

---

M.E.S., Numéro 126, Mars - Avril 2023

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 04 mars 2023



---

***Revue Internationale des Dynamiques Sociales***  
***Mouvements et Enjeux Sociaux***  
*Kinshasa, mars - avril 2023*



**DE LA CLOCHARDISE A LA VALEUR SOCIALE  
DU FONCTIONNAIRE CONGOLAIS.  
REGARD SOCIOLOGIQUE**

par

**Rodrigue TSAKALA KULENDUKA**

**Jean-Pascal LONGELE BAMOINA**

**Serge MBEMBA N'TUMBU**

**Didier BAKEKE BEN POSHO**

(Tous) Assistants, Faculté des Sciences Sociales,  
Université de Kinshasa

### Résumé

*Cet article analyse le rythme de travail et les conditions de rémunération des fonctionnaires du secteur public en RD. Congo, leurs comportements et attitudes spécifiquement à Kinshasa. Il est indiqué que la modicité du salaire le clochardise et passe à côté de leur valeur sociale attendue.*

*En effet, les conditions et le mode d'accès à ce salaire laisse à désirer, dans la mesure où l'employeur fixe le prix du service rendu à sa manière et le paie quand il veut, sans respecter la réglementation du travail. Or, le salaire constitue un droit pour celui qui a offert ses forces de travail. En plus, il importe de faire observer que le domaine de travail est régi par le Code du travail plus ou moins adapté à la réalité congolaise, mais son application pose problème par les deux parties. Il s'agit là du procès capitaliste d'exploitation de la force de travail.*

Mots-clés : *salaire, fonctionnaire congolais, clochardité, valeur sociale, regard sociologique*

### Abstract

*This article analyzes the pace of work and the conditions of remuneration of civil servants in the public sector, the behaviors and attitudes of workers in the Democratic Republic of Congo in general and in Kinshasa in particular. It is indicated that the low salary makes him a tramp and misses the expected social value.*

*Indeed, the conditions and mode of access to this salary leave something to be desired, insofar as the employer sets the price of the service rendered in his own way and pays it when he wants, without respecting labor regulations. However, the salary constitutes a right for the one who offered his labor forces. We also point out that the field of work is governed by the Labor Code more or less adapted to the Congolese reality, but its application poses problems for both parties. This is the capitalist process of exploitation of labor power.*

Keywords: *Salary - Congolese civil servant - Homelessness - Social value*

### INTRODUCTION

Tout travail mérite un salaire. Quel salaire ? Pour quel travail ? Quand obtenir ce salaire et comment ? Qui le détermine et dans quelles conditions ? Toutes ces interrogations renvoient à la description et à l'analyse du salaire de l'employé congolais. Car, le salaire donne la liberté et la valeur sociales à l'homme, dit-on. Depuis son existence, l'homme a toujours travaillé soit pour son propre compte, soit pour le compte de tiers, dans le but de répondre à ses multiples besoins et d'être bien intégré dans le système social. Pour avoir accès au travail rémunéré, il faut faire normalement preuve d'une connaissance avérée du travail ou service que l'homme veut exercer dans la société avant d'être recruté.

En effet, il y a d'abord les besoins inassouvis, qui nécessitent des moyens, lesquels il faut les créer, les produire et les chercher sur base des connaissances, des capacités acquises à l'école ou dans une formation de métiers. Ces capacités et/ou connaissances sont

vendables et mises au service de la société, laquelle, à son tour, est appelée à les récompenser par un prix à celui qui a fourni ses forces de travail : c'est le salaire.

Par ailleurs, l'objectif de cet article est d'analyser sociologiquement, le rythme de prestation de travailleurs congolais et celui de rémunération dans les établissements publics de la RDC. En termes explicites, nous scrutons les attitudes attentistes de salaire, les comportements avant, pendant et après la paie, les revendications anesthésistes, les stratégies et modes d'adaptation à cette situation sociale des agents et fonctionnaires de l'État. C'est - ce - que nous nommons clochardité<sup>1</sup> des fonctionnaires.

Pour mieux aborder ce sujet qui touche l'un des problèmes majeurs qui perpétuent la pauvreté des agents et fonctionnaires du secteur public d'une part, et la vétusté des entreprises ou services de l'État d'autre part, spécialement à Kinshasa, nous avons jugé utile de le structuré en quatre (4) points essentiels : la théorie de l'exploitation, le rythme de prestation et de rémunération des fonctionnaires, les comportements de ces derniers et les perspectives possibles. Une brève conclusion met un terme à ce travail.

## I. MÉTHODOLOGIE

Toute recherche est qualifiée de scientifique, si elle est fondée sur l'analyse des faits sociaux, sur base d'investigations. Ces investigations du terrain doivent suivre une méthodologie appropriée adoptée par le chercheur en vue d'expliquer objectivement et communiquer les renseignements fournis par les enquêtés. En d'autres termes, le chercheur est tenu d'expliquer comment il a procédé pour récolter les données sur terrain, les traiter et analyser la réalité passée, présente et future pour que les lecteurs puissent acquérir de nouvelles connaissances.

