

# ANALYSE CRITIQUE DE RÉGIME DISCIPLINAIRE DES AGENTS ET CADRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DE LA DIRECTIONS GÉNÉRALE DE DOUANES ET ACCISES; CAS DE DIRECTION PROVINCE ORIENTALE / KISANGANI EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO:

**Jean Oscar Bokubali Linzabe\***

*\*Assistant de deuxième mandat Département, Sciences sociales Institut Supérieur Pédagogique de Lubutu Téléphone +243 82 50 21 791, +243 89 43 59 581,*

**\*Corresponding Author:**

*jeanoscarbokubali@gmail.com*

---

## ABREVIATIONS

**DGDA** : Direction Générale de Douanes et Accises

**DGI** : Direction Générale des Impôts

**DGRAD** : Direction Générale des recettes administratives, Judiciaires, Domaniales et de Participations

**PO** : Province Orientale

**UNTC** : Union nationale des Travailleurs du Congo

## Résumé

*Le problème abordé dans cet article consiste à faire une analyse critique du Régime disciplinaire applicable aux Agents et Cadres du personnel Administratif de la Direction Générale des Douanes et Accises, Province Orientale Démembrée à Kisangani.*

*Le personnel Administratif de cette entreprise publique qui est une régie financière à l'instar de la Direction Générale des impôts (DGI) en sigle et de la DGRAD est au centre de notre recherche à cause de son appartenance et de sa conscience professionnelle doit nouer de bonne relation sociale avec les uns, les autres et sur tout travailler tout en respectant le régime disciplinaire et les textes légaux qui sont en vigueur : code de travail congolais, conventions collective, code de bonne conduite des agents et fonctionnaires de l'Etat congolais, etc.*

*L'objectif principal consiste à apporter jugement Critique quant à l'application des mesures, Et sanctions disciplinaires infligées aux Agents et cadres, du personnel Administratif de la Direction Générale de Douanes et Accises de la Province orientale Démembrée, œuvrant à Kisangani. Les amener à prendre conscience des sanctions injustes et mesures disciplinaires hors la loi leur imposées par l'employeur. Les pousser et amener à défendre leurs droits qui sont violé par l'employeur dans le procès de mobilisation et maximisation des deniers publics.*

*S'appuyant sur la méthode systémique et de la pensée de LECLERQ sur le choix de méthode en sciences sociales, doit dépendre de l'objet de la recherche et de la visé du chercheur : "une enquête bien menée doit résoudre un grand nombre de difficultés et faire de tous les moyens d'information dont on dispose". L'étude débouche aux résultats suivants:*

- le Régime disciplinaire applicable aux Agents et cadres du personnel Administratif de la Direction Générale de Douanes et Accises « DGDA / Kisangani » est mitigée, ne respecte pas les textes, lois et violent la loi et procédure des sanctions disciplinaires infligées au personnel et fonctionnaire de carrière de l'Etat.*
- Il est source de conflits sociaux entre l'employeur et les employés et crée beaucoup de stress et des maladies Somatiques (tension, hypo et hypertension, paralysie et mort subite etc. Les sanctions disciplinaires parfois infligés à certains agents et cadres administratifs sont d'origine, politique, tribalo ethnique, vengeance et peut nombreuse sont de nature administrative.*
- Les Agents et cadres de la DGDA ont la conscience de leur souffrance, et voient leurs droits violer pour le patron (employeurs)*

*Ainsi, la « socio termitière » une notion en sociologie née de la théorie Marxiste de lutte de classe sociale axée sur l'éveil de conscience des Agent et cadres du personnel Administratif de la DGDA - Kisangani est la mieux appropriée pour régler, réguler la Régime disciplinaire et appliquer correctement, sans état d'âme les sanctions infligées Agents et cadres de ladite entreprise.*

**Mots (difficiles ou clés):** *Analyse critique, Régime disciplinaire, DGDA.*

## Abstract

*The problem addressed in this article is to do a critical analysis of the disciplinary regime applicable to the administrative staff and executives of the Customs and Excise Branch, Eastern province of Kisangani.*

*The administrative staff of this public company which is a financial authority like the Directorate General of Taxes (DGI) in the acronym and the DGRAD is at the center of our research because of its belonging and its professional conscience must be established with good social relation with one the others and especially work while respecting the disciplinary regime and the legal texts that are in force; Congolese working code, collective agreements, code of good conduct of agents and civil servants of the Congolese state, etc.*

