



**FONDS NATIONAL POUR LA PROMOTION DE LA FEMME
ET LA PROTECTION DE L'ENFANT
" FONAFEN "**

*Etablissement Public à caractère Technique, Financier et Social
Décret N°09/37 du 10 Octobre 2009*



Direction Générale

STATUT DU PERSONNEL

**DU FONDS NATIONAL POUR LA PROMOTION DE LA FEMME ET LA
PROTECTION DE L'ENFANT
« FONAFEN »**

FONAFEN

AVRIL 2024

*Siège social : Boulevard du 30 Juin n°2164, dans l'enceinte du Ministère du Genre, Famille et Enfant
(en face de la Cimetière de LUKALA) Commune de la Gombe / Kinshasa
Cellulaire : (+243) 81 62 24 221 / (+243) 894 858 734
• Site web : www.fonafen.qouv.cd • E-mail : rdcfonafen@gmail.com*

PREAMBULE**Le Conseil d'Administration du Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant ;**

Vu la loi n°16/008 du 15 Juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°087-010 du 1^{ère} Août 1987 portant code de la famille ;

Vu la loi n°015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du Travail ;

Vu la loi n°9/001 du 20 Janvier 2009 portant protection de l'enfant ;

Vu la loi n°08/009 du 07 Juillet 2008 portant dispositions générales applicables aux Etablissements Publics ;

Vu le Décret n°09/37 du 10 Octobre 2009 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement Public dénommé « Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant » ;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 064/CAB/MIN.GEFAE/MBMM/SECAB/MLF/2024 du 19 Janvier 2024 modifiant et complétant l'Arrêté Ministériel n° 004/MIN.GEFAE/CSL/SECAB/DL/2019 modifiant et complétant l'Arrêté Ministériel n° 046/CAB/MIN.GEFAE/CSL/C.ADM/2018 du 08 Septembre 2018 portant nomination à titre intérimaire d'un Directeur Général et d'un Directeur Général Adjoint du Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant, « FONAFEN » ;

Vu l'Arrêté Ministériel n° 056/CAB/MIN.GEFAE/MBMM/SECAB/MLF du 19 Janvier 2024, modifiant et complétant l'Arrêté Ministériel n° 021/CAB/MIN.GEFAE/NGL/SR/NAP/2022 du 05 Janvier 2023 rectifiant et modifiant l'Arrêté Ministériel n° 019/CAB/MIN.GEFAE/NGL/SR/NAP/2022 du 05 Octobre 2022 et complétant l'Arrêté Ministériel n° 016/CAB/MIN.GEFAE/CSL/SECAB/DL/2018 du 26 Mars 2018 portant réaménagement de la liste des Cadres et Agents du Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant, « FONAFEN » ;

Considérant la nécessité de doter le FONAFEN d'un Statut du Personnel ;

Sur proposition du Directeur Général ;

Fixe le Statut du Personnel du FONAFEN dont la teneur suit ;

Titre I : Des Dispositions Générales**Article 1 :**

La présent Statut est élaboré en application des dispositions de la loi n°015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du Travail ; de la loi n°08/009 du 07 Juillet 2008 portant dispositions générales applicables aux Etablissements Publics et du Décret 09/37 du 10 Octobre 2009 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement Public dénommé « Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant », FONAFEN en sigle.

Il définit les principes généraux et les conditions générales d'emploi ainsi que les droits, avantages, obligations et devoirs des membres du personnel du Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant.

Il détermine notamment les grades, les conditions de recrutement, la rémunération, les promotions et règles d'avancement, la discipline et les voies de recours.

Il est adopté par le Conseil d'Administration du FONAFEN, sur proposition du Directeur Général.

Le présent Statut peut être modifié dans les mêmes conditions.

Article 2 :

Le présent Statut s'applique à tout le personnel du Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant, relevant du régime contractuel de droit commun et à tous les agents de carrière des services publics de l'Etat en détachement au FONAFEN.

Article 3 :

Le Directeur Général est responsable de l'application du présent Statut conformément aux dispositions légales et réglementaires sus-évoquées.

Article 4 :

En tout temps, le présent Statut a préséance sur les directives d'application.

