



VICE-PRIMATURE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION ET INNOVATION DU SERVICE PUBLIC

INFORMATION SUR LE PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAITE ET LES ETAPES Y AFFERENTES POUR UNE RETRAITE ORDONNEE

Par Mr ILOKO KIZITO Christophe

Directeur-Chef des services Suivi de la Carrière

**Ministère de la Fonction Publique, Modernisation de
l'Administration et Innovation du Service Public**

2024

PLAN DE PRESENTATION

I. INTRODUCTION

II. LA MISE À LA RETRAITE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

III. LES INNOVATIONS APPORTEES PAR LA LOI N°16/013 DU 15 JUILLET 2016 SUR LE RECRUTEMENT ET LA MISE A LA RETRAITE

IV. PROCESSUS DE MISE A LA RETRAITE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

V. DES AVANTAGES ACCORDES APRES LA CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES

VI. CONCLUSION ET PERSPECTIVES SUR L'AVENIR DE LA MISE À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR PUBLIC



I. INTRODUCTION

Après les différentes vagues des mises à la retraite enclenchées en 2009, 2010, et 2017 par le Gouvernement passé, il est impérieux de déclencher la réflexion sur la poursuite des opérations de la mise à la retraite pendant les nouvelles vagues en évoquant les nouvelles approches et en y relevant les avancées significatives observées.

L'enjeu demeure le rajeunissement de l'ensemble de l'Administration Publique qui passe bien évidemment par la mise à la retraite tout en rappelant que ce processus se veut participatif, transparent, inclusif et ouvre également la voie à des milliers d'agents à la titularisation, à la promotion aux grades supérieurs, à la régularisation encadrée de certaines personnes en situation d'irrégularités mais ayant été affectées in temporel non suspecto.

Après la signature des ordonnances du président de la République, Chef de l'Etat, concernant essentiellement les secrétaires généraux de l'administration, les agents centenaires, nonagénaires, octogénaires et, dans certains cas, des agents septuagénaires et sexagénaires, ainsi que le règlement de certains litiges touchant les agents déjà retraités non encore bénéficiaires de leurs indemnités de fin de carrière, le processus des nouvelles vagues des mises à la retraite ont été enclenchées.



II. LA MISE À LA RETRAITE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Il sied de rappeler que l'article 80 de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat consacre la mise à la retraite comme un facteur capital dans la cessation des services d'un agent dans sa carrière.

De ce fait, la mise à la retraite doit être perçue comme une partie intégrante à la carrière de l'Agent. D'où, pas de retraite si l'agent n'a pas exercé la carrière au sein de l'Administration Publique.

De manière substantielle, la carrière est la période durant laquelle l'agent est régi par le statut et ses règlements d'administration depuis la date de son admission sous statuts jusqu'à la date de cessation définitive de ses services.

Ainsi, les dispositions réglementaires actuelles relèvent *des innovations apportées par la Loi* précitée touchant sensiblement la carrière de l'Agent.



III. LES INNOVATIONS APPORTEES PAR LE NOUVEAU STATUT SUR LE RECRUTEMENT

Le recrutement (Article 5)

Le relèvement de l'âge de recrutement à 18 ans minimum et 35 ans maximum. (de 16 à 30 ans selon l'ancien Statut)

- la limite d'âge est de 40 ans pour le recrutement à certains emplois spéciaux déterminés par règlement d'administration ;
- L'autorisation du Président de la République n'est plus requise pour le recrutement au-delà de 35 ans
- Le pouvoir de nomination et par ricochet de celui de révocation sont repartis entre le Président de la République et le Premier Ministre de la manière ci-après:
 - Président de la République pour les Agents de la première catégorie: les Hauts Fonctionnaires: Secrétaire Général, Directeur Général et Directeur
 - Premier Ministre pour les autres catégories d'Agents



III. LES INNOVATIONS APPORTEES PAR LE NOUVEAU STATUT SUR LA FIXATION DE LA DUREE DE LA CARRIERE ET DE L'AGE DU DEPART A LA RETRAITE

La fixation à 35 ans de la durée de la carrière et à 65 ans pour la mise à la retraite (Article 80)

Il faut noter que l'atteinte par l'agent de cet âge fixé par le Statut, entraîne sa mise à la retraite automatique. Il ne s'agit pas d'un âge d'admissibilité à la retraite mais d'une mise à la retraite. Tout agent est donc prévenu dès son recrutement, de l'âge du moment de son départ en retraite.