*The main objective is to provide critical trial as to the application of the measures, and disciplinary sanctions imposed on the agents and executives, the administrative staff of the Customs Directorate and Executives of the East Dismembered Province, working in Kisangani. Bring them to become aware of the unjust sanctions and disciplinary measures outside the law imposed on them by the employer. Pushing and getting them to defend their rights that are violated by the employer in the mobilization process and maximization of public funds.*

*Building on the systematic method and thinking of LECLERQ on the choice of social science method, must depend on the object of researcher's research and purpose: "A well-conducted investigation must solve a large number of difficulties and make all the means of information has". The study leads to the following results:*

- *the disciplinary regime applicable to administrative staff and executives of the Customs and Excise Branch "DGDA / Kisangani" is mixed, does not respect the texts, laws and violent the law and procedure disciplinary sanctions inflicted on state career staff and career officials.*
- *It is a source of social conflicts between the employer and the employees and created a lot of stress and somatic disease (voltage, hypo and hypertension, paralysis and sudden death etc.). The disciplinary sanctions sometimes inflicted on certain arguments and administrative frameworks are of origin, political, tribal ethnic, revenge and can numerous are of an administrative nature.*
- *DGDA agents and executives are aware of their suffering, and see their right influenced for the boss (employers).*

*Thus, the "socio-termitary", a notion in sociology born of the Marxist social class theory focused on the year of conscience of the administrative staff of the DGDA / Kisangani staff is the best appropriate to regulate, regulate The disciplinary regime and apply properly, without a state of mind the sanctions imposed on the agents and executives of the said undertaking.*

## INTRODUCTION

Le monde professionnel Congolais aujourd'hui bénéficie des menaces d'encadrement des plusieurs ordres notamment:

- Juridiques, telle la loi sur le régime disciplinaire et sanctions applicable, sur la protection de la main d'œuvre nationale,
- Economique, telles les mesures de réajustement des salaires et des avantages socioculturels comme l'augmentation sensible de la main d'œuvre ne féminine spécialement dans le secteur tertiaire;
- politique avec le renforcement de l'action de l'Etat dans les entreprises. Par l'installation d'un comité public en vue de l'encadrement politique des travailleurs.

Toutes ces mesures en principes devraient engendrer dans le milieu professionnel une fonctionnalité qui allait s'affranchir des disparités entre les couches et leurs catégories socio-professionnelles et arrêté le processus de la prolifération et de la paupérisation. Elles allaient devenir l'effet d'entraînement, assurer les ordres et de régler les conflits, injustices sociaux inter professionnels et éviter les sanctions ayant comme origine conflits ethnique, politique et ou tribal.

La question de départ de l'analyse critique du régime disciplinaire des Agents et cadres du personnel Administratifs cas de la Direction Province

Orientale/Kisangani fait l'objet des nombreuses préoccupations des chercheurs.

- <sup>1</sup>Accompagner réflexion des soignant, qu'ils trouvent savoir être, qui est propre et en harmonie avec eux-mêmes et avec leurs patients. Offrir un éclairage supplémentaire aux formateurs et aux soignants, capables d'enrichir la transmission de leur savoir. La souffrance (difficulté) est dans un premier temps destructrice et ravageuse, elle peut se transformer toutefois en chemin de naissances. personnelle!

Quelles que soient les apparences, elle nous rattrape tous à un visage ou à un autre, il n'y a pas des routes droites à l'abri de l'épreuve, car il faut bien une brèche dans notre carrefour pour nous inciter à aller voir ce qui se cache derrière le calme placé des apparences.

