
M.E.S., Numéro 141, Vol. 2, juillet – août 2025

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095



Revue Internationale des Dynamiques Sociales

Mouvements et Enjeux Sociaux

Kinshasa, juillet - août 2025

**LA SYNOPSIS DU RATIO RETRIBUTION/CONTRIBUTION
DE L'ESU¹ EN RD CONGO :**
Stratégies de rééquilibrage d'équité salariale des enseignants du secteur public

par

F. SILUMPUNISA NDOMBELE N'KEZI

Emery KITUKU KINZONZI

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

Résumé

Les salariés ont l'habitude d'évaluer des emplois par la comparaison interne ou externe du ratio rétribution et contribution avec leurs homologues pour constater l'existence d'un rapport négatif ou positif. Le présent article analyse le constat d'une inéquité salariale des enseignants du secteur public de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC en situation de sous-équité salariale (rapport négatif) et la manière de multiplier leurs rétributions pour restaurer, ce qui est à leurs yeux, une équité salariale.

Mots-clés : *équité salariale, écart salarial, ratio rétribution/contribution.*

Abstract

Employees are accustomed to evaluating jobs by internal or external comparison of the contribution remuneration ratio with their colleagues to see whether there is a negative or positive relationship. The present article analyzes the finding of a salary inequality of teachers in situation of under-pay equity (negative report) of the public sector of higher education and university in DRC and the way to multiply their remuneration to restore, what is in their eyes, a wage equity and make thus a certain "social justice".

Keywords : *pay equity, wage gap, ratio retribution/contribution.*

INTRODUCTION

L'expression « équité salariale » née, au Canada, à la suite de la loi sur l'équité salariale (LES) dont l'objectif était de corriger la sous-évaluation du travail des femmes qui contribue à l'écart salarial entre les sexes, a eu un destin interprétatif formidable par la suite. Elle se réfère plus largement aujourd'hui au principe « à travail équivalent, salaire égal »². Pour s'assurer du respect d'un tel principe, les salariés procèdent non seulement à l'évaluation de leur rétribution, mais également de leur contribution; plutôt plus à celle-là qu'à celle-ci en réalité.

La confrontation par les enseignants, se référant à ce principe, d'un ratio perçu à celui des autres catégories professionnelles constitue, à leur avis, un indicateur, objectivement, observable de « l'équité salariale ». Un ratio comparé négatif est, souvent, source de plusieurs comportements qui peuvent être considérés comme des déterminants pouvant conduire à la recherche d'une variable d'ajustement de l'équité salariale. La question est de savoir, à présent, comment ou avec quel retentissement cette évaluation se traduit-elle en ce qui concerne la fonction enseignante du secteur universitaire en RDC ?

Le présent article se propose d'examiner en quoi le manque d'équité représente une entrave à la paix sociale dans les organisations, laquelle se manifeste par des comportements compensatoires du déficit salarial. Que ces stratégies de multiplication de la rémunération soient bonnes ou mauvaises, licites ou illicites, formelles ou informelles, pour les comprendre, il va falloir commencer, d'abord, par présenter les artifices de récolte et de traitement des données pour s'appuyer, méthodiquement, sur une théorie explicative du constat d'une situation d'inéquité salariale du secteur public de l'ESU. Ensuite, confronter cette théorie avec les faits pour constater, réellement, la situation d'inéquité en passant en revue, tour à tour, la fonction enseignante et le temps du travail dans le secteur. Cette confrontation va se poursuivre, enfin, dans la troisième partie qui va débattre de la rémunération dans le secteur afin de présenter des alternatives et des logiques comportementales liées au rééquilibrage salarial pour voir comment elles se manifestent.