S. Shomba Kinyamba, l'un des spécialistes en méthodologie en sciences sociales, indique que dans la tradition de l'université congolaise, le concept méthodologie fait instinctivement venir à la plume, un récita codifié des postulats d'analyse de tel ou tel courant de pensée et une description effleurée des outils appelés à, comme l'expriment ces chercheurs eux-mêmes, « collecter » les données<sup>2</sup>.

Après avoir choisi le sujet de recherche, comme l'indique cet auteur, le chercheur pense immédiatement à cibler les types des données qu'il lui faut pour cette étude. Il se doit de réunir les informations à même de lui permettre de vérifier ses hypothèses formulées au regard des questions de recherche posées dans son étude. Aussi d'un côté, il cherche des informations fraîches, de l'autre, des informations déjà stockées dans des documents de diverses natures<sup>3</sup>.

En tant que telle, la démarche méthodologique adoptée dans cette recherche est celle focalisée sur les entretiens avec quelques fonctionnaires congolais, spécialement du secteur de l'enseignement supérieur et universitaire, couplé de l'enseignement secondaire et professionnel. Il s'agit des informations fraîches réunies grâce aux échanges avec les enseignants, après avoir obtenu leur consentement. Ces informations empiriques étaient complétées de diverses sources écrites (officielles et scientifiques) pour matérialiser cette étude.

<sup>1</sup> Le terme « Clochardité » est un néologisme forgé à partir du verbe intransitif « clochardiser » ou du nom clochard. Ainsi, la clochardité est un ensemble de comportements de désespoir, un système de pensée où l'individu ou le travailleur se voit éternellement dépendant du patron, de l'employeur et il est à sa merci. L'employeur se voit hyper-maître et il développe un ensemble de comportements qui écrase ses employés. C'est aussi un état d'anéantissement accueilli par habitude et qui paraît naturel, normal.

<sup>2</sup> S. Shomba Kinyamba, *De la méthodologie de la recherche scientifique : controverses et issues*, Kinshasa, P.U.K, 2021, p. 13.

<sup>3</sup> Idem, p. 15.

## II. DE LA THÉORIE DE L'EXPLOITATION

Pour saisir le procès d'exploitation de la force de travail du fonctionnaire congolais, nous recourons au texte de Marx sur l'exploitation de la force de travail, c'est-à-dire de l'extraction de la plus-value, dans un contexte de gestion capitaliste du secteur public.

Rappelant Karl Marx, Bruno Tinel note que seul le travail est créateur de valeur. Sans l'homme, les machines n'existeraient pas. Elles ne font que transmettre de la valeur créée antérieurement par le travail, et encore ne peuvent-elles le faire qu'à l'aide du travail. Substance de la valeur, le travail est la mise en mouvement de la force de travail. Mesurer la valeur d'une marchandise (de service rendu), pour procéder à l'échange et à la répartition, revient à mesurer la quantité de travail (force de travail) socialement nécessaire pour la produire. Celle-ci peut être appréciée par la durée pendant laquelle la force de travail est mise en mouvement, avec l'hypothèse que tous les types différents de travail peuvent être ramenés à du travail simple. En termes de temps de travail, il est supposé que le travail complexe est un multiple du travail simple<sup>4</sup>.

Dans une économie extravertie de la société congolaise où règne l'intérêt individuel et « le sauve qui peut », où l'on produit uniquement pour le compte du patron ou de l'employeur et non pas pour le bénéfice du fonctionnaire, donc dans une économie capitaliste, la force de travail de l'ouvrier est considérée comme une marchandise de l'employeur et, bien qu'elle ne soit pas produite pour être vendue, s'échange contre un salaire modique payé selon la volonté du patron et comme un don. Et ce maigre émolument n'offre pas satisfaction ou de la valeur sociale au prestataire. Le calcul du temps de travail et les heures supplémentaires se font sans le fonctionnaire. Tout se fait entre les cadres supérieurs et moyens (dans le cadre des entreprises étatiques) et certains représentants syndicaux généralement corrompus. Or, comme le dit Bruno Tinel, la valeur de la force de travail correspond alors au temps de travail socialement nécessaire pour la reproduire. Au-delà de cette durée, la mise en mouvement de la force de travail donne lieu à du surtravail, pendant lequel est créée la plus-value, que s'approprie celui qui a avancé les fonds nécessaires pour mettre en mouvement la production. Le rapport entre la plus-value et la valeur de la force de travail, c'est-à-dire entre la valeur qu'elle crée et la valeur qu'elle coûte au capitaliste, est le taux de plus-value, ou taux d'exploitation. Celui-ci se distingue du taux de profit, lequel consiste à rapporter la plus-value sur l'ensemble des fonds avancés et non plus seulement sur les salaires. Le taux d'exploitation peut s'accroître de deux manières non exclusives l'une de l'autre. Soit, en augmentant la durée totale de la journée de travail, ce qui donne la plus-value absolue ; soit, en diminuant la valeur de la force de travail, ce qui donne la plus-value relative<sup>5</sup>.

