en ce qui concerne la carrière qu'en ce qui concerne la rémunération avec effet rétroactif à la date de la suspension, sous réserve de l'application des peines disciplinaires prévues au chapitre IX du Titre III.

CHAPITRE IV.

Transfert.

Article 34.

L'agent poursuit sa carrière, selon le cas, dans le Département dans lequel il a été nommé lors de son recrutement ou au sein du Conseil Législatif National.

Toutefois, un agent peut être transféré d'un Département à un autre, ou d'un Département au Conseil Législatif National ou vice-versa, moyennant accord des deux Départements ou du Département et du Conseil Législatif National, pour autant qu'il remplisse les conditions exigées pour l'exercice du nouvel emploi.

Lorsque l'intérêt du service le commande, et dans la mesure où l'agent remplit les conditions requises par les nouvelles fonctions à occuper, le Président de la République peut procéder d'office au transfert de cet agent.

CHAPITRE V.

Rémunération.

Article 35.

L'agent a droit à une rémunération. Elle comprend le traitement et les primes. La rémunération est taxable. Elle est payée par mois.

On distingue le traitement initial du traitement acquis. Le traitement initial est celui qui est attaché au grade dont l'agent est revêtu. Le traitement acquis est le traitement initial majoré des augmentations annuelles découlant de l'avancement de traitement.

Il ne peut être accordé d'autres primes que la prime d'intérim et la prime pour prestations supplémentaires dont les montants et les conditions d'octroi sont déterminés par règlement d'administration.

Toutefois, il peut être accordé exceptionnellement, dans certains services, une prime pour fonctions spéciales dont le montant et les modalités d'octroi sont fixés par règlement d'administration.

Les modalités de liquidation, de retenue et de saisie éventuelle de la rémunération sont fixées par règlement d'administration.

CHAPITRE VI.

Les avantages sociaux alloués en cours de carrière.

Article 36.

Les avantages sociaux dont bénéficient les agents en cours de carrière sont :

- 1°) les allocations familiales pour enfants à charge ;
- 2°) les soins de santé ;
- 3°) l'indemnité de logement ;
- 4°) le pécule de vacances ;
- 5°) l'allocation d'invalidité ;
- 6°) les frais funéraires.

Les modalités d'octroi des avantages sociaux sont fixées par règlement d'administration.

Les avantages sociaux de nature pécuniaire sont exempts de toute imposition fiscale.

Section 1.

Les allocations familiales.

Article 37.

Entrent en ligne de compte pour l'octroi des allocations familiales, pour autant qu'ils soient célibataires et à charge de l'agent :

- 1°) les enfants légitimes de l'agent ;
- 2°) les enfants adoptés légalement par l'agent ;
- 3°) les enfants reconnus par l'agent et déclarés à l'état-civil ;
- 4°) les enfants que l'épouse a retenus d'un précédent mariage ;
- 5°) les enfants orphelins de père ou de mère, dont la tutelle a été déférée à l'agent par un tribunal, à condition que ces enfants participent effectivement à la vie de famille de leur tuteur.

Les enfants sont pris en considération pour l'octroi de l'allocation familiale, jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis. Au-delà de cet âge, l'allocation n'est plus accordée que si les enfants poursuivent des études, s'ils sont en apprentissage non rémunéré, ou s'ils se trouvent, en raison de leur état physique ou mental, dans l'impossibilité de pourvoir à leur subsistance ; sauf dans ce dernier cas, l'âge maximum d'octroi est de vingt-cinq ans. Le taux des allocations familiales est celui qui, fixé en application de la législation sociale, est en vigueur dans la capitale.

Par dérogation au 1er alinéa ci-dessus, l'agent de sexe féminin ne bénéficie pas d'allocations familiales, si son mari exerce une activité lucrative.

L'allocation familiale prend effet le premier jour du mois au cours duquel se produit l'événement qui y donne lieu, si celui-ci se situe après l'entrée de l'agent au service de l'Etat.

Elle est due et acquise pour tout mois commencé ; elle est liquidée en même temps que le traitement.

Section 2.

Les soins de santé.

Article 38.

Sont à charge du Trésor public, les soins médicaux, chirurgicaux, obstétricaux, dental-

res et hospitaliers, ainsi que les médicaments et les appareils d'orthopédie et de prothèse, prothèse dentaire exceptée, nécessités par l'état de santé de l'agent, de son épouse et des enfants entrant en ligne de compte pour l'octroi des allocations familiales.

Les soins ne sont pas dus lorsque les bénéficiaires séjournent à l'étranger, sauf si l'agent s'y trouve pour raisons de service ou de mission ou s'il a été autorisé à s'y rendre pour le motif que les soins requis ne peuvent être donnés au Zaïre.

Section 3.

L'indemnité de logement.

Article 39.

L'agent qui n'est pas logé gratuitement par son service bénéficie d'une indemnité de logement, liquidée mensuellement avec le traitement.