¹ Enseignement Supérieur et Universitaire

² DEOM, E. et MERCIER, J. (2001). L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent. Recherches féministes, 14(1), 49-61, p.49. <https://doi.org/10.7202/058125ar>

I. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE ET CADRE THEORIE

1.1. Méthodologie

La récolte des données s'est faite à l'aide d'une triangulation des techniques : la technique documentaire, l'observation participante et les interviews. La technique documentaire constitue un moyen principal de recherche au regard de l'éventail de données récoltées par son entremise. Les documents de paie consultés, notamment, ceux relatifs à la paie de la prime de partenariat au niveau de la cellule de gestion de partenariat ont permis de compiler le nombre de mois payés ces dernières années à l'Université de Kinshasa, particulièrement. C'est de cette même technique dont il s'est agi pour récolter les taux de salaire des agents du secteur public de l'éducation au niveau supérieur et universitaire selon leurs grades. Ceci a été possible grâce aux listings de paie consultés au service de paie de l'Université de Kinshasa. Des taux de change officiels annuels moyens, recueillis à la Banque centrale du Congo et dans d'autres documents publiés, ont été, également, compilés grâce à cette technique.

La technique documentaire a été complétée par les techniques d'interview et par l'observation participante en tant que membre du personnel académique, une position privilégiée pour observer de l'intérieur le phénomène sous étude, mais également, en tant que chercheur prenant une certaine distance vis-à-vis des faits qui lui sont liés. Celles-ci nous ont aidés à saisir les différentes stratégies mises en place par les enseignants afin de pallier à l'inadéquation salariale constatée.

L'analyse des données a été effectuée par l'approche à la fois qualitative et quantitative. Cette dernière, au contraire de la première qui a procédé par l'analyse du contenu, s'est appuyée sur les évolutions des salaires bruts ou relatifs pour constater l'aggravation de la situation de sous-équité salariale à cause de la perte de valeur du franc congolais par rapport au dollar et du pouvoir d'achat des enseignants. Les indices sont une autre manière de traduire la variation d'une grandeur, en l'occurrence le salaire traduit en dollar entre 2014 et 2024. Leur évolution relative a été observée sur chaque mois de janvier de chaque année pour chaque catégorie d'enseignants, en utilisant la formule suivante : $\frac{S_2 - S_1}{S_1} \times 100$; ($S_2 - S_1$) étant la variation absolue entre le salaire de l'an₂ et le salaire de l'an₁ ; S_1 , le salaire de l'an₁ de référence et S_2 , celui de l'an₂ dont on veut calculer la croissance par rapport à l'an₁.

Il est à noter, également, que, d'une part, quelle que soit la géolocalisation du profil des universités du secteur public de l'Enseignement Supérieur Universitaire (ESU) dans le pays, il n'y a pas de différence de traitement des agents ayant un même employeur, l'Etat congolais. D'autre part, ces agents adoptent des comportements professionnels similaires, quant à la façon de compléter leur salaire, quelle que soit l'institution supérieure ou universitaire d'attache. Cette double annotation a conduit à ne retenir que l'Université de Kinshasa comme cas d'étude, quitte à faire une extrapolation des conclusions auxquelles l'analyse aboutira. Ce choix est dicté par la notoriété, la grandeur et l'expertise très étendue de cette institution sans commune mesure à Kinshasa qui lui confèrent l'avantage d'être la plus sollicitée dans presque toutes les universités du pays en manque d'enseignants qualifiés. Ce fait serait, du moins en partie, la cause des similarités comportementales exportées chez leurs hôtes.

1.2. Théorie explicative

Les théories sur le sentiment d'équité salariale ont été conçues en rapport avec les domaines de recherche, notamment, la psychologie et la sociologie qui ont associé, respectivement, au phénomène de rémunération le concept de dissonance cognitive et celui de la privation relative. Le premier concept, relatif à la psychologie, indique qu'un individu est en situation de dissonance cognitive "lorsque la connaissance qu'il a d'une chose n'est pas en harmonie avec sa connaissance d'un autre objet"³ tandis que le second, relatif à la sociologie, fait référence au sentiment d'insatisfaction éprouvé "lorsqu'une personne se perçoit comme désavantagée par rapport à une autre personne à laquelle elle se compare"⁴. Mis ensemble dans le contexte salarial, les deux concepts constituent, alors, les principaux piliers de la théorie de l'inéquité des salariés. Elle stipule qu'"une personne compare ses contributions et ses rétributions à celles d'une autre personne considérée comme point de repère"⁵. Adam constate "l'existence d'un état d'inéquité au moment où celui qui

³ ADAM, cité par BENRAISS-NOAILLES, L., *Construction et validation d'échelles de mesure : équité salariale, satisfaction à l'égard de la rémunération et satisfaction au travail*, éd. universitaires européennes, 2011, p. 122.