Dans le secteur public congolais, la relation que nouent un salarié et celui qui l'emploie est une relation de subordination et d'exploitation fondée sur la dépendance économique du fonctionnaire pour survivre avec sa famille. Le fonctionnaire qui vend sa force de travail accepte, malgré lui, de le faire parce qu'il n'a pas d'autre choix pour subsister. Il ne travaille pas pour s'acheter des biens utiles pour ses enfants ou pour satisfaire les besoins élémentaires de son foyer parce qu'il ne dispose pas des moyens financiers qui pourraient le lui permettre. Il ne possède que ses bras. Sa survie est conditionnée par l'acquisition d'une quantité suffisante de monnaie en échange de laquelle il peut acheter des marchandises. Il ne peut obtenir cet intermédiaire, par lequel il est obligé de passer pour se reproduire, qu'en vendant sa force de travail, pour une durée limitée. Sa subsistance est donc littéralement subordonnée à, ou conditionnée par, l'acquisition du numéraire qu'il obtient en échange de sa propre soumission momentanée à un tiers. À tout

<sup>4</sup> Bruno Tinel, *Karl Marx : organisation et l'exploitation du travail*, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2006, p. 2.

<sup>5</sup> Bruno Tinel, *Op. cit.*, p. 2.

moment, celui qui vend sa force de travail redoute que la continuité de la relation de subordination par laquelle il obtient l'équivalent général en échange de quoi lui revient enfin sa subsistance, ne soit rompue. Réciproquement, celui qui possède de l'argent et achète la force de travail est en position de force non seulement parce qu'il peut s'abstenir de passer contrat durant un certain temps, sans mettre en danger sa propre subsistance, mais aussi parce qu'il sait que celui qui vend sa force de travail craint de perdre l'accès au numéraire et enfin parce qu'il existe un grand nombre d'individus, à ses yeux substituables les uns aux autres, qui offrent leur force de travail.<sup>6</sup>

Le travail rémunérateur n'est pas un phénomène actuel. En RDC, il est consacré par la Loi N° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. Le législateur congolais indique, en son article 2, que le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'incapacité au travail constatée par un médecin<sup>7</sup>.

En pratique, le travail rémunérateur de fonctionnaires congolais fait partie de la théorie de l'exploitation de Karl Marx comme nous l'avons souligné. Son travail constitue une marchandise qu'il met au service d'un employeur qui, en retour, donne un prix (le salaire) de cette force de travail. Pour Marx, seul le travail est créateur de valeur. Celle-ci peut être appréciée par la durée (45 heures de travail dans le secteur public, privé ou de bienfaisance congolais) pendant laquelle la force de travail est mise en mouvement, avec l'hypothèse que tous les types différents de travail peuvent être ramenés à du travail simple. En termes de temps de travail, il est supposé que le travail complexe est un multiple du travail simple<sup>8</sup>.

L'article 119 du Code de travail congolais souligne que dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq heures par semaine et neuf heures par jour. Elle doit se calculer à partir du moment où le travailleur se tient sur les lieux du travail à la disposition de l'employeur jusqu'au moment où les prestations cessent, conformément aux horaires arrêtés par l'employeur et reproduits au règlement d'entreprise. Elle ne comprend pas le temps nécessaire au travailleur pour se rendre au lieu du travail ou pour en revenir, sauf si ce temps est inhérent au travail. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire<sup>9</sup>.

Dans le cadre de cette recherche, l'État congolais reconnaît, à travers ses lois, que le travail mérite un salaire. Ce salaire est calculé selon le temps et la qualité du service rendu. Et ce temps est fixé à 45 heures dans tous les établissements publics et privés, et à toutes les instances. Mais, nous soulignons ici deux aspects importants : d'abord les salaires de travail sont catégorisés de manière inégale, et ensuite les moments et les conditions d'accès à ces salaires dépendent de l'employeur, qui est l'État. Selon la législation en matière de travail, le salaire doit être payé au lieu et aux heures de services. Cette réglementation est empiétée par ceux qui sont sensés la respecter, la protéger. Les agents qui sont en ville attendent la paie au-delà de la date butoir, tandis que ceux qui sont dans les provinces creusent de mois d'arriérés sans que l'employeur ne s'inquiète. En effet, la paie de salaire du fonctionnaire congolais est devenue de plus en plus mystifiée. Dans ces conditions, les travailleurs

---

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Loi N° 015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du travail, RDC : Journal Officiel, Numéro spécial, 25 octobre 2002.

<sup>8</sup> Bruno Tinel, *Op. cit.*, p. 2.

<sup>9</sup> Loi N° 015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du travail, RDC, *Op. cit.*

recourent à des activités informelles ou secondaires pour satisfaire ses besoins. Ce système de paie tardif ressemble à une exploitation, à une chosification de la force de travail.

Dans la société congolaise, devenue de plus en plus capitaliste, la relation que nouent un salarié et l'employeur est une relation de subordination fondée sur la dépendance économique. Le fonctionnaire congolais qui disponibilise sa force de travail accepte de le faire parce qu'il n'a pas d'autre choix pour subsister. Il ne peut pas produire directement pour lui-même tout ou partie des biens utiles pour satisfaire ses besoins élémentaires parce qu'il ne dispose pas de facteurs qui pourraient le lui permettre. Il ne possède que ses bras. Sa survie est conditionnée par l'acquisition d'un salaire suffisant en échange duquel il peut acheter des marchandises, des biens et services qui répondent aux besoins de toute sa famille. Cette relation de subordination s'explique par le fait que l'employeur attend du salarié toute sa force de travail contre un salaire qui ne répond pas forcément aux besoins de celui qui loue toute sa force à la production. Ce rapport de dominant et dominé paraît normal aux yeux de congolais, à tel enseigne que le rythme est maintenu, les dominants continus à dominer et les dominés se font de plus en plus dominés.