Le taux de l'indemnité de logement est déterminé par règlement d'administration.

Section 4.

Le pécule de vacances.

Article 40.

Tout agent en activité a droit à une allocation dite « pécule de vacances », destinée à couvrir tous les frais relatifs au congé de reconstitution prévu à l'article 24, § 1, 1°.

Le montant de cette allocation est fixé par règlement d'administration.

Section 5.

L'allocation d'invalidité.

Article 41.

L'agent mis en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a droit à une allocation d'invalidité lorsque son incapacité de travail résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions.

Le montant de l'allocation est égal aux 3/4 du dernier traitement d'activité de l'agent ; il se cumule avec le traitement réduit prévu à l'article 31, 1°.

Il lui est payé pendant une période n'excédant pas deux ans.

Section 6.

Les frais funéraires.

Article 42.

En cas de décès de l'agent, du conjoint, d'un enfant entrant en ligne de compte pour les allocations familiales, l'Etat prend en charge le coût du cercueil ainsi que les frais de transport de la dépouille mortelle jusqu'au lieu de l'inhumation.

L'inhumation se fait au lieu de poste d'attache de l'agent sauf le cas des agents en poste à l'étranger.

CHAPITRE VII.

Les frais de transport.

Article 43.

La gratuité du transport est assurée à l'agent pour tous ses déplacements de service. Cette gratuité se traduit soit par la mise à la disposition de l'agent d'un titre ou d'un moyen de transport, soit par l'octroi d'une indemnité compensatoire.

Le Trésor intervient également dans les frais de transport de l'agent, de son épouse et des enfants entrant en ligne de compte pour l'octroi des allocations familiales, à l'occasion des déplacements effectués au début et à la fin de la carrière, pour des raisons médicales ou pour mutation.

Les modalités d'application des deux premiers alinéas sont fixées par règlement d'administration.

CHAPITRE VIII.

Droits, devoirs et incompatibilités.

Article 44.

L'agent doit servir l'Etat avec fidélité, dévouement, dignité, loyauté et intégrité.

Il doit faire montre en toute circonstance d'un engagement sans faille aux idéaux du Parti.

Il doit témoigner de son esprit civique par l'effort soutenu qu'il consent en vue de s'améliorer, en se soumettant à une formation et à un perfectionnement permanents.

Il doit veiller en toutes occasions à la sauvegarde des intérêts de la collectivité publique et à le devoir d'accomplir personnellement.

ment et consciencieusement toutes les obligations qui, en vertu de ses fonctions, lui sont imposées par les lois et règlements.

Les agents ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige le fonctionnement régulier du service auquel ils collaborent.

L'agent est personnellement responsable à l'égard de ses chefs de l'exécution des ordres qu'il a donnés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Il est de ce fait tenu de réprimer ou de provoquer la répression des abus, négligences ou infractions aux lois et règlements que, dans l'exercice de ses fonctions, il serait amené à constater.

L'agent est en outre tenu à la politesse, tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues, ou inférieurs que dans ses rapports avec le public.

Il doit dans le service comme dans sa vie privée, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de ses fonctions.

Il lui est formellement interdit de solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 45.

L'agent est tenu de rejoindre son poste à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire national, sauf le cas où, pour des raisons en rapport avec le service ou avec la situation personnelle de l'intéressé, l'autorité hiérarchique l'a autorisé à retarder son départ.

Celui qui ne se conforme pas à une décision d'affectation est considéré comme ayant abandonné son poste.

Article 46.

L'agent ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la constitution et les lois du peuple zairois, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays, porte atteinte à sa souveraineté ou met en danger la sécurité de l'Etat.

Il ne peut adhérer ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation

ou association ayant une activité de même nature ni participer aux activités d'un Parti ou d'une Organisation politique d'inspiration étrangère.

Article 47.

L'agent est lié par l'obligation de discrétion absolue pour tous les faits dont il a connaissance en raison de ses fonctions et qui présentent un caractère secret de par leur nature ou de par les prescriptions de l'autorité hiérarchique.

L'agent peut toutefois dans l'intérêt du service être délié de l'obligation prémentionnée par autorisation expresse et particulière de l'autorité administrative compétente. Cette obligation s'impose à l'agent même après cessation définitive de ses services.

Tout détournement, toute suppression ou toute communication non autorisée à des tiers de documents administratifs sont formellement interdits.

Il est également interdit aux agents de se prononcer sur toute affaire au traitement et à la solution de laquelle ils ont un intérêt personnel ou à laquelle leurs conjoints, parents ou alliés ont un tel intérêt.

Aucune mesure ou décision administrative prise par l'agent ou à son encontre ne peut être dictée par des considérations d'ordre tribal.

Article 48.

Sont incompatibles avec l'exercice de la fonction publique :

1°) Toute activité commerciale exercée soit par l'agent lui-même, soit par personne interposée ;

Toutefois, lorsque le conjoint d'un agent exerce à titre professionnel une activité lucrative, déclarative doit en être faite par l'agent au Département ou au Conseil Législatif National.