⁴ Idem

⁵ Ibidem, p. 123

fait la comparaison constate que le ratio de sa contribution et de sa rétribution est différent de celui de la personne ou du groupe de référence”⁶.

En RDC, l’importance de cette forme de redistribution sociale des richesses, ou de la façon de procéder au constat d’inégalité, est attestée, aussi, par des listes salariales des universités des pays africains circulant dans des réseaux sociaux qui montrent clairement un rapport négatif comparé en défaveur des Universités publiques congolaises. La comparaison porte, d’abord, sur les salaires des Professeurs d’Universités des pays voisins de la RDC, avant de s’élargir, ensuite, sur les universités de tous les pays africains. Il s’agit, alors, des comparaisons externes. Sont tout aussi externes, celles qui sont faites à l’intérieur du pays touchant, cette fois-ci, des secteurs différents comme les membres des institutions de la République (Assemblées, Sénat, gouvernement, Présidence de la République, etc.), que les Professeurs considèrent comme des produits qu’ils ont formés et qu’ils continuent, parfois, à former, mais aussi dans un même secteur d’activité entre différentes Universités du pays.

Les écarts abyssaux constatés sur la comparaison entre les salaires des membres des institutions, ceux de grandes Universités africaines et ceux des enseignants de l’ESU en RDC engendrent des sentiments de sous-paiement et d’inégalité, de frustration qui suscitent des tentatives de rééquilibrage ou de restauration de l’équité de leur part. En situation de sous-équité, certains enseignants cherchent à multiplier leurs rétributions par divers subterfuges, parfois, en marge de l’éthique et de la déontologie professionnelle. L’inégalité tend à engendrer ainsi des relations inéquitables et à perturber les modèles de construction de relations avec l’environnement contre toute logique de rationalité dans leurs comportements. Le présent article s’appuie sur cette face négative de la grille de lecture que la théorie de l’équité salariale propose pour comprendre certains comportements des enseignants de l’ESU en marge d’autres options d’explication d’inégalité salariale, en l’occurrence, celle en situation de sur-équité.

II. LA FONCTION ENSEIGNANTE DU SECTEUR UNIVERSITAIRE EN RDC

En RDC, la fonction enseignante à l’Université englobe “les activités d’enseignement, de recherche, d’encadrement des étudiants et du personnel scientifique, la participation aux réunions des conseils de faculté/section et du département qui constituent les prestations normales du personnel académique et scientifique”⁷. Ces prestations sont assurées par un personnel qui est subdivisé en deux catégories : celles des scientifiques (assistants du premier mandat, assistants du second mandat, chefs de travaux) et celles des académiques (professeurs associés, professeurs, professeurs ordinaires). Les personnels académique et scientifique en RDC sont soumis à un système de décompte des prestations qui tient compte de charge horaire : la charge d’enseignement, et la charge d’encadrement (TFC, Mémoires, DES, Thèses) et de temps de recherche.

Le document de référence du gestionnaire⁸ précise que la charge horaire, pour un Professeur, consacrée à l’enseignement théorique et pratique est de 180 heures par an. Cette charge horaire est complétée par les activités non enseignantes suivantes : La direction des mémoires de 3^{ème} cycle DES/DEA⁹ et des thèses de doctorat ; la direction des travaux de fin d’études/mémoires (30 h/an pour 5 mémoires et 60 h/an pour plus de 5 mémoires) ; la supervision des stages, de la pratique professionnelle ou des visites guidées (60 h/ an) ; l’animation des séminaires autres que ceux prévus aux programmes d’études (10 heures par séminaire) ; la participation aux réunions pédagogiques (30 h/an). Quant aux chefs de travaux et assistants des Instituts supérieurs ayant la charge principale de dispenser des enseignements, leur charge horaire annuelle est de 240 heures et ceux qui ne sont chargés que d’assurer des séminaires, des travaux pratiques et éventuellement des enseignements théoriques sous la responsabilité d’un professeur ont une charge horaire de 300 heures par an.