### III. DU RYTHME DE PRESTATION ET DE RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

Le rythme réel de travail en RDC est règlementé dans le Code du travail congolais, qui fixe le temps de travail effectif pour un fonctionnaire comme suit : 8 heures de travail par jour (du lundi au vendredi) et 5 heures de travail le samedi ; ce qui donne 45 heures par semaine et 180 heures par mois. Ce qui veut dire que la rémunération devrait suivre le rythme temporel (salaire horaire) en vue de permettre au travailleur de produire plus et de répondre à ses multiples besoins. Malheureusement, le net à payer du fonctionnaire congolais est floué et cache une réalité irréfutable selon laquelle, un salarié moyen est payé moins d'un dollar pour toute une heure de prestation. En effet, comparer au pouvoir d'achat, le panier de la ménagère, pour une famille de trois bouches à nourrir au minimum, selon les estimations dans les marchés de vivres de Kinshasa coûterait 6 \$ USD sur 7,26 \$ USD que gagne normalement le salarié par jour. Le 1,26 \$ USD restant devra couvrir le transport, la santé, la scolarité, le logement, l'eau et l'électricité, assistance familiale, les quêtes des églises, etc.

Par conséquent, tous ces détails poussent les Kinois à repenser l'époque libérale où le salarié devrait faire travailler sa femme et ses enfants pour couvrir le minimum vital et diminuer la dose de sa clochardité. Est-ce un cercle vicieux ? Certains salariés congolais étant conscients de cette adéquation salariale, ont modifié leurs comportements et attitudes en vue de s'adapter.

### IV. DES COMPORTEMENTS DE SALARIÉS CONGOLAIS

Les comportements de salariés varient face au salaire dérisoire perçu dans des conditions difficiles. Certains adoptent des attitudes et comportements : soit ils revendiquent à travers des marches d'indignation et mémorandums, soit ils entrent en grève, soit encore ils se plaignent et se taisent tout simplement.

#### 4.1. Les revendications des fonctionnaires

C'est reconnu dans la législation en matière du travail en RDC que les travailleurs ont droit de revendiquer leurs droits et l'amélioration des conditions de travail. Se fondant sur ce droit, ils procèdent à se syndiquer pour se constituer des représentants capables de défendre leurs intérêts auprès de l'employeur. Si cette représentation ne trouve gain de leurs revendications, ces derniers déclenchent un arrêt de travail. Mais, à Kinshasa, certains mouvements de grève n'aboutissent pas aux bons résultats, c'est-à-dire à l'amélioration de conditions de travail dont un salaire décent. L'alignement des nouvelles unités non payées

de fois pendant plus de trois ans de prestation. Pourquoi ces mouvements de grève ne trouvent pas gain de cause ?

En effet, il s'observe une contradiction réelle au sein des revendicateurs. Pendant que les uns s'efforcent de respecter les conventions du syndicat, les autres négligent l'unité ou ils se désolidarisent. Ce comportement fragilise et/ou affaiblit les syndicats qui, eux-mêmes, se font souvent corrompre par l'employeur. Par conséquent, ce genre de comportement a comme résultat l'échec de négociations et des attitudes et comportements de regret et plaintifs qui se développent chez les salariés. Le mouvement de grève improductif des enseignants des universités et instituts supérieurs de la RDC, en est la preuve tangible.

#### **4.2. Des comportements plaintifs et anesthésistes**

Déjà trahis par les délégués aux négociations, les fonctionnaires congolais se croient anesthésiés ou poignardés au dos comme disait autrefois feu le Président Mobutu et, par conséquent, perdent confiance et se cherchent autrement. Les attitudes plaintives s'expliquent par le fait que certains travailleurs deviennent irréguliers au lieu de service. D'autres, bien que présents et réguliers au lieu de service, ne prestent pas normalement. Ils peuvent désertir à tout moment pour s'adonner à d'autres occupations parallèles ; d'autres encore utilisent les espaces ou les matériels de service pour d'autres fins, pour vue qu'ils trouvent de quoi vivre. A titre d'exemple, l'esplanade et certains locaux sont mis à location pour les fêtes et autres activités et services lucratifs, qui profitent aux instancés des établissements.

Par ailleurs, un autre comportement à évoquer est que certains agents, espérant le changement de leurs conditions salariales, en lieu et place de se mettre au service, débutent leur journée de travail par la recherche des informations liées à la paie et aux retombées des négociations. Ainsi, des questions : « salut collègue ! Quelle nouvelle ? », « Aucun message ? Aucune suite de l'autre côté ? », « Rien n'est dit jusqu'alors ? », ... constituent les questions au quotidien du fonctionnaire attentiste. Certains encore vont jusqu'à implorer Dieu afin qu'Il touche le cœur de décideurs en leur faveur.