2°) Toute activité professionnelle, sauf dérogation accordée par le chef du département ou par le Président du Conseil Législatif National.

3°) Tout mandat ou service, même gratuit, dans les affaires privées à but lucratif, sauf s'il s'agit de la tutelle des Incapables ou de la gestion ou du contrôle d'entreprise au nom de l'autorité publique.

Article 49.

L'agent qui, intentionnellement, par négligence ou imprudence, enfreint ses devoirs professionnels ou se place dans un des cas d'incompatibilité prévus à l'article 48 est passible d'une sanction disciplinaire, indépendamment, le cas échéant, des peines prévues par la loi.

Article 50.

L'agent a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, injures ou diffamation dont il peut être l'objet.

L'Etat est tenu de protéger l'agent contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit dont il a pu être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

L'Etat est subrogé aux droits de la victime pour obtenir de l'auteur des menaces ou attaques la restitution des sommes versées à l'agent conformément à l'alinéa précédent.

Article 51.

L'agent jouit du droit syndical et est d'office affilié à l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (U.N.T.Za.)

Un règlement d'administration relatif au statut syndical des agents interviendra à l'effet de déterminer la nature et les modalités d'intervention du syndicat au sein des services publics, de créer les institutions assurant la représentation du personnel, de fixer la composition de ces institutions, leur compétence et la procédure qu'elles doivent observer.

Article 52.

Le droit de grève de l'agent s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des services publics vitaux qui ne peuvent souffrir d'interruption.

Article 53.

Lorsque l'agent s'estime lésé dans ses droits, deux voies de recours lui sont ouvertes : le recours administratif et le recours juridictionnel.

- 1°) Dans le recours administratif, le recours auprès de la Commission Permanente de

l'Administration Publique est subordonné à l'épuisement des autres voies de recours (recours gracieux et hiérarchiques).

Toutefois, lorsque la mesure qui lèse l'agent a été prise par le Chef du Département ou le Président du Conseil Législatif National, le recours auprès de la Commission Permanente de l'Administration Publique constitue un recours hiérarchique.

La procédure de recours est déterminée par règlement d'administration.

- 2°) S'il s'agit d'un recours pour excès de pouvoir, l'agent lésé utilisera la voie de recours juridictionnel auprès des juridictions compétentes pour annuler la décision administrative contestée.

CHAPITRE IX.

Régime disciplinaire.

Article 54.

Les peines disciplinaires applicables à l'agent sont :

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

Par dérogation aux dispositions du présent article, d'autres peines disciplinaires peuvent être prévues dans certains services.

Elles sont définies par règlement d'administration.

Article 55.

La peine de la révocation ne peut être prononcée que par l'autorité investie du pouvoir de nomination au grade dont l'agent incriminé est revêtu.

Les autres peines sont prononcées par les chefs hiérarchiques désignés par règlement d'administration. Tout agent investi à un degré quelconque du pouvoir disciplinaire a qualité pour ouvrir d'office ou sur réquisition de ses supérieurs hiérarchiques, l'action disciplinaire à charge d'un agent placé sous ses ordres.

Article 56.

Les modalités de la procédure disciplinaire sont définies par règlement d'administration.

La procédure est écrite et contradictoire, en ce sens que l'agent incriminé doit recevoir notification expresse des faits qui lui sont reprochés, qu'aucune pièce ne peut être utilisée contre lui sans qu'il n'en ait eu connaissance, et qu'il doit être mis en mesure de faire valoir ses justifications ou moyens de défense. Toute action disciplinaire doit être clôturée par une décision de classement sans suite ou par l'application d'une peine. La décision de classement ou la peine doit être notifiée à l'intéressé.

Toute peine doit être consignée dans le dossier administratif de l'agent. Celui-ci peut, chaque fois qu'il en manifeste le désir, prendre connaissance de son dossier sans le déplacer.

Article 57.

L'action disciplinaire demeure distincte et indépendante de l'action répressive de droit commun à laquelle peuvent donner lieu les mêmes faits.

L'action judiciaire n'est pas suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires.

Dans le cas où une peine disciplinaire a été prononcée avant que la juridiction répressive ait statué, l'agent peut, si cette dernière l'a renvoyé des poursuites faute de preuve, demander la révision de la mesure disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de la poursuite disciplinaire ou de l'application d'une peine disciplinaire.

Au cas où l'agent n'obtient pas satisfaction, et qu'il fait l'objet d'une peine disciplinaire d'exclusion temporaire ou de révocation, il lui est loisible d'introduire un recours auprès de la Commission Permanente de l'Administration Publique.

Toutefois, dans le cas où l'agent a été condamné définitivement à une servitude pénale égale ou supérieure à trois mois, il doit être révoqué d'office sur simple constatation de la condamnation.

CHAPITRE X.