III. LA SYNOPSIS DE LA REMUNERATION DANS L’ESU EN RDC

3.1. La rémunération

En général, les différents systèmes de rémunération individuels ou collectifs utilisés par les organisations de production des biens et des services ont pour objectifs l’équité, la stimulation et la performance. Ces objectifs sont poursuivis, tout au moins en partie, dans la nature de chacun des éléments qui composent une rémunération globale, dans la nature des différents dispositifs de rémunération complémentaires mais également dans les opérations d’évaluation et de qualification des postes de travail pour en déterminer la valeur relative.

⁶ Ibidem, p. 124

⁷ CPE, *Vade mecum du gestionnaire d’une institution d’enseignement supérieur et universitaire*, édition CPE, 4^{ème} édition, Kinshasa, 2020, p. 48

⁸ Idem

⁹ DES : Diplôme d’Etudes Supérieures ou DEA : Diplôme d’Etudes Approfondies

Le code du travail congolais¹⁰ a, en effet, défini la rémunération comme étant une somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par des dispositions légales et réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un employé. A l'ESU, comme par ailleurs à la fonction publique dans son ensemble, la prime institutionnelle, plus importante que le salaire de base, contient des non-dits que l'employeur utilise pour amadouer le personnel.

3.2. Les facteurs d'aggravation de sous-équité salariale

L'inéquité salariale constatée dans l'ESU du secteur public en RDC est aggravée par certains facteurs dont, principalement, les impayements ou les irrégularités de versement des salaires, de certaines primes, particulièrement de partenariat, sur l'année et par l'inflation du franc congolais par rapport au dollar, et aussi, par un accroissement pléthorique du personnel d'année en année.

3.2.1. Impaiements et irrégularité des rémunérations :

L'Université de Kinshasa, considérée, à juste titre, comme une Université de référence, n'a jamais pu solder la totalité de ses créances dues. Pour les instances qui gèrent la prime de partenariat, cette situation est rejetée sur l'augmentation de la masse salariale du fait de l'augmentation sans cesse des effectifs du personnel et sur le retard de paiement des frais académiques par les étudiants. Ces deux principales causes de l'effet fluctuant sur la paie de prime de partenariat, du moins à l'Université de Kinshasa, font que le paiement soit, quelques fois, décalé jusqu'à l'année suivante, le temps d'obliger certains étudiants retardataires de régulariser leur statut d'étudiant en ordre des frais académiques. Compte tenu des effectifs de son personnel moins important que ceux de l'Université de Kinshasa et de sa rigueur dans la perception des frais de minerval, l'Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa paie à son personnel un taux mensuel de prime deux fois plus élevé avec en plus une périodicité de 12 mois+1 par an, comparativement à l'Université de Kinshasa qui n'a jamais dépassé le seuil de 8 mois de paiement jusqu'en 2019. Depuis lors, ce seuil ne fait que descendre : 7 mois payés en 2021, 5 mois + 90% en 2022, 4 mois en 2023 et 5 mois + 45% en 2024.

En ce qui concerne la régularité dans le paiement des salaires, la Fonction publique a prévu un paiement de ses fonctionnaires au 20 de chaque mois. Cependant, ce calendrier n'est jamais respecté car le versement des salaires se fait toujours une, deux voire trois semaines plus tard. L'évolution du nombre de Professeurs peut servir, dans une approche prospective, à donner des indications sur une prévision salariale en ce qui concerne uniquement l'Université de Kinshasa ces cinq dernières années.