Argument: D'office dans l'article 80.



IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAITE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

Avec la mise en place du Fichier de Référence de l'Administration Publique (FRAP), le processus de la mise à la retraite est devenu beaucoup plus fluide, rapide, efficace et transparent. Il comprend:

1. La publication des listes des agents certifiés réguliers, identifiés et éligibles à la retraite des différents services extraits par le FRAP;
2. La vérification minutieuse des listes des agents identifiés comme éligible par les différents services concernés;
3. L'affichage des listes des éligibles dans chaque services concernés afin de recueillir les observations éventuelles des agents ou services pour transmission à la Fonction Publique;
4. La publication d'un chronogramme reprenant l'ordre de passage devant la sous-commission composée des directeurs des ressources humaines et des délégations syndicales des services concernés afin de fiabiliser les listes des éligibles.
5. La prise des actes (Ordonnance ou décret) par les Autorités compétentes.



V. DES AVANTAGES ACCORDES APRES LA CESSATION DEFINITIVE DES SERVICES

Substance de l'Article 117 du Statut titre 5

Si l'agent a accompli une carrière de moins de trente ans < 30 ans	Le montant de l'allocation de fin de carrière est égal à deux quart du montant annuel du dernier traitement d'activité
Si l'agent a accompli une carrière de trente ans = 30 ans et moins de trente-cinq ans <35 ans	Le montant de l'allocation de fin de carrière est égal à trois quarts du montant annuel du dernier traitement d'activité
Si l'agent a accompli une carrière de trente-cinq ans au moins = 35 ans	Le montant de l'allocation de fin de carrière est égal quatre quarts du montant annuel du dernier traitement d'activité

IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAIRE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

Frais forfaitaires de rapatriement du personnel de carrière des services publics de l’Etat mis a la retraite suivant l’arrêté interministériel n°001 CAB.VPMIN/FP-MA-ISP/BUDGET/FIN/2022 du 08 juin 2022

Catégories	Grades	Taux forfaitaire des frais de rapatriement
Hauts Fonctionnaires	SG Emérite	10.000 \$
	SG Honoraire	
	Directeur	
Cadres Supérieurs	Chef de Division	8000 \$
	Chef de Bureau	
Collaborateurs	ATA 1	7.000 \$
	ATA 2	
	AGA 1	
Agents d’exécution	AGA2	6.000 \$
	AA 1	
	AA2	
	AA3	

IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAIRE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