Article 5 :

Les directives d'application du présent Statut précisent les conditions d'emploi ainsi que les droits, avantages, obligations et devoirs des membres du personnel.

Article 6 :

Les consultants, les experts extérieurs et les Stagiaires ne sont pas membres du personnel du FONAFEN. Les dispositions les concernant sont définies par les termes du contrat liant ces personnes au Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant.

Article 7 :

Aux fins du présent Statut et à moins qu'il n'en soit précisé autrement, il faut entendre par :

- 1. Accident de travail :** Tout événement survenu :
 - Par le fait et à l'occasion des fonctions assumées dans l'Office et ayant porté atteinte à l'intégrité physique ou psychologique du membre du personnel ;
 - Lors de la prise de fonction ;
 - Sur le trajet vers le lieu d'affectation ;
 - Au cours du trajet normal pour se rendre au lieu d'exercice des fonctions ou en revenir ;
 - Au cours d'un voyage officiel autorisé par le Directeur Général.
- 2. Catégorie :** Classe à laquelle les membres du personnel sont rattachés selon la nature des fonctions et des attributions. Il y a trois catégories du personnel :
 - 1) Le personnel de commandement ;
 - 2) Le personnel de collaboration ;
 - 3) Le personnel d'exécution.
- 3. Compétences :** Combinaison de connaissances et du savoir-faire nécessaires à l'exécution du travail.
- 4. Conjoint :** Personne avec laquelle le membre du personnel est marié légalement, uni civilement ou en situation de vie maritale légalement prouvée.
- 5. Décision :** Résolution prise, soit par le Conseil d'Administration, soit par le Directeur Général pour statuer sur une question donnée.
- 6. Directive :** Instruction écrite faite par le Directeur Général dans l'exercice de leurs fonctions en vue de donner une orientation sur une question donnée.

7. Echelon : position d'un membre du personnel sur l'échelle des traitements afférents à un grade déterminé.

8. Enfant : Un mineur légitime, naturel ou légalement adopté envers lequel le membre du personnel est tenu, en vertu de la loi ou d'un acte juridique, d'assumer des obligations parentales.

9. Enfants à charge : Mineur dont le membre est légalement tenu d'assurer en permanence la majeure partie des moyens de subsistance.

10. Grade : Classement d'un emploi au sein d'une catégorie selon la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et les compétences requises.

11. Lieu d'affectation : lieu à partir duquel le membre du personnel exerce régulièrement son activité professionnelle.

12. Lieu du foyer : lieu de résidence permanente, attesté administrativement, des membres du personnel mentionné dans le contrat du travail.

13. Membre du personnel : toute personne engagée selon le contrat à durée déterminée ou plus ou selon le contrat à durée indéterminée. Les personnes mises à disposition, les consultants, les experts extérieurs, les temporaires engagés pour moins de douze mois, les stagiaires et les autres contractuels ne sont pas des membres du personnel.

14. Organe subsidiaire : unité administrative de l'établissement public, chargée de la mise en œuvre d'un programme particulier qui dispose d'une autonomie de gestion.

15. Processus de mise en concurrence : procédure établie pour choisir, sur base des critères prédéterminés et publiés, parmi plusieurs candidats, ceux qui sont nommés.

16. Régime d'imposition interne : prélèvement financier à la source, représentant l'impôt sur le revenu applicable sur le traitement brut.

17. Rémunération : la somme représentative de l'ensemble de gains susceptible d'être évalué en espèce et fixé par accord ou par les dispositions légales et réglementaires qui sont en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.

Elle comprend notamment le salaire ou traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes, la participation aux bénéfices, les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation des congés ou l'indemnité compensatoire de congé, les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et la période précédente et suivant l'accouchement.

Ne sont pas éléments de la rémunération : les soins de santé, l'indemnité de logement ou logement en nature, les allocations familiales légales, l'indemnité de transport, les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de sa fonction.

Ces définitions font partie intégrante de ce Statut et sont soumises aux mêmes conditions d'approbation et de modification que le présent Statut.

Titre II : Des droits et privilèges

Article 8 :

Les membres du personnel doivent être traités avec courtoisie, respect et dignité.