Avec le phénomène bancarisation de paies de fonctionnaires, les difficultés d'accès au salaire sont multiples. Des longs fils d'attente, le dysfonctionnement de distributeurs automatiques (spécialement les jours de la paie), le phénomène frais de commission, les frais de la tenue des comptes bancaires, les frais d'ouverture de compte, les frais de vérification de solde, l'exposition au public des distributeurs automatiques, etc.

En effet, en attendant l'arrivée hypothétique de la paie, certains fonctionnaires recourent au système d'emprunt pour survivre. Et pour accéder à cet emprunt, il faut soit donner sa carte bancaire comme gage, soit autre bien de valeur comme garantie auprès du créancier. Ce qui appauvrit le fonctionnaire congolais.

#### **4.3. Les stratégies de survie**

Le souci d'améliorer leur situation sociale a toujours été l'origine des mutuelles de fonctionnaires en RDC, étant donné que l'État congolais ne parvient pas à respecter les droits de travailleurs. Ces mutuelles ont pour buts, entre autres, d'assister ses membres sur le plan financier et sanitaire. Or, le Code du travail renferme toutes les mesures tendant à améliorer la situation de travailleurs.

Malgré les revendications des agents à travers leurs structures associatives, la situation salariale ne change pas. Au vu des efforts fournis par la RDC pour ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT, l'assistance technique du BIT a consisté en des conseils en vue d'une intégration effective des dispositions des normes internationales ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail dans le nouveau Code du travail



promulgué en 2002. Cependant, l'assistance du BIT est encore nécessaire pour rédiger les mesures d'application du nouveau Code du travail<sup>10</sup>.

Outre les associations de travailleurs, les activités informelles entrent en ligne de compte pour répondre aux besoins de ceux-ci. Pour survivre, certains fonctionnaires préfèrent avoir des activités, des cabinets privés (tels que les médecins, les magistrats) pour désorienter les clients pour leur propre compte. Le retombé de ce phénomène est le faible rendement dans les établissements et services publics, dont la démotivation des travailleurs en est la cause principale.

Pour récompenser leurs angoisses salariales, certains agents et fonctionnaires de l'État font usage de leur pouvoir et service de l'État pour leurs intérêts individuels. C'est le cas des administrateurs des entités centralisées et décentralisées qui s'organisent à livrer, de manière illicite, des documents officiels divers (les attestations, les livrets parcellaires, les passeports diplomatiques, les autorisations d'exploitation, les factures et reçus contrefaits et antidatés, etc.) à des demandeurs pour leurs poches privées. Tout s'organise et s'effectue en défaveur de l'institution qui leur a légué le pouvoir de prêter en son nom.

Toujours dans le domaine public, les chargés de contrôle s'organisent aussi pour se faire corrompre. Ils le font en faisant pression aux contrôlés, en rédigeant un rapport négatif de la mégestion du service audité. A titre illustratif : un agent public qui toucherait un salaire de base de 250.000 FC par mois, de son retour de la mission de contrôle ou d'audit, est capable de s'acheter une parcelle et de se construire une grande maison qui coûterait de 5 à 10.000 \$ USD, soit 10 à 20 millions de francs congolais. Donc, ce qui équivaut à 40, à 80 fois son salaire. Toutes ces antivaleurs ont comme soubassement, le maigre salaire et la non application des avantages sociaux prévus dans le Code de travail. C'est la démotivation généralisée qui s'observe dans le secteur public et même privé en RDC depuis plusieurs décennies.

Et lorsqu'on découvre la mégestion d'un agent ou fonctionnaire de l'État, et si l'auditeur ne veut pas négocier (cet agent refuse de se faire corrompre), il subit de menaces de divers ordres : verbales, physiques, psychologiques et relationnelles. Des propos tels que « Monsieur, faites attention, sinon vous risquez gros », « Il ne faut pas vous croire plus rationnel que vos prédécesseurs qui ont foulé ce sol avant vous ! », « Vous risquez un mauvais sort », « Serez-vous prendre mes enfants en charge, si on me virait ? », etc. peuvent être entendus. Pour les menaces physiques, les bandits commandités peuvent faire excursion à la résidence du contrôleur ou de l'auditeur pour faire sabotage, pillage, voire porter-main sur ce dernier, etc. Disons qu'il y a une sorte de pathologie sociale qui s'est développée dans la société congolaise suite aux frustrations dues aux mauvaises conditions socioprofessionnelles. C'est une déviance permanente qui s'est enracinée dans le vécu quotidien de fonctionnaires congolais.

Du côté des chevaliers de la plume en RDC, le mauvais traitement salarial a ouvert la voie à des antivaleurs : la corruption, les cotes sont monnayées, le bâclage des enseignements, l'achat obligé des supports – avec comme conséquence la démotivation des apprenants et des formateurs eux-mêmes, la méritocratie devient hypothétique, la recrudescence de mouvements de grève, la baisse du niveau de recherche et de la production scientifique, les distractions remplace la concentration, etc. – le clientélisme en est devenu un phénomène courant.