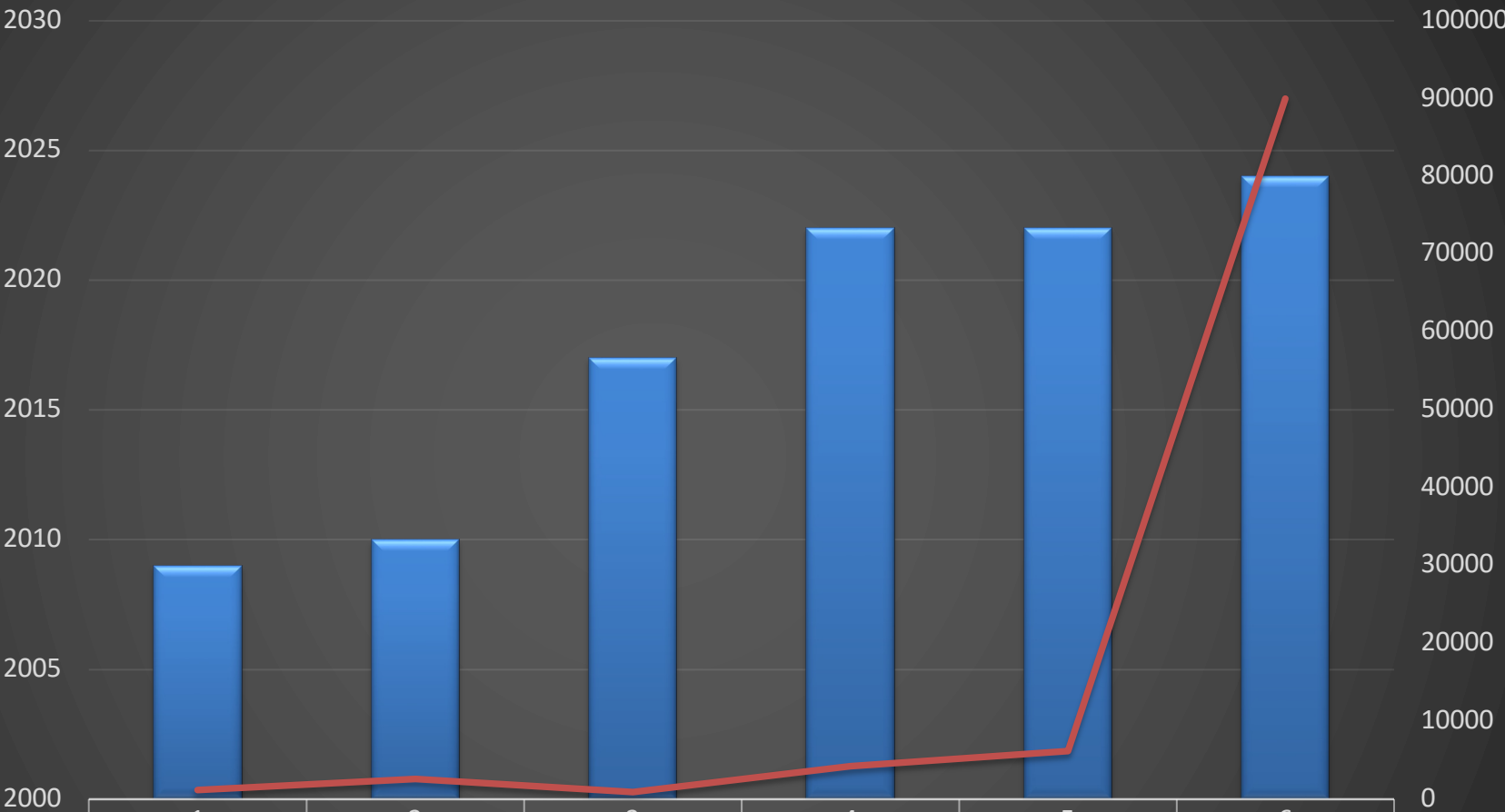
Tableau indicatif des indemnités de fin carrière en 2023 par catégorie professionnelle suivant le taux budgétaire de 2021,9 fc/1\$

Catégories	Grades	Total Indemnité de fin de carrière (allocations fin carrière + frais de rapatriement)
Hauts Fonctionnaires	SG Emérite	36 139 652
	SG Honoraire	24 904 268
	Directeur	24 749 336
Cadres Supérieurs	Chef de Division	20 510 056
	Chef de Bureau	20 336 320
Collaborateurs	ATA 1	18 100 820
	ATA 2	17 933 564
	AGA 1	17 759 756
Agents d'exécution	AGA2	15 583 128
	AA 1	15 418 980
	AA2	15 187 620
	Huissier	15 020 040

NB: l'allocation de fin de carrière correspond au traitement de base fois douze mois

IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAITE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