Le Fonds National pour la promotion de la Femme et la protection de l'Enfant doit fournir aux travailleurs l'emploi convenu et ce dans les bonnes conditions, au temps et au lieu convenus ; doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les conditions convenables tant du point de vue de la sécurité que de la santé et de la dignité du travailleur, tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail.

Article 9 :

Les membres du personnel peuvent demander au Directeur Général l'assistance du FONAFEN dans leur défense et sécurité ou celle des membres de leur famille biologique contre toute atteinte à leur intégrité physique, leurs intérêts matériels ou moraux à laquelle ils sont exposés en raison de leur qualité de membres.

Le Directeur Général détermine ainsi, le cas échéant, la forme et l'étendue de l'assistance.

Article 10 :

Les membres du personnel ne font pas l'objet d'une discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique ou linguistique, le sexe, l'état civil, la religion, l'origine sociale, le handicap, l'âge, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Article 11 :

Les membres du personnel ont droit aux opinions et convictions qui leur sont propres, mais ils doivent veiller à ce que l'expression de ces droits ne soit pas préjudiciable à l'exercice de leurs fonctions ou aux intérêts du FONAFEN.

Article 12 :

Les membres du personnel du FONAFEN ont droit à une vie privée.

Titre III : Des devoirs et obligations

Article 13 :

Les membres du personnel sont des employés du FONAFEN. A ce titre, ils exercent les responsabilités qui leur sont confiées par le Directeur Général et s'engagent à s'acquitter de leurs fonctions dans l'intérêt exclusif de l'Etablissement Public.

Article 14 :

Les membres du personnel ne doivent ni solliciter ni accepter les instructions d'une instance extérieure à l'Etablissement, dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Article 15 :

Les membres du personnel doivent, en toute circonstance, avoir une conduite compatible avec leur qualité d'agent public de l'Etat ou d'Etablissement Public. Ils doivent éviter tout acte ou toute déclaration qui pourrait avoir des répercussions dommageables à l'Etablissement et observer la réserve et la neutralité, eu égard au caractère de service public qui est leur employeur.

Article 16 :

Les membres du personnel ne peuvent, pendant la durée de leurs fonctions, exercer un autre emploi incompatible avec les engagements pris auprès du FONAFEN, ni se livrer à toute activité qui risquerait de porter atteinte à l'impartialité exigée par leur qualité d'agent public d'un Etablissement Public.

Titre IV : De la classification des emplois

Article 17 :

Les emplois sont répartis en catégories et en grades suivant la nature des fonctions et des attributions, selon des standards nationaux.

Article 18 :

Les emplois auxquels sont affectés les membres du personnel du FONAFEN se divisent en emplois de **commandement**, de **collaboration** et **d'exécution**.

- Les emplois de commandement correspondent aux grades et fonctions de :
 - Directeur,
 - Et les grades équivalents.
- Les emplois de collaboration correspondent aux grades et fonctions de :
 - Chef de Division,
 - Chef de Service,
 - Et les grades équivalents.
- Les emplois d'exécution correspondent aux grades et fonctions de :
 - Chef de Bureau,
 - Chef de cellule,
 - Commis,
 - Huissier,
 - Et les grades équivalents.

Titre V : Du Recrutement, de la Promotion, de la Mutation et de la Cotation

Article 19 :

La répartition des emplois doit être conforme au Cadre Organique adopté par le Conseil d'Administration, sur proposition du Directeur Général.

Article 20 :

Le recrutement est organisé par le Directeur Général conformément au Cadre Organique adopté par le Conseil d'Administration. S'il estime opportun d'adopter un concours, il en fixe les modalités ainsi que le règlement du déroulement des épreuves.

Article 21 :

Les vacances d'emploi font l'objet d'une publication interne et d'une offre d'emploi adressée à l'Office National d'Emploi. Les candidatures internes sont privilégiées.

Article 22 :

Les membres du personnel exerçant un emploi de commandement sont nommés, affectés, promus et le cas échéant, licenciés ou révoqués par le Conseil d'Administration sur proposition de la Direction Générale.

Les membres du personnel exerçant un emploi de collaboration ou d'exécution sont nommés affectés, promus et le cas échéant, licenciés ou révoqués par la Direction Générale.