Ainsi, les données récoltées à l'Université de Kinshasa montrent qu'elle comptait 411 PA, 273 P et 353 PO¹¹ en 2019. Ce nombre a atteint respectivement 586, 321 et 464 en 2023. En raisonnant en indice, on constate que le nombre de professeurs associé a été multiplié par 1,43, le nombre de professeurs par 1,18 et celui de professeurs ordinaires par 1,31. Ces facteurs peuvent paraître infimes, pourtant ils indiquent, respectivement, une croissance de 43% ; 18% et 31%. Ce qui est énorme. Ils impliquent, référence faite au calcul de la masse salariale, une massification du personnel proportionnelle à la massification salariale si l'on veut maintenir les enseignants dans les mêmes standards de vie. L'inflation remarquable au grade de Professeur montre comment les enseignants de la catégorie « personnel scientifique » veulent à tout prix échapper aux pires conditions salariales dans cette catégorie professionnelle pour atteindre le grade de Professeur Associé. Dans cette zone, considérée comme le début d'une large « zone de confort », le personnel qui y arrive essaie de réunir de nouvelles forces pour de nouveaux défis qui le conduiront au grade de Professeur, puis à celui de Professeur Ordinaire.

3.2.2. Détérioration continue du CDF¹²

En ce qui concerne la détérioration du franc congolais par rapport au dollar américain, il y a lieu de noter, de prime abord, qu'en RDC, le salaire des agents du secteur public, en général, du secteur de l'enseignement supérieur et universitaire, en particulier, payé en franc congolais n'est pas indexé aux prix, encore moins au dollar dans un marché pourtant très "dollarisé" et inflationniste, un marché où les phénomènes psychologiques, qui expliquent qu'une fois lancée, l'inflation s'entretient d'elle-même, ne sont pas prêts à s'arrêter. Cette pratique crée une tension négative perpétuelle voire renforcée entre les biens et les services avec la monnaie qui les représente. En effet, depuis plusieurs décennies cette tension a pris, malheureusement, une tendance générale négative (dépréciation monétaire) car, le dollar en tant que valeur refuge augmente sans cesse de prix à l'achat.

¹⁰ Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, in *Journal Officiel de la République Démocratique du Congo*, 43^{ème} année, numéro spécial, 23 octobre 2023, p.8

¹¹ PA pour Professeur Associé, P pour Professeur et PO pour Professeur Ordinaire

¹² CDF est la monnaie nationale de la RDC, le Franc du Congo Démocratique

L'évolution du taux annuel moyen de change du dollar par rapport au franc congolais montre l'ampleur et le rythme de la dépréciation du franc congolais par rapport au dollar américain ces dix dernières années pendant lesquelles le franc congolais ne s'est jamais apprécié, sinon sporadiquement et brièvement, depuis 2014¹³.

3.2.3. L'inflation galopante

L'inflation est un véritable fléau de l'économie congolaise. Les statistiques¹⁴ montrent que, depuis un peu plus de dix ans, l'inflation se perpétue sans répit et a atteint même des sommets élevés. C'est le cas en 2017, 2018, 2020 et 2023 où elle a atteint plus ou moins 36 %, 30 %, 11 % et 20 %.

3.2.4. L'effet inflationniste sur le salaire par rapport au dollar

Les salaires des corps enseignants qui sont présentés ci-après, sont traduits en dollars américains en fonction des taux moyens de change. Ces salaires sont hors taxes. Ce ne sont pas des salaires nets à payer qui intéressent ce travail mais le rythme d'érosion de ces salaires qui ne sont pas indexés au dollar américain et les efforts qui sont fournis, suffisamment ou non, par le gouvernement pour lutter tant soit peu contre le phénomène de dévaluation salariale.