En effet, suite à l'inadéquation travail-salaire, les établissements d'enseignement s'organisent pour attirer le flux de recrues qui, certes, constituent des contribuables pour les individus aux commandes des institutions. Car, les rapports de service entre l'État

---

<sup>10</sup> Bureau de Pays de l'OIT pour l'Afrique Centrale, *Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD) 2013 – 2016*, Kinshasa, Décembre 2012, p. 9.

comme employeur et les fonctionnaires ne permettent pas la satisfaction de besoins dument sélectionnés et hiérarchisés des travailleurs. Au moment où le contrat de travail qui les lie demeure toujours, ils sont contraints à collaborer et satisfaire les besoins de l'un et de l'autre.

A ce sujet, Maurice Halbwachs indique que les parties sont en rapports d'affaires, comme des vendeurs et des acheteurs ; c'est alors qu'ils prennent le mieux conscience du besoin qu'ils ont l'un de l'autre, et comme d'un lien de solidarité qui les rattache et les rapproche. D'autre part, la hiérarchie des fonctions et des tâches ne paraît point nécessairement à ceux qui en sont chargés, pendant qu'ils s'en acquittent, une hiérarchie sociale. Sans doute les fonctions de direction et de surveillance impliquent des aptitudes plus rares, et il est plus difficile de remplacer un ingénieur qu'un ouvrier ; mais l'ensemble des ouvriers occupés dans une usine n'est pas moins indispensable que le personnel qui administre et contrôle<sup>11</sup>.

Pour cet auteur, toutes les catégories socioprofessionnelles sont importantes au sein de l'organisation ou de l'entreprise. Il est indispensable de les traiter de la même façon, hors-mis leurs postes de prestation. En tant qu'humains, ils ont les mêmes besoins. Pourtant, les besoins sont satisfaits très inégalement dans les divers groupes sociaux, mais plus le travailleur obéit à la société ou l'entreprise, plus il calcule ses dépenses d'après un plan déterminé, hors de lui et pour lui, par le groupe dont il fait partie<sup>12</sup>.

En d'autres termes, comme le souligne encore Maurice Halbwachs, il y a des niveaux de vie partout où l'influence de la société s'exerce avec force : ces niveaux sont plus ou moins élevés, mais chacun d'eux représente un état d'équilibre, un système de besoins définis, et une prévision du degré jusqu'où ils pourront être satisfaits. Cela suppose que chaque besoin exprime à sa manière tous les autres, qu'une dépense définie d'une espèce correspond à des dépenses définies d'autres espèces, que la vie est organisée et liée, que les divers actes de consommation se tiennent. Mais cette harmonie ne va-t-elle pas être troublée, et cet équilibre rompu, si les groupes se dissolvent périodiquement et pour un long temps ? Sans doute les membres de ces groupes se rapprocheront après ces intervalles. Mais ils seront comme des hommes qui tantôt se réunissent pour parler leur langue, mais, le plus souvent, sont obligés de se taire, ou de parler tout seuls, ou de s'entretenir avec des hommes qui parlent une langue étrangère : lorsqu'ils se retrouveront, il y a toutes les chances pour qu'ils ne prononcent pas de même, pour qu'ils n'attribuent pas la même valeur aux mots. De même, il est bien possible que les ouvriers, soustraits plus que les autres hommes à l'influence de la vie sociale, cèdent davantage à leurs tendances individuelles, et, surtout, satisfassent leurs divers besoins sans s'inspirer d'un plan et d'un ordre définis<sup>13</sup>.

Par ailleurs, le monde professionnel congolais est loin d'être un milieu d'intégration socioprofessionnelle et environnementale réel et effectif, où les prestataires sont bien motivés. Ce milieu de travail est caractérisé par des conditions stressantes de service. Les ouvriers sont au service des employeurs qui, intégrés dans le système capitalisme, foulent au pied les normes régissant le contrat de travail. Du point de vue sociologique, les conditions de travail et d'accès aux salaires maigres en RDC consacrent, certes, la théorie des inégalités sociales du monde professionnel. Cela s'explique par le fait l'analyse des rémunérations constitue l'un des aspects sociologiques qui conduisent, le plus souvent, aux conflits de travail.

---

<sup>11</sup> Maurice Halbwachs, *La classe ouvrière et les niveaux de vie (1913) : livre II*, Chicoutimi, Québec, 2003, p. 8.

<sup>12</sup> Idem, p. 12.

<sup>13</sup> Maurice Halbwachs, *Op. cit.*, p. 12.

C'est sous cet angle que Pierre François souligne que si la sociologie n'a pas fait de l'analyse des rémunérations l'un de ces objets de prédilection, elle a néanmoins abordé cette question indirectement en traitant l'un des principaux thèmes de la discipline : l'étude des inégalités sociales. Sans doute, sait-on depuis Weber au moins que les inégalités sociales ne peuvent se rabattre sur une échelle exclusivement économique ; sans doute également, les revenus ne constituent-ils que l'une des sources d'inégalités économiques entre les acteurs sociaux ; et sans doute, enfin, le travail n'est que l'une des sources du revenu de ces acteurs[...] Comme l'indique aussi Piketty (2004), les revenus du travail représentent une part relativement stable et majoritaire (environ 60%), du revenu total des ménages au sein des économies développées. Et si l'échelle économique ne permet pas de subsumer toutes les inégalités sociales qui retiennent l'attention du sociologue, elle est cependant suffisamment structurante pour faire l'objet d'interrogations spécifiques<sup>14</sup>.