- <sup>2</sup> La sanction comme facteur de bon rendement de l'entreprise. Cas de l'imprimerie protestante de KASA 2 ; l'employeur doit vulgariser régulièrement les textes mis à la disposition des travailleurs pour obtenir un bon rendement. Stimuler les agents à l'accomplissement avec succès de leur tâche ; cultiver en eux l'amour du travail; créer une motivation du travail sur le sociologique et psychologique.
- <sup>3</sup> "Il faut prendre des risques et regarder loin, devant soi, et derrière soi, impossible d'expliquer le présent ou dire quelque chose d'avenir sans une grille de lecture qui permettra de déchiffrer et d'interpeler l'histoire de rapports des conflits socioprofessionnels et avant tout, du rapport à la sanction disciplinaire et violence qui les détermine ».
- <sup>4</sup> L'appauvrissement continuel de la population a conduit plusieurs fois à des protections, aussi bien à la campagne que dans les villes ou de nombreuses grèves ont éclatées. Il faut signaler que les conditions objectives ont réactivé les mouvements de contestations et les grèves de la classe ouvrière.
- <sup>5</sup> L'efficacité syndicale de l'UNTC/Maniema a pour cause le mauvais traitement hiérarchique, le désengagement des syndiqués, les interférences politiques et patronales ainsi que l'inadéquation des revendications syndicales face à la conjoncture économique du pays. Elle révèle également qu'à la suite de dette défaillance, l'UNTC / Maniema est méfiée par ses membres qui la désirent-elles et ses activités.
- <sup>6</sup> Les différents mouvements de contestations dans le déroulement de travail au sein d'une entreprise zaïroise, le prolétariat Zaïrois était incomplètement prolétarisé qu'il avait surtout développé une conscience de condition interne, sa vulnérabilité et sa tendance à se réfugier dans une certaine fidélité à l'entreprise.
- <sup>7</sup> La conscience de travailleur et synonyme de la conscience ouvrière le dualisme ainsi envisagé, présente un grand intérêt pour notre étude. Car il met en lumière une composante sociologique essentielle de agents et cadres d la DGDA/PO/Kisangani, sa conscience procède à la croyance discriminatoire et la discontinuité à cause du régime disciplinaire et sanction qui leurs sont imposées par l'employeur, détenteur des moyens et force de mobiliser les recettes fiscales au profit du trésor public.

---

<sup>1</sup> Denise KUNZI, accompagner la vie accompagner la souffrance. Une analyse en milieu hospitalier, Harmattan, Paris, Ed 2007, www.Worie harmattan.com diffusion.

<sup>2</sup> J. KUNZI, la sanction comme facteur du bon rendement de l'entreprise. Cas de l'imprimerie du Kasai, TFC inédit, KANANGA 2010 - 2011.

<sup>3</sup> Jacques ATTALI, ligne d'horizon, Fayard, Paris, 1990, pp 7-9.

<sup>4</sup> D. KABUDRI LEGI, Travail et syndicalisme en RDC, 50 ans après l'indépendance, in revue en IRSA, FSSAP/UNIKIS N° spécial Vol. 2, 2011, p 154.

<sup>5</sup> Amuri KIMENGWA, déficience Syndicale de l'Union Nationale des Travailles du cargo (UNTC, MANIEMA, in revue de l'IRSA, n°24, décembre 2017, p.91.

<sup>6</sup> MWABILA MALELA, Travailleur au Zaïre -essor sur une conscience ouvrière du prolétariat urbains de Lubumbashi, P.U. Kin, 1979, p 12.

<sup>7</sup> A. TOURAIN, La conscience ouvrière, ed. du seuil, Paris, 1996, p 305.

A la suite de toutes ces considérations, notre étude se démarque de nos prédécesseur par le fait qu'elle soulève un problème majeur d'actualité où le régime disciplinaire applicable aux Agents et cadres du personnel Administratif de la Direction Générale de Douanes et Accises, Direction Provinciale Orientale - Kisangani depuis plus d'une décennie ainsi que des sanctions leurs infligées par les autorités de la dite firme violent consciemment le lois et textes qui sont en vigueur et entraînent par conséquent des licenciements massifs précipités et improvisés des agents et cadres sans même clôturer les actions disciplinaires ouvertes à leurs charges.

Cette attitude a causé des stress, de morts et de paralysie de corps de beaucoup d'agents et cadres de la DGDA. À l'heure actuelle le Gouvernement de la République Démocratique du Congo se bat pour réhabiliter les agents et cadre révoqués injustement ; et pour temps le ministre de la fonction publique avait déjà signé les arrêtés de réhabilitation des agents de carrière de l'Etat mais, les autorités de la Direction Générale de Douanes et Accises basé es à Kinshasa, refusent d'exécutés les dits arrêtés ; certains d'autres encore étaient victimes de pensions de retraite prématurée c'est-à-dire sans avoir atteint l'année prévu par les lois et la convention collective qui les gèrent.

Nous citons à titre illustratif le Décisions ci-après<sup>8</sup> :

- Décision N°CAB.MIN/FP/JBNK/CD/AA/CJKLM/MM/002, 003, 005,007/2012 et consort du 16 Avril 2012 portant réhabilitation et remplacement en activité de service des Agents de carrière de services publics de l'Etat du Ministère des Finances/DGDA
- Décision N°DGDA/DG/DRH/195/2011 du 17/06/2011 relevant quelques Cadres et Agents de leurs Fonctions au sein de la Direction Générale des Douanes et Accises (DGDA)