- *Salaires de l'assistant du premier mandat (Ass₁)* : Le salaire d'un Ass₁ est parti de 260,123 \$ en 2014 pour atteindre 300,675 \$ en 2024. Malgré la dynamique de la dévaluation du franc congolais qui ne cesse de se détériorer année après année pendant cette période, le salaire d'un assistant du premier mandat d'il y a dix ans a pris le chemin inverse puisqu'il a été multiplié par 1,1559 en 2024, soit un gain de 40,553 \$. Ce paradoxe peut-être expliqué par la théorie d'Ilashi¹⁵ qui explique que « tant qu'une monnaie (ndlr : en l'occurrence le franc congolais) peut encore acheter un "tant soit peu d'une monnaie étrangère (ndlr : en l'occurrence le dollar américain)", même "l'infiniment petit", son taux de dévaluation ne pourra jamais atteindre 100% ». Il s'explique, surtout, par des mesures gouvernementales d'ajustements salariaux sur l'infime salaire que perçoit cette catégorie de personnel. Les efforts successifs de réajustement ont, notamment, été très importants, en 2018 (avec une croissance salariale de 41,545% par rapport à l'année précédente), en 2018 (plus 8,590 %), en 2022 (avec une croissance salariale de 27,241% par rapport à l'année précédente) et en 2023 (avec une croissance salariale de 9,550% par rapport à l'année précédente). Ces ajustements ont nivelé les écarts de croissance à un niveau qui est resté globalement positif.
- *Salaires de l'assistant du second mandat (Ass₂)* : Le salaire d'un Ass₂ est parti de 260,123 \$ en 2014 à 333,111 \$ en 2024. Même si un assistant du deuxième mandat a gagné 32, 436 \$ de plus qu'un assistant du premier mandat en dix ans, gain dû à son échelon supérieur, leurs similarités de précarité dans le traitement ont conduit au même paradoxe et aux mêmes raisons justificatives de ce paradoxe.
- *Salaires du Chef de travaux (CT)* : Le salaire d'un CT est parti de 521,562 \$ en 2014 à 491,641 \$ en 2024. Cette catégorie du personnel, à peine moins précarisée que les deux précédentes, échappe, néanmoins, à ce paradoxe. Ce basculement paradoxal peut s'expliquer par sa position intermédiaire entre assistants et professeurs bénéficiant d'un salaire de référence dont les écarts d'ajustements salariaux sont restés négatifs pour la plupart.
- *Salaires du Professeur Associé (PA)* : C'est dans cette catégorie d'enseignants que l'érosion salariale est plus remarquable. De 2.103,825 \$ de salaire hors taxes qu'un Professeur Associé percevait en janvier 2014, dix ans après ce montant est réduit de 655,067 \$, soit 31,137 % de décroissance. Les efforts fournis pour suivre le rythme de dévaluation sont restés, globalement, insuffisants pour rattraper pleinement le panier de la ménagère perdu face à l'appréciation ininterrompue du dollar. Ils ont conduit aux écarts d'ajustement qui sont restés, globalement, négatifs. Souvent, réduits à une portion congrue, ces efforts, somme toute conjoncturels, devraient s'inscrire dans une approche structurelle et de stabilisation macroéconomique globales pour les voir couronnés de succès.
- *Salaires du Professeur (P)* : Comme son collègue Professeur Associé, le Professeur a vu son salaire brut perdre 675,147 \$, soit 31,331 % de sa valeur d'il y a dix ans puisqu'il touchait 2.154,886 \$ en 2014 et à peine 1.479,739 en 2024.

¹³ Statista Research Department, 27 janvier 2025 <https://ft.statista.com/statistiques/1037657/taux-d-inflation-la-republique-democratique-du-congo/>

¹⁴ Idem

¹⁵ ILASHI, cité par SILUMPUNISA N.N, F., La thésaurisation et le développement du marché de change à Kisangani : un essai d'analyse socio-économique, TFE, FSSAP/ Unikis, 1995-1996, p. 29

- *Salaires du Professeur Ordinaire (PO)* : Les efforts similaires à ceux des échelons inférieurs pour suivre le rythme de dévaluation ont été fournis, efforts qui n'ont pas empêché la perte de 707,923 \$ sur le salaire de 2014 dû au salaire du professeur ordinaire, soit 31,780%. Son salaire étant de 2.227,597 \$ en 2014 et de 1.519,674 \$ en 2024.