Article 23 :

Nul ne peut être recruté au sein du FONAFEN s'il ne remplit pas les conditions ci-après :

- a) Etre âgé de 18 ans au moins,
- b) Etre de nationalité Congolaise,
- c) Avoir une bonne moralité,
- d) Etre en bonne santé et posséder les aptitudes au travail constatées par un certificat médical délivré par un médecin du travail ou à défaut tout autre médecin.

Article 24 :

Le Directeur Général confie, s'il estime opportun, à un comité ad hoc, les soins d'examiner les qualifications, la formation, les compétences et l'expérience professionnelle des candidats et il en définit les modalités de fonctionnement.

Article 25 :

Les candidats retenus sont notifiés par le Directeur Général et/ou le Directeur Général Adjoint après engagement.

Article 26 :

Un dossier administratif confidentiel peut être constitué pour chaque membre du personnel au moment de son engagement.

Article 27 :

Le Directeur Général et le Directeur Général Adjoint nomment à leur discrétion les membres de leur cabinet.

Article 28 :

Le Directeur Général et le Directeur Général Adjoint peuvent, pour raison d'efficacité, décider de l'affectation d'un agent du FONAFEN dans un service autre que celui dont il relève conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 29 :

Tout agent peut faire connaître, par voie hiérarchique, au Directeur Général son désir d'être affecté à un autre emploi vacant de même grade.

Article 30 :

Les membres du personnel font l'objet d'une cotation annuelle obligatoire. Elle est l'appréciation synthétique annuelle de la valeur professionnelle d'un membre du personnel. Elle porte sur les critères suivants :

1. La connaissance professionnelle ;
2. Le rendement ;
3. L'aptitude au commandement ;
4. L'assiduité ;
5. La moralité ;
6. L'intégrité
7. L'esprit d'initiative ;
8. Le sens de responsabilité ;
9. La capacité d'analyse ;
10. Le sens d'organisation ;
11. Le sens social et la courtoisie ;
12. La discipline.

Article 31 :

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

- Elite,
- Très bon,
- Bon,
- Assez bon,
- Mauvais,
- Médiocre.

Article 32 :

L'autorité compétente pour procéder à la cotation est le supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné.

Les copies des rapports sont versées dans le dossier administratif de l'intéressé et une copie lui est réservée.

Le recours en contestation par l'agent est de 48 heures.

Article 33 :

Une bonne cotation peut donner lieu à l'avancement en grade.

Les promotions en grade répondent aux besoins de pourvoir à la vacance d'emploi budgétairement prévus dans le Cadre Organique.

Titre VI : De la mise en disponibilité, du détachement et des congés**Article 34 :**

La mise en disponibilité est la position d'un membre du personnel qui est autorisé à interrompre ses services pour :

- Raison d'étude ;
- Convenances personnelles ;
- Maladie ou invalidité ;
- Raisons sociales.

Article 35 :

Le détachement est la position d'un membre du personnel qui sollicite son départ temporaire de l'Etablissement public (FONAFEN) pour un autre service public.

A la fin du détachement ou de la mise en disponibilité, l'agent adresse une lettre de demande de réintégration au Directeur Général qui statue après examen.

Article 36 :

Tout agent du FONAFEN a droit à un congé annuel et de circonstances.

Article 37 :

Le congé annuel de trente jours ouvrables est accordé aux membres du personnel pour douze mois de service comptés de date à date.

Article 38 :

Les membres du personnel féminin ont droit à un congé de maternité en plein traitement d'une durée de seize semaines, dont six semaines avant la délivrance et dix semaines après. Et ce, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement.

Article 39 :

Les membres du personnel masculin ont droit à deux semaines de congé de paternité à plein traitement après la naissance et ce, sur présentation du certificat et de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant.

Article 40 :

Les membres du personnel désireux de prendre soins de leurs conjoints ou de leurs enfants, peuvent demander, sous certaines conditions, un congé spécial sans traitement d'une durée de trois mois au maximum.