SIGNALEMENT et AVANCEMENT.

Section 1.

Du signalement.

Article 58.

Le signalement est obligatoire pour tous les agents soumis au présent statut.

Il a pour objet d'éclairer l'administration sur l'intégrité, le militantisme, le sens social, la valeur et la conscience professionnelle de l'agent.

Il est attribué chaque année.

Le chef hiérarchique compétent établit un bulletin qui décrit brièvement les fonctions exercées par l'agent pendant l'année écoulée et sa manière de servir.

Il y propose l'appréciation du mérite qu'il estime devoir être attribuée à l'agent.

L'appréciation du mérite est synthétisée par l'une des mentions suivantes :

« Elite », « Très bon », « Bon », « Insuffisant ».

Article 59.

L'autorité qui établit le bulletin de signalement en transmet une copie à l'agent dans un délai de 15 jours. Il est loisible à l'agent d'introduire, par voie hiérarchique dans les huit jours de la réception de la copie du bulletin de signalement, un recours contre l'appréciation du mérite.

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

Le signalement est établi et attribué par les autorités définies par règlement d'administration.

La décision d'attribution définitive du signalement n'est pas susceptible de recours.

Un règlement d'administration pourvoira à l'exécution de la présente section.

Section 2.

De l'avancement de grade.

Article 60.

Les promotions de grade ne peuvent avoir d'autre objet que de pourvoir à la vacance

d'emplois budgétalement prévus dans les limites des cadres organiques.

Les candidats à la promotion doivent remplir les conditions suivantes :

- 1°) avoir accompli 3 ans d'ancienneté au moins dans le grade immédiatement inférieur au grade de promotion.
- 2°) avoir obtenu au moins l'appréciation « Bon » lors des trois derniers signalements.
- 3°) avoir participé avec succès à un concours organisé à cet effet et être classé en ordre utile.

Tout candidat qui a échoué deux fois successivement ne peut plus prétendre au grade de directeur général. Pour les grades inférieurs à celui de directeur général, trois échecs successifs privent l'agent du droit de participation au concours.

En cas d'égalité de réussite au concours, le candidat ayant eu la meilleure cote signalétique, a priorité.

Article 61.

Les promotions aux grades de la 1ère catégorie sont accordées par le Président de la République.

Les promotions aux grades des autres catégories sont accordées par le Chef du département ou par le Président du Conseil Législatif National.

L'octroi d'une promotion de grade donne droit au traitement initial du grade conféré. Toutefois si l'agent jouit déjà d'un traitement supérieur à celui que donne l'avancement de grade, il conserve ce traitement, majoré d'une augmentation de 3% calculée sur le traitement initial de son nouveau grade.

Article 62.

Les promotions de grade sortent leurs effets le 1er janvier de l'année qui suit la date à laquelle le concours d'accession a été organisé.

Section 3.

Avancement de traitement.

Article 63.

L'avancement de traitement consiste en augmentations annuelles de traitement. L'oc-

troi de l'augmentation annuelle est soumis aux conditions suivantes :

- 1°) l'agent doit avoir été, pendant six mois au moins au cours de l'année précédant la date de l'augmentation, dans une position donnant droit à l'avancement de traitement ;
- 2°) l'agent doit avoir obtenu au moins l'appréciation « Bon », lors du dernier signalement.

Le taux de l'augmentation annuelle est respectivement de 3%, 2% ou 1% du traitement initial selon que l'agent a obtenu la cote « Elite », « Très bon » ou « Bon ». Les augmentations annuelles sont accordées le 1er janvier de chaque année par le Chef du Département ou le Président du Conseil Législatif National.

TITRE IV.

CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES ET REINTEGRATION.

Article 64.

La cessation définitive des services entraînant la perte de la qualité d'agent résulte :

- 1°) Du décès ;
- 2°) De la révocation ;
- 3°) De la démission d'office ;
- 4°) De la démission volontaire ;
- 5°) De la mise à la retraite ;
- 6°) Du licenciement pour inaptitude physique ; pour inaptitude professionnelle ou pour impossibilité d'affectation ;
- 7°) De la nomination définitive sous le régime du statut d'une des Institutions visées à l'article 2.

Article 65.

Est démis d'office de ses fonctions :

- 1°) l'agent dont la nomination n'est pas régulière.
- 2°) l'agent qui abandonne son poste ou qui ne reprend pas son service à l'expiration d'un congé ou d'une exclusion temporaire.
- 3°) l'agent qui cesse de répondre aux conditions d'admission prévues aux points 1° 2° et 3° de l'article 9 du présent statut.
- 4°) l'agent de sexe féminin dont le mari retire l'autorisation d'exercer une fonction publique.

La démission d'office est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 66.

La démission volontaire ne peut résulter que d'une demande de l'agent marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de mettre définitivement fin à ses services.