3.3. Les stratégies d'ajustement d'équité salariale

Lorsque les salariés s'aperçoivent que la justice sociale n'est pas garantie dans leur environnement de travail, il s'ensuit, généralement, des comportements susceptibles de remédier cette forme d'injustice. Il s'agit, alors, de rechercher des variables d'ajustement d'une équité salariale par les victimes, comme pour se rendre justice. Aussi nombreuses et astucieuses qu'elles puissent paraître, les principales stratégies d'ajustement d'équité salariale décelées dans les milieux professionnels académiques congolais sont soit formelles, soit informelles: les négociations, la prime de partenariat, la vente des syllabus, la perception d'un droit d'auteur, les évaluations payantes, l'extra-muros, l'organisation des écoles doctorales et universitaires privées, et autres.

3.3.1. Les négociations

Les négociations sont, généralement, provoquées en force par les grèves dans le secteur de l'enseignement public en RDC. En tant que mécanisme de revendication des droits des travailleurs et du dialogue social entre employeur et employés, la grève reste la stratégie organisée la plus suffisamment utilisée par les professionnels de l'enseignement supérieur et universitaire. Le constat amer est que les accords issus des négociations n'aboutissent jamais totalement, à cause sûrement d'un égoïsme de crise qui, selon Laurent Fabius, fait replier les gens sur eux-mêmes (...) en s'accaparant des maigres ressources disponibles (ndlr). En l'occurrence, l'application des accords de Mbudi du temps de régime Kabila n'ont jamais connu un aboutissement significatif et se sont finalement mués en format "*accords de Bibwa*". De revisitations en revisitations, d'accords en accords (Bibwa₁, Bibwa₂, etc.), ceux de Bibwa₁ obtenus à la suite de la grève sèche, générale et illimitée déclenchée par le ban syndical, le 5 janvier 2022, continuent de subir les mêmes sorts comme l'atteste le constat de l'*addendum* présenté par la note synthétique du rappel à l'ordre du 14 décembre 2024 pour non-respect des termes de cet accord. Bien que formelle, cette stratégie peut sortir, rapidement, de sa formalité sur certains de ses aspects.

En conséquence, les grèves incessantes provoquent des prolongements des années académiques, des clôtures des années académiques dans la précipitation car décidées par le gouvernement en sacrifiant la rigueur et la discipline de formation, des dédoublements des années académiques avec des promotions qui se superposent (pour une même promotion avec deux années académiques différentes, on parle alors de promotion entrante et de promotion sortante), des années blanches subtiles pour rattraper le retard, etc. Les enseignants réduisent le temps de travail (variable contribution) pour exercer une pression suffisante sur les décideurs.

3.3.2. La prime de partenariat

La situation d'inéquité salariale constatée dans le secteur de l'ESU a nécessité une réflexion profonde de la part des Professeurs pour trouver tant soit peu un correctif substitutionnel des injustices sociales dans le secteur. A l'Université de Kinshasa, comme dans d'autres institutions de la RDC, les associations regroupant les enseignants du secteur sont, historiquement, nées pour corriger cette insuffisance. La réflexion a, ainsi, débouché sur l'accouplement de la prime de partenariat à la prime institutionnelle pour multiplier les rémunérations des enseignants. Appelée autrement prime locale, elle est prélevée sur une part des frais de minerval des étudiants.

Elle sert, notamment, à la défense des droits des adhérents aux associations puisqu'une cote part est retenue pour leur fonctionnement. Elle sert, également, au rééquilibrage et au relèvement du modique salaire institutionnel puisqu'elle a été mise en place pour remplir cette fonction. Malgré la précaution de paiement en dollar américain qui aurait mis les Professeurs à l'abri des fluctuations subies par le franc congolais, elle est quelques fois payée en monnaie nationale, parfois, largement en dessous du taux de change officiel comme c'est le cas entre 2020 et 2023 où elle était payée au taux prohibitif de 920 FC pour 1 \$ au lieu d'un minimum de 1851 FC. Maintenant cette prime prend une trajectoire sémantique inattendue des indemnités de transport pour des raisons qui seront peut-être découvertes ultérieurement.