Article 41 :

Les congés de circonstances sont accordés selon les modalités suivantes :

- a) Mariage :
 - De l'agent : six jours ouvrables,
 - De l'enfant : trois jours ouvrables.
- b) Décès :
 - Du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré : sept jours ouvrables,
 - D'un parent ou allié au second degré : cinq jours ouvrables.
- c) Déménagement d'un agent : trois jours ouvrable.
- d) Retour d'un voyage : un jour ouvrable.

Les congés pour les circonstances autres que celles prévus dans les alinéas précédents sont accordés conformément à la législation en vigueur en République Démocratique du Congo.

Titre VII : Rémunérations, Allocations, Indemnités et primes

Article 42 :

Le barème des traitements du FONAFEN définit les traitements mensuels des membres du personnel ou rémunérations selon leur catégorie, leur grade, leur échelon et le lieu de leur affectation. Quel que soit le pays d'affectation, les membres du personnel bénéficient, sous réserve des dispositions et des indemnités définies dans le barème des traitements du FONAFEN. Une avance sur traitement ne dépassant pas l'équivalent de deux mois de traitement de base est accordée à tout membre qui la sollicite. Une directive du Directeur Général en définit les modalités d'octroi.

Article 43 :

Le barème des traitements, les allocations, les indemnités et les primes des membres du personnel sont adoptés et révisés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Directeur Général.

Article 44 :

Une indemnité de première installation est égale à un mois de traitement de base pour les membres du personnel n'ayant pas d'enfants à charge et deux mois pour les membres du personnel ayant des enfants à charge.

Article 45 :

Une allocation pour enfants à charge, telle que définie dans le code du travail, est accordée aux membres du personnel.

Article 46 :

Une indemnité pour frais de scolarité est accordée aux membres du personnel ayant des enfants à charge.

Article 47 :

Une prime de fonction dont le montant est déterminé, y compris la durée, par une directive du Directeur Général est accordée à tout membre du personnel affecté au cabinet du Directeur Général et/ou du Directeur Général Adjoint. Le bénéfice de cette prime est limité à la durée d'affectation au cabinet du Directeur Général.

Article 48 :

Une indemnité de logement est accordée aux membres du personnel selon les catégories.

Article 49 :

Une prime de risque et de privation temporaire de vie familiale est accordée aux membres du personnel affecté dans les zones déclarées à risque.

Article 50 :

En cas de vacance ou d'empêchement d'un membre du personnel, le Directeur Général peut faire appel à un agent de grade immédiatement inférieur au poste à l'emploi vacant pour assumer l'intérim. Celui-ci a droit à une prime d'intérim équivalente à la différence entre les salaires de deux grades.

Article 51 :

Une indemnité de transport, une allocation d'habillement, une prime de caisse et de responsabilité ainsi qu'une indemnité de repas sont accordées sous certaines conditions, aux membres du personnel en fonction dans leurs zones d'affectation, leur catégorie ou la nature d'emploi qu'ils occupent.

Une directive du Directeur Général définit les conditions d'octroi de ces allocations, primes et indemnités.

Titre VIII : Des Conditions de travail**Article 52 :**

La durée du travail ne peut excéder 45 heures par semaine et 9 heures par jour. Le Directeur Général fixe les horaires de travail.

Article 53 :

Les membres du personnel réquisitionnés par leurs supérieurs hiérarchiques pour travailler le jour de repos hebdomadaire ou le jour férié légal ont droit au paiement des heures supplémentaires ou à un congé compensatoire, conformément à la législation du travail.

Article 54 :

En raison d'un impératif nécessitant un travail intensif, le personnel appelé à exécuter ce travail a droit à une prime spéciale pour travaux intensifs.

Article 55 :

Le Directeur Général prend les mesures appropriées pour assurer la sécurité et l'hygiène en milieu du travail.

Article 56 :

Le FONAFEN définit et met en œuvre des programmes de formation destinés au renforcement des capacités des membres du personnel afin d'atteindre ses objectifs et d'aider les membres du personnel à valoriser leur potentiel.

Titre IX : De la sécurité sociale**Article 57 :**

Le FONAFEN est tenu de s'affilier à la C.N.S.S. et d'obtenir l'immatriculation de tous les membres du personnel (C.N.S.A.A.P).