La démission doit être acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, ou son délégué. Toutefois, l'acceptation de la démission peut être retardée dans l'intérêt du service. L'agent est tenu de continuer ses services jusqu'à l'acceptation expresse de sa démission.

Article 67.

L'agent est d'office mis à la retraite :

- 1°) lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans.
- 2°) lorsqu'il a effectué une carrière de trente ans ; néanmoins, si l'agent n'a pas atteint l'âge de 55 ans à cette époque, il peut être autorisé à continuer ses services jusqu'au moment où il atteindra cet âge.

L'agent peut, à sa demande ou à l'initiative de l'administration, en cas d'insuffisance professionnelle ou d'impossibilité d'affectation, être mis à la retraite lorsqu'il a accompli une carrière de vingt ans au moins.

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

Article 68.

Sont comprises dans la carrière de l'agent, pour le calcul de sa durée :

- les périodes d'activités de service et les périodes d'interruption de services, qui d'après les dispositions du chapitre III du Titre III, sont comprises dans la carrière.
- les périodes de services prestés avant l'engagement à l'ex-Force Publique ou aux Forces Armées Zaïroises, à l'ex-Police Nationale, dans les services administratifs de la Cour Constitutionnelle, dans les réseaux subsidés de l'enseignement, dans la Gendarmerie Nationale, à la Magistrature, à l'ex-Cour des Comptes, à l'ex-Assemblée Nationale et au Centre National de Documentation.
- les périodes comprises dans la carrière antérieure de l'agent qui a cessé ses services et qui a ensuite été réintégré.

— les périodes de services rendus à l'administration en qualité d'agent sous contrat.

Article 69.

L'agent est licencié d'office pour inaptitude physique :

- 1°) Lorsqu'il a été reconnu définitivement inapte au service ; l'inaptitude définitive est appréciée par une commission médicale d'inaptitude dont la composition et le fonctionnement sont fixés par règlement d'administration.
- 2°) Lorsque la disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a duré deux ans et qu'il n'est pas apte à reprendre son service à l'expiration de ce terme.

Article 70.

L'agent est licencié pour inaptitude professionnelle lorsqu'il fait preuve d'insuffisance professionnelle manifeste dans les emplois correspondant à son grade.

Le licenciement est prononcé d'office lorsque l'agent a reçu deux fois de suite la mention « Insuffisant ».

Article 71.

L'agent peut être licencié pour impossibilité d'affectation dans les conditions prévues par règlement d'administration.

Article 72.

Le licenciement pour inaptitude physique, pour inaptitude professionnelle ou pour impossibilité d'affectation est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégué.

Toutefois, la mise à la retraite est prononcée à la place du licenciement, lorsque l'agent remplit les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Article 73.

L'agent qui a cessé d'exercer ses services ne peut pas être réintégré sous le régime du présent statut, sauf si, ayant été licencié pour inaptitude physique, il est à nouveau reconnu physiquement apte à remplir ses fonctions. Dans ce cas, il doit remplir les conditions prévues à l'article 9. La réintégration s'effectue au grade dont l'agent était revêtu à la date où il a cessé ses services, avec l'ancienneté qu'il a acquise à cette date.

La réintégration est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour autant qu'un emploi correspondant au grade de l'agent soit vacant.

TITRE V.

AVANTAGES ACCORDES APRES LA CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES.

CHAPITRE I.

Allocation de fin de carrière.

Article 74.

Tout agent qui, pour une cause autre que le décès, la démission d'office ou la révocation cesse définitivement ses services après avoir accompli une carrière de 20 ans au moins, reçoit une allocation de fin de carrière.

Le montant de l'allocation est égal à un quart, deux quarts ou trois quarts du montant annuel du dernier traitement d'activité, selon que l'agent a accompli une carrière de moins de 25 ans, de 25 ans à moins de 30 ans, ou de 30 ans au moins.

Tout agent licencié reçoit également une allocation de fin de carrière. Le montant de cette allocation est égal au traitement d'1, 2 ou 3 mois selon que l'agent a accompli une carrière de moins de 6 ans, de 6 ans à moins de 11 ans ou de 11 ans à moins de 20 ans.

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

Article 75.

Lorsque l'agent décède avant le paiement de l'allocation de fin de carrière, celle-ci est allouée à la veuve, ou à défaut de celle-ci, par parts égales, aux enfants du défunt entrant en ligne de compte pour l'octroi des allocations familiales.

CHAPITRE II.

Pension.

Article 76.

L'agent qui cesse définitivement ses services pour une cause autre que le décès, la démission d'office ou la révocation, a droit à une pension de retraite lorsqu'il a accompli une carrière de 20 ans au moins, ou lorsqu'il a été mis à la retraite pour

limite d'âge avant d'avoir accompli une carrière de 20 ans.

* L'agent reconnu définitivement inapte au service et licencié pour inaptitude physique, a droit à une pension d'inaptitude :

1°) Si l'inaptitude résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail quelle que soit la durée de la carrière de l'intéressé ;

2°) Si l'inaptitude résulte d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail et si l'intéressé compte au moins 10 ans de carrière.