Courbe évolutive de la mise à la retraite



Année
Effectifs retraités

Année Effectifs retraités

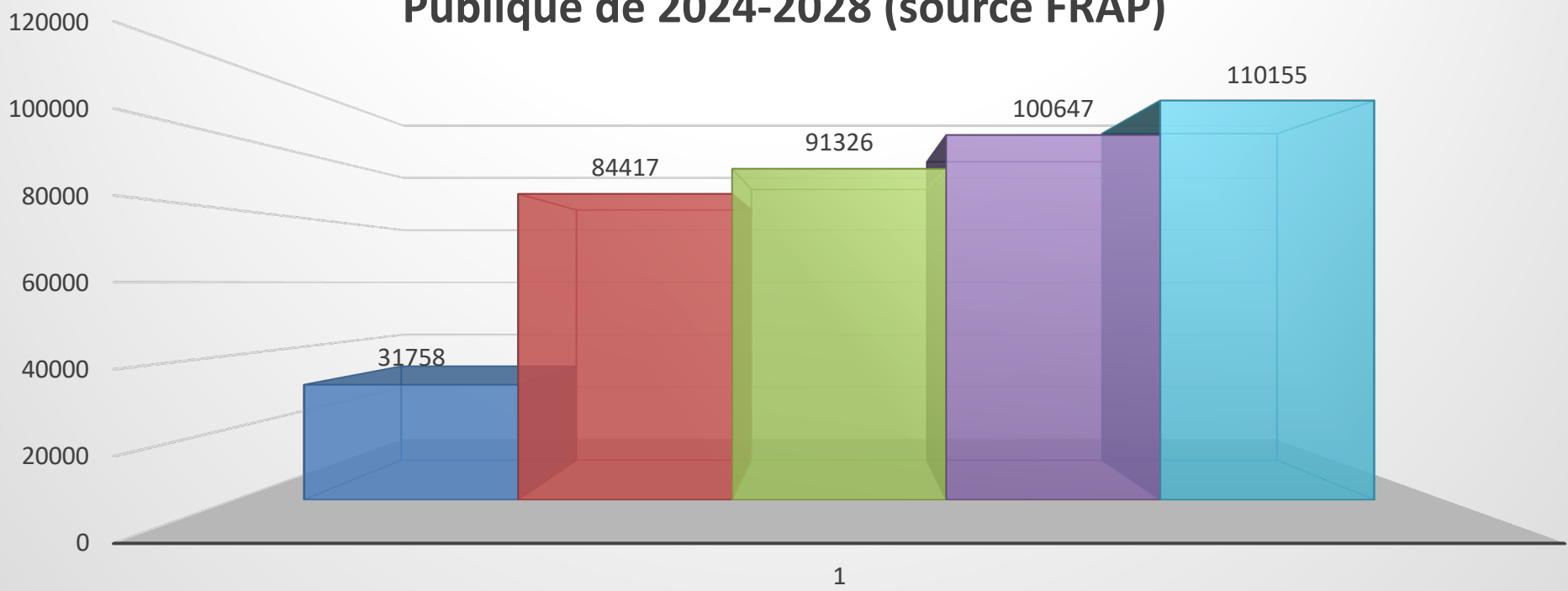
IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAIRE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

Montant alloué et engagé dans les différentes vagues de mise à la retraite

VAGUE	ANNEE	MONTANT ALLOUE	MONTANT ENGAGE	Observation
VAGUE 1	2022	40 Milliards fc	90 Milliards fc	
VAGUE 2	2022		120 Milliards fc	Appui de PTF/Banque Mondial
VAGUE 3	2023	240 Milliards fc	Non exécuté	Contraintes de guerres et élections
VAGUE 3	2024	266 536 004 057 Fc	266 536 004 057 Fc	En cours d'exécution

IV. PROCESSUS DE LA MISE A LA RETRAITE SUIVANT LES NOUVELLES VAGUES

Projection des éligibles à la Retraite dans l'Administration Publique de 2024-2028 (source FRAP)



	1
ANNEE 2024	31758
ANNEE 2025	84417
ANNEE 2026	91326
ANNEE 2027	100647
ANNEE 2028	110155

VI. CONCLUSION ET PERSPECTIVES SUR L'AVENIR DE LA MISE À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Après plusieurs décennies d'incertitude quant au départ à la retraite des agents de carrières des services publics de l'Etat, la lecture d'une volonté politique peut aujourd'hui être observée dans l'appareil de l'Etat concernant le processus de mise à la retraite.

Par ailleurs, la mobilisation des moyens conséquent audit processus s'avère nécessaire pour une gestion prévisionnelle des empois, des effectifs et/ou des compétences afin d'assurer une meilleur gestion de la carrière des ressources humaines de l'Etat.





**MERCI POUR VOTRE
AIMABLE
ATTENTION**

Fait à Kinshasa, le 09/11/2024

Par

Christophe ILOKO KIZITO

Directeur-Chef des Services du Suivi de la Carrière
Vice-Primature de la Fonction Publique