Faisant l'objet des inégalités salariales, les fonctionnaires congolais représentent la honte\* de service public aux yeux de sa communauté. Car, son statut est de plus en plus remis en cause suite à son sa rémunération dérisoire. Son revenu représente plus ou moins le ¼ de ses moyens de survie. Or, le législateur a prévu des avantages sociaux dans le secteur du travail : c'est le cas des Allocations familiales dont le montant journalier minimum des allocations familiales par enfant est égale au 1/27<sup>ème</sup> de celui du SMIG (soit 262 Francs Congolais ou équivalent de plus ou moins 1,3 dollars) ; du Contre-valeur logement dont le montant journalier minimum de la quotité saisissable par l'employeur au titre de contre-valeur du logement équivaut à 1/5<sup>ème</sup> du taux journalier des allocations familiales. *Attention* : si la contre-valeur logement dépasse 30% de la rémunération brute, le montant excédentaire sera soumis à l'impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR) ; les Allocations de transport dont l'employeur est tenu d'assurer le transport de ses travailleurs lorsque ceux-ci résident à plus de 3 km du lieu de travail. Le montant journalier de la charge résultant du transport des travailleurs de leur résidence à leurs lieux de travail doit être égal au coût du billet pratiqué localement avec un maximum de 4 courses de taxi pour les cadres et 4 courses de bus pour les autres membres du personnel. *Attention* : si l'allocation de transport dépasse le prix des 4 courses, le montant excédentaire sera soumis à l'impôt Professionnel sur les Rémunérations (IPR)<sup>15</sup>, les soins de santé, etc. Il reste à savoir s'il existerait une volonté réelle de l'employeur d'appliquer ces dispositions légales ? C'est par le travail rémunéré que le fonctionnaire congolais devrait acquérir sa propriété individuel objective, mais pas malhonnête. Il vend ses forces physiques pour s'assurer un bien-être normal pour subvenir à ses besoins.

C'est ce que Robert Castel, dans *les Métamorphoses de la question sociale* (1995) et dans *Propriété privée, propriété sociale et propriété de soi* (2001) (avec Claudine Haroche), montre que la propriété pour John Locke est l'élément cardinal de la société. C'est par le travail que l'individu s'approprie les « choses communes de la nature ». Il devient propriétaire lorsqu'il ajoute à ces dernières son travail qui est « indiscutablement la propriété de celui qui travaille »<sup>16</sup>. Pour John Locke, la propriété est le moyen par lequel l'individu acquiert son indépendance, qu'il se déprend des obligations sociales et des autres dépendances de son environnement naturel et social. La propriété et le travail qu'il a fourni lui permettent de subvenir à ses besoins et de ne pas dépendre pour la satisfaction de ceux-ci du soutien de son entourage. Pour Castel, la propriété privée est le premier support historique de

<sup>14</sup> P. François, *L'analyse sociologique des rémunérations. Bilan et perspectives. Journées "Approches du marché du travail"*, GDR Économie et sociologie, CEE-CSO-LEST, Sep 2005, Aix-en-Provence, France, octobre 2014, p. 3.

\* La "honte" à laquelle nous faisons allusion s'explique par son incapacité à honorer ses engagements financiers auprès de tiers. Tel est le cas du paiement de loyer.

<sup>15</sup> <https://www.monrespro.cd/produit/formation-calcul-de-salaire-en-rdc/>, consulté le 23 juin 2022.

<sup>16</sup> Anonyme, *De la révolution industrielle à l'émergence de la question sociale*, s.d. En ligne : [www.google.cd/mouvements-ouvriers-industriel/](http://www.google.cd/mouvements-ouvriers-industriel/), consulté le 23 juin 2022.

l'indépendance individuelle. Dans cette perspective, la généralisation de la propriété privée à l'ensemble de la population est un préalable nécessaire à toute insertion économique et sociale. La *Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen* (1789) qui sacralise la propriété privée s'inspire en partie des réflexions de John Locke<sup>17</sup>.

Pour certains fonctionnaires congolais qui n'acquièrent pas nécessairement leur indépendance sur base de leur propriété ou force de travail. Le résultat de leur propriété et leur travail est qualifié comme un "don" qu'ils ne sont pas obligé de réclamer la qualité ni la quantité. Leur salaire n'est pas considéré comme un droit, car ils ne peuvent pas le revendiquer librement sans être réprimés par la force de l'ordre. C'est pourquoi, certaines mouvements de marche salarial se sont soldés par les arrestations, les blessures, les emprisonnements, etc. En effet, la motivation finale (l'énergie qu'un acteur tire du résultat qu'il vise, à raison des avantages que cette finalité pourrait lui apporter. C'est l'objectif qui est en soi intéressant et qui nourrit son effort) est devenue incertaine pour les fonctionnaires de l'État congolais. Or, la motivation conditionne la production ou le rendement au sein d'un service public ou privé.