Toutefois, aucune pension n'est due si l'inaptitude constitue la réalisation d'un risque spécial auquel l'agent s'est volontairement exposé ou si elle est imputable au refus ou à la négligence de l'agent de se soumettre à un traitement médical préventif.

La réalité des maladies ou infirmités, leur imputabilité au service et l'inaptitude définitive du service sont appréciées par la commission médicale d'inaptitude.

Article 77.

La pension de retraite est calculée à raison, pour chaque année de carrière, d'un quarante-cinquième du montant annuel du dernier traitement d'activité.

La pension d'inaptitude pour maladie professionnelle ou pour accident de travail est égale à quinze soixantièmes du montant annuel du dernier traitement d'activité. Elle est majorée d'un soixantième par année de carrière au-delà de 10 ans.

La pension d'inaptitude accordée en raison d'une maladie non professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail est calculée à raison, pour chaque année de carrière, d'un soixantième du montant annuel du dernier traitement d'activité.

Dans le cas où un agent peut prétendre à une pension de retraite et à une pension d'inaptitude, seule la pension la plus élevée est octroyée.

Les pensions courent à dater du jour où les intéressés ont cessé définitivement leur service. Elles sont acquises par mois. Elles sont à charge du Trésor. Nul ne peut jouir simultanément à charge du Trésor de deux pensions ou d'une pension et d'un traitement.

Article 78.

Lorsque les barèmes de traitement attachés aux grades des agents en activité de service subissent une augmentation générale, les pensions sont revues dans une proportion identique.

CHAPITRE III.

Allocations familiales et soins de santé.

Article 79.

L'agent pensionné perçoit les allocations familiales pour chacun des enfants à sa charge, pour autant que ces derniers soient nés avant la cessation définitive des services. Il reçoit, ainsi que les membres de sa famille, à charge du Trésor les soins de santé visés à l'article 38.

Article 80.

La veuve jouissant d'une rente de survie perçoit des allocations familiales pour les orphelins de l'agent qui jouissent eux-mêmes d'une rente de survie, qui sont à sa charge et qui ne sont pas mariés.

Article 81.

La veuve et les orphelins jouissant d'une rente de survie reçoivent les soins de santé visés à l'article 38.

Article 82.

L'octroi des avantages prévus aux articles 80 et 81 est subordonné à la condition que les intéressés ne bénéficient pas de ces mêmes avantages en vertu d'un autre régime de sécurité sociale.

CHAPITRE IV.

Rente de survie et allocations de décès.

Article 83.

La veuve de l'agent soumis au présent statut a droit à une rente de veuve :

- 1°) si le mari est décédé en cours de carrière ;
- 2°) si le mari décédé était titulaire d'une pension de retraite ou d'invalidité, à la condition que le mariage ait précédé la cessation définitive des services.

Le montant annuel de la rente de veuve est égal :

- 1°) à 20% du montant annuel du dernier traitement d'activité du mari si celui-ci est décédé en cours de carrière.
- 2°) à 40% de la pension du mari si celui-ci est décédé étant pensionné.

Article 84.

L'orphelin d'un agent soumis au présent statut a droit à une rente d'orphelin jusqu'à l'âge de 18 ans.

Peuvent y prétendre :

- 1°) Les enfants légitimes de l'agent, à condition qu'ils soient nés avant la cessation définitive des services de l'agent ;
- 2°) Les enfants adoptés légalement par l'agent, à condition que l'acte d'adoption ait précédé la cessation définitive des services de l'agent ;
- 3°) Les enfants reconnus et déclarés à l'Etat-civil avant la cessation définitive des services de l'agent ;
- 4°) Les enfants que le conjoint a retenus d'un précédent mariage, à condition que le mariage avec l'agent qui a ouvert le droit à la rente d'orphelin ait été contracté avant la cessation définitive des services, et que les enfants aient donné lieu à l'attribution d'allocations familiales à l'agent ;
- 5°) Les enfants sous-tutelle de l'agent, à condition que la tutelle ait été déferée avant la cessation définitive des services de l'agent et que les enfants aient donné lieu à l'attribution d'allocations familiales à l'agent.

Par dérogation au premier alinéa, les orphelins qui poursuivent normalement leurs études ou qui sont en apprentissage non rémunéré ont droit à la rente jusqu'à l'âge de 25 ans.

Article 85.

Le montant annuel de la rente d'orphelin par enfant est égal :

- 1°) à 4% du montant annuel du dernier traitement d'activité de l'agent si celui-ci est décédé en cours de carrière ;
- 2°) à 10% de la pension de l'agent si celui-ci est décédé étant pensionné.

et réglementaires antérieurs, qui leur étaient applicables à l'époque.

Passé ce délai, la situation administrative acquise par les agents sera considérée comme définitive; elle ne pourra plus, sauf si l'intérêt de l'administration le requiert expressément, faire l'objet de régularisation rétroactive.