Face au constat de la réalité étudiée, les questions suivantes ont traversé notre esprit : Comment s'applique le Régimes disciplinaire d'Agents et cadres du personnel Administratif, son application dans le milieu du travail, favorise-t-ils des rapports sociaux dans le travail entre l'employeur et le personnel administratif de la DGDA/ Kisangani ? Est-ce les sanctions disciplinaires infligées aux Agents et cadres de cette entreprise sont-elles conformes à la loi et procédure? Le modèle de notre jugement constitue approuvisionnement de l'essence de notre problématique en articulant sous une forme opérationnelle les repères et les pistes qui sont retenus, pour présider le travail d'observation et d'analyse. Ce sont nos hypothèses articulées entre eux en vue de former un cadre cohérent d'analyse critique. Tant que le Régime disciplinaire applicable aux cadres et agents de la DGDA ne respecteraient pas la procédure prévu par les lois et textes règlementaires de la république, il serait mitigé c'est-à-dire ne respecte pas correctement la procédure de l'ouverture de l'actions disciplinaire, laisserait beaucoup des dossiers ouverts sans être clôturés des années et des années. Son application ne favorise pas des bonnes relations dans le milieu du travail entre les argent et cadres vis-à-vis de l'employeur d'une part et entraîneraient des conflits, mécontentement, mort d'homme causeraient de stress et d'autres maux de tout genre. La plus part des sanctions disciplinaires infligées, aux agents et cadres du personnel administratif seraient jugées non conforme à la loi et aux textes en vigueur et seraient d'origine politique, ethnico- tribale, et non source administrative.

L'objectif visé en abordant cette étude consiste à apporter un jugement critique quant au régime disciplinaire applicable aux Agents et Cadres du personnel Administratif de la Direction Générale de Douanes et Accises. Province Orientale démembrée-Kisangani. Les pousser à prendre conscience de la violation de leurs droits et les orienter, à bien les réclamer auprès de l'Etat Congolais.

L'intérêt poursuivi ici est double, il est d'abord scientifique car les résultats de cette recherche vont servir des donnés capable, d'alimenter, d'orienter les études, ultérieures qui se préoccuperont de notre thématique. D'autre part, il est révolutionnaire et pratique, car le concept de la « sociotermièrè » sert d'un indicateur d'éveil de conscience des agents et Cadres du personnel administratif de la Douane Province Orientale démembrée/Kisangani, va servir comme un instrument, un thermomètre capable de bannir la peur de revendication de leurs droits et avantages violés par le patron. « La vie tranquille ignore souvent le défi de la grandeur. Le grand amour et les grandes. Réussites impliquent de grands risques ».<sup>9</sup>

Dans le temps, ce travail s'étend de 2012 à 2022 périodes qui Coïncident avec la Crise de l'autorité administrative à la tête de la Direction Générale des Douane et Accises, période à laquelle nous avons effectué notre investigation à ladite firme ; Dans l'espace, la Direction Générale de Douanes et Accises/Province Orientale démembrée -Kisangani est celle qui a Constitué notre champ de recherche.

Pour Vérifier nos hypothèses, nous avons fait recours à la méthode systémique. Considérant que la Direction Générale de Douanes et Accises/Kisangani est un sous Système de la DGDA basée à Kinshasa/Gombe, de telle sortes que quand un élément du sous-système ne fonctionne pas constitue un disfonctionnement dans le système global. Le recours à cette méthode se justifie par le fait qu'une mauvaise procédure de l'application du Régime disciplinaire des agents et cadres du personnel Administratif ainsi que les sanctions disciplinaires Telle que stipuler par la loi constitue un blocage et crée des conflits. Ce qui ne va pas faciliter un bon rendement au sein de l'entreprise. Tandis qu'un bon usage du régime disciplinaire et des bonnes sanctions prises favorisent l'éclosion, la mobilisation des recettes au profit de l'Etat Congolais.

Cette méthode a été soutenue par : **La technique documentaire**, nous a permis de faire la lecture d'un certain nombre des travaux antérieurs: ouvrages et d'autre écrits ayant trait à l'objet de notre étude en suite **la technique d'interview** avec le

---

<sup>8</sup> minifoprdc@yhoo.fr

<sup>9</sup> J.KUNZI, op.cit

questionnaire d'enquête, nous a permis de considérer un échantillon de 60 sujets mieux identifiés composé des Agents et des cadres de la DGDA-Kisangani.

Pour besoin de bien cerner cette recherche, nous avons subdivisé cette étude en 2 sections dont la première se focalise sur La présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats, La seconde section s'intéresse à la discussion des résultats.

## I. LA PRESENTATION, L'ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.

Le choix d'un courant méthodologique en sciences sociales dépend de l'objet de la recherche (question du départ) et des visés du Chercheurs.