Par ailleurs, être motivé, c'est essentiellement avoir un objectif, et décider de faire un effort pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint. Mais cela est loin d'être le cas dans le secteur public congolais. Parce que l'employeur congolais ne vise que ses objectifs individuels et/ou de l'entreprise, minimisant ainsi la force de travail qui conduit au meilleur rendement.

À ce sujet, Louis Bergeron, dans ouvrage intitulé : « *Satisfaction, motivation et performance au travail définit la motivation* » définit la motivation comme une force intérieure, poussant l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels, tel qu'il les perçoit. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort vers un but précis et non d'une simple dépense d'énergie.<sup>18</sup> Ce qui se passe entre l'ouvrier congolais et son employeur est une simple dépense d'énergie. Car, la force de travail est récompensé par une motivation instrumentale se préoccupant très peu du résultat, et peut parfois amener les fonctionnaires à une lenteur du travail voire à une improductivité pouvant être très handicapante dans un établissement ou entreprise.

## V. DES PERSPECTIVES

En guise de perspectives à cette situation anormale du fonctionnaire congolais, pour nous, la RDC est l'un des pays ayant élaboré des belles lois dans les domaines de la vie nationale, spécialement celui du travail. Il importe que l'État procède, cette fois-ci, aux sanctions des déviants du Code de travail à tous les niveaux. L'employeur (représenté par ses inspecteurs généraux du travail et les auditeurs) devra être à l'écoute des revendications des fonctionnaires en vue de mettre en place un cadre de suivi et de concertation permanent la situation tant de la paie que des avantages sociaux non obtenus par ces derniers. Ce cadre devra aussi contrôler les conditions de travail et de vie sociale des travailleurs pendant et après le service (la retraite). Ceci permettra d'améliorer l'image ternie de l'employeur et de l'employé, car la fonction publique en RDC est devenue une réalité non enviable, à moins d'être membre du cercle de prise de décisions.

En plus, les travailleurs devront être conscients de leur clochardité en minimisant leur nombre qui constitue leur force, en s'unissant pour défendre leur cause. Ils devront à tout moment vérifier la crédibilité de leurs représentants et éviter la trahison au sein de l'unité ou groupe de fonctionnaires. En attendant les solutions idoines, les fonctionnaires ont tout

---

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> Louis Bergeron, cité par Laura Mucha, *La motivation des salariés et la performance dans les entreprises. Gestion et management*, Dumas, 2010, p. 11.

intérêt à pouvoir gérer leur stress dues aux angoisses existentielles en se confiant à des spécialistes dont les psychologues, les sociologues et les anthropologues.

## CONCLUSION

Si le travail est une valeur sociale, le salaire du fonctionnaire congolais est un véritable casse-tête dans la mesure où il ne lui permet pas de nouer les deux bouts de mois. Pour survivre, il adopte un certain nombre de comportements et attitudes en vue de minimiser le niveau de sa clochardité. Malgré la réglementation existante en matière de travail et les efforts de certains représentants syndicaux tendant à améliorer la situation salariale du fonctionnaire congolais, les réponses à ces démarches tardent à venir. D'une part, les représentants se font corrompre et l'employeur ne respecte pas les closes, en les renvoyant au calant de grec. Et d'autre part, les comportements des travailleurs qui négligent le service aux antipodes du développement intégral de l'homme et de sa valeur.

En effet, il est indispensable que l'État congolais sanctionne ceux qui dévient les règles prévues dans le Code de travail. Les fonctionnaires devront être conscients de leur clochardité et constituer une force pour défendre leur cause. Comme nous l'avons indiqué, ils devront à tout moment vérifier la crédibilité de leurs représentants et éviter la trahison au sein de leur groupe.

## Bibliographie

- Anonyme, De la révolution industrielle à l'émergence de la question sociale, s.d. En ligne : [www.google.cd/mouvements-ouvriers-industriel/](http://www.google.cd/mouvements-ouvriers-industriel/), consulté le 23 juin 2022.
- Bureau de Pays de l'OIT pour l'Afrique Centrale, *Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD) 2013 – 2016*, Kinshasa, Décembre 2012.
- FRANÇOIS, P., *L'analyse sociologique des rémunérations. Bilan et perspectives. Journées "Approches du marché du travail"*, GDR Économie et sociologie, CEE-CSO-LEST, Sep 2005, Aix-en-Provence, France, octobre 2014.
- HALBWACHS, M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie (1913) : livre II*, Chicoutimi, Québec, 2003.
- <https://www.monrespro.cd/produit/formation-calcul-de-salaire-en-rdc/>, consulté le 23 juin 2022.
- Loi N° 015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du travail, RDC : Journal Officiel, Numéro spécial, 25 octobre 2002.
- MUCHA, L., *La motivation des salariés et la performance dans les entreprises. Gestion et management*, Dumas, 2010.
- SHOMBA KINYAMBA, S., *De la méthodologie de la recherche scientifique : controverses et issues*, Kinshasa, P.U.K, 2021.
- TINEL, Br., *Karl Marx : organisation et l'exploitation du travail*, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2006.