Article 96.

Pendant une période de deux ans à partir de l'entrée en vigueur du présent statut, il pourra être fait application des dispositions de l'ordonnance-loi n° 69/043 du 25 septembre 1969 prévoyant des dérogations temporaires aux règles de recrutement et d'avancement des agents de l'administration, pour combler les vacances aux grades de directeur général, directeur, chef de division et chef de bureau.

Article 97.

Pendant une période à laquelle il sera mis fin par le Président de la République, les agents qui seront recrutés pour les services publics de l'Etat conformément au Titre II du présent statut bénéficieront de la prime de diplôme et du complément familial prévus par les dispositions en vigueur au 30 juin 1973.

Pendant la même période, les pensions de retraite prévues au Titre V du présent statut continueront à être calculées à raison, pour chaque année de carrière, d'un soixantième du dernier traitement d'activité.

CHAPITRE II.

Dispositions finales.

Article 98.

Pour l'application du présent statut, le Président de la Commission Permanente de l'Administration Publique bénéficie de tous les pouvoirs attribués aux chefs de Département.

Les mesures d'application et les décisions d'interprétation des dispositions du présent statut sont prises sous forme de circulaires administratives par le président de la Commission Permanente de l'Administration Publique.

Ces circulaires ne peuvent déroger au statut ni aux règlements d'administration.

Article 99.

Sont abrogés :

- Le décret n° 41 du 15 février 1965 déterminant les attributions des ministères du Gouvernement Central, portant organisation de leurs structures administratives et fixant la composition des cadres organiques correspondant aux emplois de commandement.
- Le décret-loi du 20 mars 1965 portant statut du personnel administratif des services publics nationaux et provinciaux, du parlement et des assemblées provinciales, des cours et tribunaux, des organismes auxiliaires, ainsi que les textes qui l'ont complété.
- l'ordonnance n° 357 du 18 septembre 1965 portant règlement particulier d'administration relatif à l'organisation du cadre de l'Inspection Générale du Travail et aux dispositions réglementaires régissant le personnel de ce cadre.
- l'ordonnance n° 394 du 12 octobre 1965, portant règlement particulier d'administration relatif à l'organisation du cadre de l'Education Sociale des services publics nationaux et aux dispositions spéciales régissant le personnel de ce cadre;
- l'ordonnance n° 66/61 du 18 février 1966 portant règlement d'administration relatif aux barèmes de traitement du personnel effectuant une carrière plane;
- l'ordonnance n° 66/193 du 30 mars 1966 portant règlement d'administration fixant les grades du cadre de l'enseignement et désignant les agents de ce cadre qui effectuent une carrière plane;
- l'ordonnance n° 66/454 du 29 juillet 1966 portant règlement particulier d'administration relatif au statut spécial du personnel de l'ordre judiciaire des greffes et parquets;
- l'ordonnance n° 66/620 du 19 novembre 1966 portant règlement particulier d'administration relatif au statut spécial du personnel de la police judiciaire des parquets.

Article 86.

La veuve qui se remarie est déchue du droit à la rente.

Nul ne peut jouir simultanément, à charge du Trésor public, d'une rente de survie et d'une pension ou d'une rente de survie et d'un traitement.

Article 87.

Lorsque les barèmes des traitements attachés aux grades des agents en activité de service subissent une augmentation générale, les rentes sont revues dans une proportion identique.

Article 88.

Les rentes sont acquises par mois. Elles prennent cours le premier du mois qui suit le décès de l'agent.

Article 89.

Lorsqu'un agent décède en cours de carrière, la veuve a droit à une allocation de décès.

Cette allocation n'est pas taxable.

A défaut de la veuve, l'allocation de décès est accordée par parts égales aux enfants entrant en ligne de compte pour l'octroi des allocations familiales.

Le montant de l'allocation de décès est égal aux deux douzièmes du montant annuel du dernier traitement d'activité du défunt.

TITRE VI.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES et
FINALES.

CHAPITRE I.

Dispositions transitoires.

Article 90.

A la date de l'entrée en vigueur du présent statut, les agents revêtus d'un des grades énumérés à l'annexe 1 du décret-loi du 20 mars 1965 ou d'un grade équivalent ou d'un grade à carrière plane, voient leur grade transposé conformément au tableau annexe II.

Ils conservent provisoirement le traitement, le complément familial et les primes, à l'ex-

clusion de la prime d'intérim, dont ils bénéficiaient.

Les intéressés conservent, dans le grade de transposition, l'ancienneté acquise dans leur ancien grade à l'exception des agents revêtus, à la date du 30 juin 1973, du grade de commis-adjoint, de commis principal, de rédacteur-adjoint ou de rédacteur qui, dans leur grade respectif de transposition, prennent rang d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur du présent statut.

Article 91.