Il est dégagé de cette étude les résultats Suivants :

- Le Régime disciplinaire applicable aux Agents et Cadres du personnel administratif de la Direction Générale des Douane et Accise Province Orientale démembrée/Kisangani reste mitigé c'est-à-dire non conforme à loi ni à la procédure de l'ouverture d'une action disciplinaire. Plusieurs dossiers disciplinaires ouverts à charge du personnel restent non clôturés et constituent des contentieux administratifs.
- Les actions disciplinaires et les sanctions infligées sont sources de conflit professionnel au sein de l'entreprise. Elles occasionnent des morts, de stress, tension et cause de paralysie sur la santé des employés ;
- Les sources des conflits qui naissent à la DGDA/Kisangani sont d'origine politique, tribalo ethnique, non originaire « mutoto wetu » ; peu de sanctions sont de nature administrative.<sup>10</sup>
- Les agents et cadres de la DGDA Kisangani ont développé la conscience de souffrance, la peur et la crise de confiance entre eux. Le patron (employeur) viole leur droit.

Ainsi la Socio-termitière, est vocabulaire en sociologie de l'école de la démystification constitue un éveilles des consciences du personnel administratif de ladite entreprise, de défendre et revendiquer leurs intérêts et droits violés par l'autorité (employeur).

Maurice ETUKAMBO INOLA <sup>11</sup> dit que « vrai libération » de la Province Orientale ou du Congo se trouve fondamentalement, dans notre être : le changement des mentalités, Culturelle, politique, sociale, religieuse, philosophique etc...). Qui est le résultat de tout un processus de privations et sacrifices. C'est alors seulement que des générations futures pourront jouir des efforts que nous aurions déployés pour un avenir meilleurs Si non, c'est le cycle de la misère dans un pays potentiellement riche Comme qui dirais, un pied dans l'eau l'on prétend avoir soif.

Quant au Questionnaire d'enquête, notre échantillon a été accidentel. Shomba Kinyamba que Cite Ndeke Zamba Casimir, les statistiques et les archives ne sont pas généralement pas disponibles encore moins, à jour en République démocratique du Congo, De même, le manque d'éveille de conscience par les agents et cadres du personnel administratif de la Direction Générale des douanes et Accises. Province Orientale/Kisangani par la domination de classe dirigeante, exploitation de leur souffrance et misère Sociale.

Nous référant de la conclusion de la recherche de Muabila Malela selon lesquels, les travailleurs Zaïrois étaient incomplètement prolétarisés, qu'ils avaient surtout développé une Conscience de Condition interne, la vulnérabilité et la tendance des travailleurs à se réfugier dans une certaine fidélité dans l'entreprise, a rendu difficile et absence d'éveille de conscience de revendications des droits et avantages Sociaux des agents et Cadres du personnel administratif de la DGDA/Kisangani entraînant Comme Conséquence : relèvement de ses fonctions, révocation sans respect de la loi et procédure, licenciement prématuré, mort d'homme, rivalité du personnel administratif, non application des textes règlementaires, refus d'exécution des arrêtés signés par le Ministre de la fonctions publique réhabilitant des agents de Carrière de l'Etat par le Directeur Générale de Douane, les pensions de retraites accordés illégalement à Certains agents et Cadres, etc..

**Tableau n°1 ; Répartition des sujets selon la variable Age**

Age	Fréquence	%
30-39 ans	10	17
40-49 ans	20	33
50-59 ans	22	37
Plus de 60 ans	8	13
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** conçu par nous-même, enquête sur terrains, Mars 2022.

Il se dégage de ce tableau que sur 60 sujets enquêtés soit 10 sujets, 17% de nos enquêtés ont l'âge de 30 à 39 ans, 20 Sujets enquêtés, soit 33% de nos enquêtés ont l'âge de 40 à 49 ans, 22 sujets enquêtés soit 37% de nos enquêtés ont l'âge de 50 à 59 ans, 8 Sujets enquêtés soit 13% de nos enquêtés ont l'âge plus de 60 ans.

**Tableau N°2 : Répartition de Sujets selon leurs Fonctions.**

<sup>10</sup> mutoto wetu signifie notre fils, fils de la province, originative

<sup>11</sup> M. ETUKAMBO INOLA, note sur l'histoire des rebellions en Province Orientale, 50 ans après l'indépendance, Revue de l'IRSA, FSSAP, UNIKIS, vol 2,2011, p.116

Fonction	Fréquence	%
Cadre de commandement	14	23
collaboration	34	57
Agent d'exécution	12	20
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** Par nous-même, Mars 2022.

