

POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL

Les ressources humaines (RH) restent une ressource si non la ressource primordiale et dont dépend le degré de succès de toute organisation. Les résultats escomptés ainsi que les performances attendues d'une organisation dépendront et seront fortement influencés par la manière dont ces ressources humaines sont gérées. Pour ce faire, il s'avère important d'avoir toute une politique de gestion de ressources humaines afin de prévenir les abus au service et d'amoindrir les risques de non atteinte des objectifs. .

I. Des interdictions imposées au travailleur

I.1. Les fautes

L'exécution médiocre et/ou partielle injustifiées des tâches, le mauvais usage des biens et du temps de service, la négligence vestimentaire et corporelle, les manquements au savoir-vivre, les déplacements et les causeries inutiles pendant les heures de service, l'abus d'autorisation et de confiance, l'attentat à la pudeur sur le lieu du travail, la consommation de boissons alcoolisées aux lieux et heures de travail... ne sont pas admis. L'agent qui se rendra coupable de tels agissements sera passible d'une sanction conformément au chapitre suivant.

I.2 Les fautes lourdes

Sont notamment considérées comme fautes lourdes pouvant entraîner la résiliation du contrat :

- Les injures envers les chefs hiérarchiques et les autres agents ;
- L'insubordination à la hiérarchie ;
- La faute professionnelle par négligence
- L'improbité ou malhonnêteté dans le travail ;
- L'ivresse aux lieux et heures de travail ;
- La consommation des drogues ;
- La bagarre et violence aux lieux et heures de travail ;
- L'exercice de la violence dans le milieu de travail ou ailleurs ;
- Le vol, le détournement, l'escroquerie dans le milieu de travail ou ailleurs ;
- La destruction ou la dégradation intentionnelle de biens de l'institution ;

- La fornication, l'adultère, le concubinage entendu comme vie conjugale sans mariage religieux, la polygamie ou le divorce entendu comme dissolution du mariage religieux ;
- la violation des secrets professionnels ;
- la divulgation de tout renseignement confidentiel relatif au travail ;
- l'abandon de poste ;
- les absences ou les retards répétés injustifiés au travail ;
- l'usage de faux documents, faux en écriture ;
- l'insuffisance professionnelle précédée d'un avertissement ;
- l'attitude discriminatoire ou haineuse sur le lieu du travail ;
- l'homicide volontaire.

Lorsque la cessation des prestations résulte d'une faute lourde, l'agent ne peut prétendre à aucune indemnité.

II Régime disciplinaire : il sera conforme à l'esprit de l'annexe du règlement d'ordre intérieur de la CDM.

I.2.2 La procédure disciplinaire

- 1.** L'agent incriminé est présumé innocent jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie. Son autorité directe, par elle-même ou la hiérarchie, lui adresse une demande d'explications, à laquelle il doit répondre endéans 48 heures. Ladite demande constitue l'ouverture de l'action disciplinaire.
- 2.** Endéans 10 jours suivant la réception des justifications du concerné, l'autorité ayant émis la demande d'explications apprécie celles-ci et transmet son appréciation à l'échelon supérieur en lui proposant éventuellement une sanction à infliger à l'intéressé.
- 3.** L'autorité compétente en la matière, dans un délai de 30 jours ouvrables à dater de l'ouverture de l'action disciplinaire clôture le dossier par une juste sanction disciplinaire infligée à l'intéressé ou en cas d'innocence de ce dernier, par le classement sans suite de l'affaire. Passé ce délai, le dossier tombe caduc.
- 4.** L'issue de la procédure, quelle qu'elle soit, doit être notifiée à l'intéressé.

Fait à Mbuji mayi, le 05/07/2019

Abbé Alphonse Nkongolu Mulami

Coordinateur

ANNEXE

La sanction sera prise en tenant compte notamment de la gravité, de la répétition de la faute commise ou de l'intention de nuire qui l'a inspirée, de la manière suivante :

N°	Faute commise	1 ^{ère} fois	2 ^{ème} fois	3 ^{ème} fois	Observations
1	Divulgence du secret professionnel	MP 7 jours	MP 14 jrs	lap	Retour à l'IMP
2	Transaction commerciale ou financière avec les fonds de la CDM	MP 3 jrs	MP 7 jrs		
3	Non-respect de la hiérarchie	Blâme	Réprimande	MP 1 jr	
4	Destruction méchante du patrimoine	MP 14 jrs	LAP/LSP	Selon gravité	
5	Malpropreté	Blâme	Réprimande	MP 1 jr	
6	Sommeil pendant les heures de garde	Blâme	Réprimande	MP 1 jr	
7	Manquant en caisse (avec intention frauduleuse)	Restitution + MP 7 jrs	Restitution + LAP		
8	Manquant en caisse (sans intention frauduleuse)	Restitution	Restitution+ blâme	Restitution	
9	Excès de vitesse : - Pouvant entraîner les conséquences graves, - Ayant entraîné des conséquences graves	Blâme + 7 jrs	Réprimande + MP 14 jrs	MP 1 jr+ LAP	
10	Emporter chez soi un outil de travail sans autorisation	Réprimande	MP 1 jr	MP 7 jrs	
11	Utilisation abusive du véhicule ou moto à son compte privé sans autorisation	MP 3jrs	MP 7 jrs	MP 14 jrs	LAP
12	Mensonge pour obtenir un avantage	MP 3jrs	MP 7 jrs	MP 14 jrs	
13	Faux en écriture ratures avec intention frauduleuse	MP 14 jrs	LSP		
14	Quitter le travail avant l'heure	Blâme	Réprimande	MP 1 jr	
15	Transport non autorisé des tiers : - Sans conséquences graves,	Blâme MP 3jrs	Réprimande+ MP 7 jrs	MP 1 jr MP 14 jrs	Selon la gravité, LAP

	- Ayant entraîné des conséquences graves				
16	Retard			blâme	4 ^{ème} fois Réprimande
17	Absence non autorisée		Blâme	MP 1 jr	
18	Injurier son collègue	MP 7 jrs	MP 14 jrs	LAP	
19	Injurier son chef hiérarchique	MP 14 jrs	LAP		
20	Ivresse : - Sans conséquences graves, - Pouvant entraîner des conséquences graves, - Ayant entraîné des conséquences graves	MP 7 jrs MP 14 jrs LSP	MP 14 jrs LAP	LAP	
21	Abandon de poste : - Sans conséquences graves, - Pouvant entraîner des conséquences graves, - Ayant entraîné des conséquences graves	Réprimande MP 14 jrs LAP	MP 1 jr LAP	MP 3jrs	
22	Sortie non autorisée	Blâme	Réprimande	MP 1 jr	
23	Refus d'ordre	MP 7 jrs	MP 14 jrs	LAP	
24	Inconduite/actes immoraux/atteinte à la pudeur	MP 14 jrs	LAP		
25	Petit vol caractérisé	Réprimande LSP	MP 3jrs	MP 7 jrs	
26	Tentative de vol	MP 3jrs	MP 14 jrs	LSP	
27	Complicité de vol	MP 3jrs	MP 7 jrs	MP 14 jrs	4 ^{ème} fois LSP
28	Négligence coupable : - Pouvant entraîner des conséquences graves, - Ayant entraîné des conséquences graves	Réprimande MP 7 jrs	MP 1 jr MP 14 jrs	MP 3jrs LAP	