L'Établissement offre à ses employés une visite médicale de contrôle périodique au service de l'entreprise ou d'un Centre Hospitalier où il est abonné par une convention médicale.

Article 58 :

Le FONAFEN assure les soins médicaux aux Agents et aux membres de leurs familles pendant la durée de l'exécution du contrat.

Titre X : Des missions de service et voyages**Article 59 :**

En cas de voyage officiel, le FONAFEN prend en charge les titres de voyage, les frais de mission et selon le cas, les provisions à justifier.

Article 60 :

En cas de mutation ou d'affectation, le FONAFEN prend en charge les frais de transport et de voyage du membre du personnel concerné et des personnes à sa charge du lieu d'engagement au lieu d'affectation et vis-versa.

Article 61 :

En cas du décès d'un membre du personnel, du conjoint ou des enfants à charge, le FONAFEN prend en charge les frais funéraires ainsi que le rapatriement du corps.

Titre XI : De la cessation de Service**Article 62 :**

Le contrat avec le FONAFEN prend fin dans un des cas suivants :

- a) La démission ;
- b) La résiliation de commun accord ;
- c) Arrivée à échéance ;
- d) Licenciement ;
- e) Révocation ;
- f) Décès ;
- g) Retraite.

Titre XII : Du décompte final**Article 63 :**

Une indemnité pour cessation de service est accordée à un membre du personnel dans les cas ci-après :

Résiliation de commun accord ;

- a) Retraite de l'agent ;
- b) Décès de l'agent.

Titre XIII : Des mesures disciplinaires**Article 64 :**

Tout manquement aux dispositions du présent Statut constitue une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits commis.

Les sanctions applicables à cet effet sont :

1. Avertissement ou réprimande ;
2. Blâme ;
3. Mise à pieds à concurrence de deux fois quinze jours par an ;
4. Licenciement ;
5. Révocation.

Elles sont prononcées par le Directeur Général sur proposition du Chef hiérarchique direct.

Article 65 :

Les sanctions disciplinaires prévues aux points 1, 2 et 3 de l'article précédent, figurant dans le dossier administratif d'un agent et remontant à plus de deux ans, ne seront pas prises en compte pour empêcher l'octroi d'une promotion et autres avantages.

Titre XV : De la représentation du personnel

Article 66 :

La représentation des travailleurs au sein du FONAFEN est assurée par une délégation syndicale élue.

Le Directeur Général met les locaux à la disposition de la Représentation syndicale afin qu'elle puisse s'y réunir pour assurer ses fonctions pendant les heures de travail.

Article 67 :

Le Directeur Général établit et maintient la liaison et la communication continue avec la représentation du personnel, afin d'assurer une participation effective à l'identification, à l'examen et à la solution de toutes les questions qui intéressent le bien-être de l'ensemble des membres du personnel, y compris les conditions de travail, les conditions de vie en général et autres aspects de l'administration du personnel de l'Etablissement public.

Article 68 :

La Délégation syndicale adopte son règlement Intérieur qui doit être approuvé par le Directeur Général.

Article 69 :

Lorsque la Délégation syndicale est saisie par le Directeur Général, elle lui donne son avis par écrit, endéans sept jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie.

En cas de nécessité, ce délai peut être réduit ou allongé par le Directeur Général.

Titre XVI : Des dispositions finales

Article 70 :

Les directives font partie intégrante du présent Statut du personnel.

Le présent Statut entre en vigueur après son adoption par le Conseil d'Administration et son

approbation par le Ministre ayant le Genre, l'Enfant et la Famille dans ses attributions, Ministre de tutelle.

Toute disposition du présent Statut contraire aux prescrits légaux et réglementaires en matière de travail en République Démocratique du Congo, est réputée non écrite.

Fait à Kinshasa, le 01 AVR 2024

Vu et approuvé

MASANGU BIBI MULOLO Mireille

Ministre du Genre, Famille et Enfant

Pour le Conseil d'Administration¹ : la Tutelle

MASANGU BIBI MULOLO Mireille
Ministre du Genre, Famille et Enfant



¹ A ce jour, le Conseil d'Administration n'est pas encore nommé. La tutelle assurée par la Ministre prend les décisions.