En scrutant le tableau ci-dessus, il ressort que sur les 60 sujets, enquêtés, soit 14 sujets, 23% de nos enquêtés sont de cadres de Commandement, 34 sujets enquêtés soit 57% de nos enquêtés sont des agents de collaboration, 12 sujets soit 20% de nos enquêtés sont des agents d'exécution.

**Tableau N°3 Répartitions des réponses liés à la questions, avez-vous entendu parler du Régime disciplinaire à la DGDA/Kisangani**

Réponse	Fréquence	%
Oui	56	93
Non	4	7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** Par nous-même, Mars 2022.

Il ressort ici que sur les 60 sujets enquêtés, 56 sujets, soit 93% ont dit oui. C'est-à-dire ont entendu parler du régime disciplinaire à la DGDA/Kisangani, tandis que 4 sujets enquêtés, soit 7% n'ont pas attendu parlé du régime disciplinaire ont dit non.

**Tableau N°4 : Répartition de réponses liées à la question l'employeur vulgarise-t-il le Régime disciplinaire de l'entreprise?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	42	70
Non	18	30
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** Conçu par nous-même, Mars 2022.

Le tableau ci-haut nous renseigne que 70% soit 42 sujet, enquêtés ont dit oui c'est-à-dire acceptent que l'employeur Vulgarise le Régime disciplinaire de l'entreprise tandis que 30% soit 18 sujets enquêtés disent non.

**Tableau N°5. Répartition des réponses à la question Combien de fois étiezvous Frappé de la Sanction disciplinaire par l'employeur?**

Nombres de sanction	Fréquence	%
1 fois l'an	16	27
2 fois l'an	6	10
Rien du tout	38	63
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** Conçu par nous-même, Mars 2022.

Il s'observe que sur les 60 sujets enquêtés, 27% de nos enquêtés ont été frappés une fois l'an de la sanction disciplinaire par l'employeur, 10% de nos enquêtés ont été frappés deux fois l'an, tandis que 63% de nos enquêtés ne l'ont pas encore écopé.

**Tableau N°6 : Degré de Compréhension de la sanction disciplinaire est une bonne chose ?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	10	17
Non	50	83
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Source:** Conçu par nous-même, Mars 2022.

Il se dégage de ce tableau que 10 Sujets enquêtés, soit 17% de nos enquêtés ont dit Oui C'est-à-dire, acceptent que la sanction disciplinaire est une bonne chose tandis que 50 sujets soit 83% sont contre et disent non.

**Tableau N°7 Répartition des réponses, liées à la question reconnaissezvous les fautes qui peuvent entraîner l'ouverture d'une action disciplinaire à la DGDA-Kisangani?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	56	93
Non	4	7

<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Source: Conçu par nous-même

Nous disons à la suite des résultats obtenus dans le tableau que 56 sujets, soit 93% de nos enquêtés ont dit Oui c'est-à-dire Connaissent les fontes qui entraînent l'ouverture d'une action disciplinaire à la Direction Province Orientale/Kisangani, tandis que 4 Sujets soit 7% de nos enquêtés n'en connaissent rien.

**Tableau N°8 : Répartition des réponses. Liées aux questions des sanctions disciplinaire infligées à certain, argent et cadres du personnel administratif de la DGDA/P.O/Kisangani sont-elles justes, conformes si la loi et procédure?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	40	67
Non	20	33
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Source: Conçu par nous-même, Mars 2022.

Il ressort de ce tableau que 40 Sujets soit 67% de nos sujets enquêtés ont dit oui C'est-à-dire les sanctions disciplinaire infligées sont conformes, justes et respectent la procédure, tandis que 20 sujets soit 33% ont dit non conformément, injustes et ne respectent pas la procédure ni la loi.

**Tableau N°9 : Répartition des réponses liées à la question le Régime disciplinaire présente aussi des inconvénients et avantages?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	38	63
Non	22	37
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Source: conçu par nous-même Mars 2022.

Il se remarque que 38 sujets enquêtés soit 63% de nos enquêtés disent pure le régime disciplinaires à des inconvénients, tandis que 22 sujets soit 37% de nos enquêtés disent non c'est-à-dire des avantages.

**Tableau N°10 : Répartition des réponses liées à la question, est-ce l'autorité Compétente qui doit sanctionner le personnel le fait-elle avec conscience?**

Réponse	Fréquence	%
Oui	31	52
Non	29	48
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Source : conçu par nous-même, Mars 2022.