Pour l'application du premier alinéa de l'article 90, les agents revêtus, au 30 juin 1973, du grade d'inspecteur des finances, en vertu d'un acte de nomination régulier, voient leur grade transposé, au 1er juillet 1973, au grade de chef de division.

Article 92.

L'agent qui, à la date de l'entrée en vigueur du présent statut, se trouve dans la position de disponibilité pour convenance personnelle, dispose d'un délai de six mois pour solliciter sa reprise en service sous peine de faire l'objet de la mesure de démission d'office prévue à l'article 65.

Article 93.

Par dérogation à l'article 64, 7°, il n'est pas mis fin à la carrière des agents qui, à la date d'entrée en vigueur du présent statut, se trouvent en position de détachement auprès du Centre National de Documentation.

Article 94.

L'octroi des allocations familiales prévues au 3° de l'alinéa un de l'article 37 est subordonné aux modifications de la législation en matière de filiation, soumises à la Commission de Réforme et d'Unification du Droit Civil Zaïrois créée par la loi n° 71/002 du 12 juin 1971.

Article 95.

Pendant une période de deux ans à partir de l'entrée en vigueur du présent statut, les situations individuelles des agents pourront être régularisées rétroactivement conformément aux dispositions des textes statutaires

- l'ordonnance-loi n° 67/82 du 3 février 1967 portant dérogation et accordant l'autonomie administrative et financière au Haut-Commissariat à l'Information ;
 - l'ordonnance-loi n° 67/244 du 5 juin 1967 fixant les conditions d'accès aux grades de directeur d'école secondaire de cycle d'orientation, de cycle court et de cycle long ;
 - l'ordonnance-loi n° 68/201 du 9 mai 1968 créant le Corps des contrôleurs des dépenses engagées ;
 - l'ordonnance-loi n° 68/423 du 29 novembre 1968 fixant les barèmes des agents et fonctionnaires de l'Etat, telle que modifiée à ce jour ;
 - l'ordonnance n° 68/306 du 6 décembre 1968 relative au recrutement et à la rémunération du personnel de l'information et l'arrêté n° 001 du 15 janvier 1970 du ministre de l'Information portant règlement des rémunérations du personnel technique du ministère de l'information ;
 - l'ordonnance-loi n° 70/093 du 23 décembre 1970 portant statut des Membres du
- *
- Corps Spécial d'Inspecteurs des Finances ; l'ordonnance-loi n° 71/019 du 24 mars 1971 portant statut des agents du cadre des Affaires Etrangères ;
 - la loi n° 71/005 du 11 septembre 1971 portant statut du personnel administratif de l'Assemblée Nationale ;
 - l'ordonnance n° 72/230 du 27 avril 1972 portant organisation de la procédure disciplinaire spéciale, applicable aux fonctionnaires et personnels assimilés en service dans les administrations financières, ainsi que tous les textes contraires à la présente ordonnance-loi.
- Article 100.
- Le présent statut entre en vigueur le 1er juillet 1973.
- Fait à Kinshasa, le 4 juillet 1973.
MOBUTU SESE SEKO KUKU
NGBENDU WA ZA BANGA,
Général de Corps d'Armée.

ANNEXE I

TABLEAU DES CATEGORIES D'AGENTS ET DES GRADES QUI LES COMPOSENT.

Emplois de Commandement	1ère Catégorie	Directeur Général Directeur Chef de Division Chef de Bureau
Emplois de Collaboration	2ème Catégorie	Attaché de Bureau de 1ère Classe Attaché de Bureau de 2ème Classe
Emplois d'exécution	3ème catégorie	Agent de Bureau de 1ère Classe Agent de Bureau de 2ème Classe Agent Auxiliaire de 1ère Classe Agent Auxiliaire de 2ème Classe Huissier.

ANNEXE II.

TABLEAU DE TRANSPOSITION DES GRADES.

Grade de l'agent au 30 juin 1973 (ou grade équivalent)	Grade attribué à l'agent au 1er juillet 1973.
Secrétaire Général	Directeur Général
Directeur Général	Directeur
Directeur	Chef de division
Sous-directeur	Chef de bureau
Chef de bureau principal	Attaché de bureau de 1ère classe
Chef de bureau	Attaché de bureau de 2ème classe
Chef de bureau adjoint	Agent de bureau de 1ère classe
Rédacteur principal	Agent de bureau de 2ème classe
Rédacteur	
Rédacteur adjoint	
Commis chef	Agent auxiliaire de 1ère classe
Commis principal	
Commis	Agent auxiliaire de 2ème classe
Commis adjoint	
Agent auxiliaire	Huissier

NOTE : Pour les agents revêtus d'un grade à échelons et dont le traitement initial ne correspond pas au traitement initial d'un des grades du cadre général repris ci-dessus, le grade à prendre en considération au 30 juin 1973 est le grade inférieur dont le traitement initial se trouve le plus proche du traitement initial afférent à l'échelon de grade dont est revêtu l'intéressé.