Le résultat obtenu ici atteste que 31 Sujets soit 52% de nos enquêtés disent oui, c'est-à-dire que l'autorité compétente qui Sanctionne agit avec conscience, tandis que 29 Sujets, soit 48% de sujet enquêtés disent non c'est-à-dire Elle agit avec émotion, Sentiment, urgence et tribalisme.

## II. DISCUSSIONS DES RESULTATS

Cette étude nous a permis de Comprendre que le régime disciplinaire applicable aux Agent et Cadres du personnel de la DGDA, Direction Province Orientale démembrée/Kisangani. Est un problème d'actualité et réel au sein de l'entreprise publique en République Démocratique du Congo.

Pour discuter en toute rigueur des termes et théories d'une science dans le domaine de sociologie, il est important d'apprendre observer les faits et phénomènes sociaux pour bien les saisir et les expliquer en suite pour les pistes, orientation.

Le Sociologue Comptent « guérisseur des blessés » de prendre conscience de l'intérêt certains des soignant des conflits qui naissent dans le procès du travail affaiblissent l'attention de l'une ou l'autre partie en présence et ne facilitent pas une mobilisation efficace et efficiente des recettes du trésor public et/ou le rendement au sein de l'entreprise.

Pour Jean Oscar BOKUBALI LINZABE<sup>12</sup> « Le développement social est la base de conceptualisation, il est du ou paradigme des de Conflits de la mauvaise gouvernance et gestion de l'application de régime disciplinaire, des agents et cadres du personnel de la DGDA Province Orientale/Kisangani en RDC.

Ainsi, l'analyse de nos hypothèses du départ nous a permis de dégager les résultats ci-après :

<sup>12</sup> J.O Bokubali LiveCAGE, Rapports sociaux et Structuration des classes sociales à la REGI

- Le régime disciplinaire applicable aux Agents et cadres du personnel administratif de la Direction Générale des Douanes et Accises province Orientale à Kisangani reste bel et bien mitigée c'est-à-dire dans beaucoup de cas majorité la loi, ni procédure. Beaucoup de dossiers disciplinaires ouverts aux agents et Cadre du personnel administratif pendant la période sans examen sont restés ouverts sans être clôturés plus d'une année jusqu'à ce jour. Les dossiers pèsent sur le gouvernement de la République et constituent de Contentieux administratifs.
- Le tableau N°2 ci-dessus indique que sur 60 sujets enquêtés, 40 sujets sont 67% de nos enquêtés déclarent que les sanctions disciplinaires infligées au personnel administratif de la DGDA/ Kisangani ne sont pas justes, non conformes à la procédure de nos enquêtés tandis que 20 sujets, soit 33% déclarent Conforme.
- Les sanctions disciplinaires infligées aux agents et Cadres de la DGDA/ Kisangani sont d'origine politique, « haute toi que je m'y mette » tribale (chasse à l'homme), et peu sont de ressource administratives.

Au regard des problèmes soulevés à travers les résultats obtenus de notre recherche, il sied de prendre du recul comme chercheur ouverte et de faire une analyse critique, un jugement objectif pour trouver une piste des solutions à ce grand défi qui range la DGDA-Kisangani, Car tant que la DGDA (un sous-système) fonctionne Va entraîner des mesures et sanctions dysfonctionnelles Et cela n'épargnera ni l'employeur (L'Etat) ni employé (agents et cadres) de cette firme.

Nous proposons comme piste de solution, « la Socio-termitière », un nouveau concept en Sociologie qui a comme socle « l'éveil de la Conscience » des Agents et cadres du personnel administratif de la DGDA. Province Orientale/ Kisangani pour la revendication de leurs droits Violés par l'employeur et Ceci détriment du personnel et de sa famille. Défendre leurs intérêts confisqués par capitaliste. D'où notre interpellation :

- « Bolamuka »
- « Botika Kobonga banga
- « Bomoï na nayo ezali na maboko nayo moko »
- « Bundela libota nayo mpe bana nayo »

Car Celui qui s'aperçoit que quelque chose ne vas pas et ne dit rien, celui-là est un philistin, il est sur la voie de la dégénérescence, s'il ne se corrige pas, il cessera d'être un révolutionnaire<sup>13</sup>.

Les Agents et Cadres du personnel de la Direction Générale des Douanes et Accises Province orientale démembrée/Kisangani ne laissent aucune place au pessimisme. Mais notre optimisme n'aura un sens que si les dirigeants de la DGDA à tous les niveaux arrivent vraiment à promouvoir la bonne gouvernance, dans leurs méthodes de gestion de travail, la bonne, la gouvernance étant le domaine de transparente par excellence, sa promotion peut raviver l'équité, l'égalité des chances.

## CONCLUSION

Cet article a d'abord éveillé la conscience des Agents et cadres du personnel administratif de la DGDA/Kisangani du fait que leurs droits et intérêt sont violés par l'employeur. Ceux-ci et leurs familles souffrent de plus d'une décennie et ne savent pas comment sortir de Cette misère sociale.

La Socio-termitière est un indicateur de prise de Conscience ou d'éveil de conscience prouvent permette aux agents et Cadres de la DGDA/Kisangani de pouvoir revendiquer et défendre leurs droits et intérêt professionnels.

Il ne laisse pas place au pessimisme. Mais son optimisme n'aura un sens que si ses dirigeants arrivent à promouvoir la culture de la bonne gouvernance dans leurs méthodes de gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Frederick ESISO ASIA AMANI<sup>14</sup> a dit " il y a deux types de peuples, ceux qui sont travailleurs et ceux qui endettent. Soyez dans le premier groupe, il y a moins de compétition, là-bas "

Dieudonné KABUDRI LEGI<sup>15</sup> : Paraphrase en ce terme que "le travail est lié à la nature de l'homme. En fait, le travail est source de dignité familiale, de paix dans la Communauté et de croissance économique pour Le pays".

<sup>13</sup> <sup>13</sup> Maotshe-Toung, cité par J.O BOKUBALI LINZABE, op cit, p12

\* " Socio-termitière signifie Sociologiquement prendre conscience de ses intérêts et droits violés

- Bolamuka signifie littéralement. « réveillez-vous »
- Botika kobonga banga signifie littéralement « laissez la peur »
- Bomoï na libota nayo ezali na maboko nayo moko signifie littéralement « la vie de ta famille est entre tes mains »
- Bundela libota nayo mpe bana nayo signifie littéralement « lutttez est combattez pour la cause de tes enfants et ta famille ».

<sup>14</sup> ESISO ASIA Amani, la question de l'indépendance du Congo 50 ans après ou « lipanda » en question, point de vue d'un Sociologue, Revue de l'IRSA, vol 2, FSSAP/UNIKIS, 2011, p2

<sup>15</sup> D.KABUDRI Legi,op-cit,p154.



Dans cette étude nos limites ne nous permettent pas d'analyser l'impact de la mauvaise application du régime disciplinaire des agents et cadres du personnel administratif de la DGDA/PO/Kisangani ni chercher à dégage son inconvénient dans la mobilisation des recettes réalisées par la Direction Provinciale de Kisangani sur les recettes globales de la Direction Générale de Douanes et Accises en République Démocratique du Congo. Mais dans l'avenir, il faudra comparer l'évolution des recettes mobilisées par ces agents et cadres à en faire la comparaison.

#### **BIBLIOGRAPHIE**

- [1]. A. TOURAIN, La conscience ouvrière, ed. du seuil, Paris, 1996, p 305.
- [2]. Amuri KIMENGWA, déficience Syndicale de l'Union Nationale des Travailles du cargo (UNTC, MANIEMA, in revue de l'IRSA, n°24, décembre 2017, p.91.
- [3]. D. KABUDRI LEGI, Travail et syndicalisme en RDC, 50 ans après l'indépendance, in revue en IRSA, FSSAP/UNIKIS N° spécial Vol. 2, 2011, p 154.
- [4]. Denise KUNZI, accompagner la vie accompagner la souffrance. Une analyse en milieu hospitalier, Harmattan, Paris, Ed 2007, www.Worie harmattan.com diffusion.
- [5]. ESISO ASIA Amani, la question de l'indépendance du Congo 50 ans après ou
- [6]. « lipanda » en question, point de vue d'un Sociologue, Revue de l'IRSA, vol 2, FSSAP/UNIKIS, 2011, p2
- [7]. J. KUNZI, la sanction comme facteur du bon rendement de l'entreprise. Cas de l'imprimerie du Kasai, TFC inédit, KANANGA 2010 - 2011.
- [8]. Jacques ATTALI, ligne d'horizon, Fayard, Paris, 1990, pp 7-9.
- [9]. M. ETUKAMBO INOLA, note sur l'histoire des rebellions en Province Orientale, 50 ans après l'indépendance, Revue de l'IRSA, FSSAP, UNIKIS, vol 2,2011, p.116
- [10]. MWABILA MALELA, Travailleur au Zaïre -essor sur une conscience ouvrière du prolétariat urbains de Lubumbashi, P.U. Kin, 1979, p 12.

#### **Webographie**

- [11]. minifoprdc@yhoo.fr