3.3.3. L'extra-muros

L'activité extra-muros, est définie de deux manières par la Commission Permanente des Etudes, CPE. D'abord, particulièrement, comme "toute prestation de service à but lucratif fournie par un membre du corps

enseignant de l'ESU, soit à un autre employeur, soit à un autre établissement de l'ESU''¹⁶. Ensuite, généralement, comme ''toute prestation lucrative exercée par l'enseignant pour son compte personnel pendant ou en dehors des heures normalement consacrées à l'exercice de ses fonctions''¹⁷.

Les enseignants de l'Université de Kinshasa sont des porte-étendards de cette forme de rééquilibrage des rémunérations. Ils sont engagés dans diverses organisations à travers le pays comme dans le monde en tant qu'experts, conseillers, entrepreneurs, employés, etc. L'Université protestante au Congo, UPC pour ne citer que ce cas de figure, était quasi totalement constituée d'un corps académique issu de l'Université de Kinshasa depuis plus de trois décennies jusqu'en 2015 à la suite de l'organisation de leur propre école doctorale. Malgré tout, un nombre important des Professeurs visiteurs continue à rendre des services dans cette institution d'enseignement universitaire privé en RDC.

Les organisations internationales recrutent, aussi, des compétences universitaires de tous les secteurs de la vie : des questions sociales, sociétales et environnementales ; des questions de santé ; des questions de l'éducation ; des questions économiques et de finances ; des questions de droit ; et tant d'autres encore sont, souvent, soumises à leur expertise. On les a retrouvés et on les retrouve encore au Fonds Monétaire International, à la Banque Mondiale, dans différentes organisations à but non lucratif, ONG, tant nationales qu'internationales ; etc. Ces Professeurs sont, parfois, utilisés en sous-traitance à cause de leur expertise.

Au pays, on les trouve dans presque toutes les institutions de la République (Présidence de la République, gouvernement, chambres des représentants, entreprises publiques, cours et tribunaux, etc.). C'est ici qu'apparaît un paradoxe frappant. Alors qu'ils occupent presque tous les centres de décisions du pays, les Professeurs n'ont jamais réussi à faire améliorer leurs conditions de vie ou de travail en tant qu'employés du secteur enseignant. Quels sont les pesanteurs qui les en empêchent ?

En conséquence d'extra-muros poussés à l'extrême, c'est leur université d'attache qui pâtit de la délégation des enseignements au personnel non encore qualifié. Les enseignants manipulent à la fois la variable rétribution et contribution dans ce contexte.

3.3.4. La vente des syllabus

Jusqu'à son interdiction, il y a deux ans de cela par le Président de la République, la vente des syllabus était très porteuse des ressources chez les enseignants du secteur de l'ESU en RDC. Tellement porteuse qu'elle a suscité la gloutonnerie chez certains enseignants au point d'abuser, parfois, de règles d'éthiques en la matière. Ne sachant pas se débrider de cette manne, la vente des syllabus a été substituée au jour d'aujourd'hui par une forme de vente davantage illicite: celle de droit d'auteur.

Le droit d'auteur, au sens académique congolais du terme, signifie que l'enseignant dispense ses enseignements à travers un support intellectuel qu'il a conçu et s'arroge par conséquent, le droit de recouvrer la contre-valeur de sa production intellectuelle à chaque étudiant inscrit à son cours. Certains enseignants lient non seulement la correction des copies d'interrogation ou d'examens des étudiants au paiement de ce droit mais aussi parfois leur réussite. Les enseignants manipulent ici la variable rétribution.

3.3.5. La prolifération des universités privées et des écoles doctorales

Les universités privées et les écoles doctorales sont devenues un véritable fonds de commerce dans l'enseignement supérieur et universitaire en RDC pour les professeurs qui en sont soit promoteurs, soit partenaires sociaux. On trouve même certaines écoles (départements ou sections) qui fonctionnent comme des propriétés privées dans des écoles pourtant publiques. La loi-cadre qui régit ce secteur n'a pas encore donné d'effets escomptés puisque mal interprétée volontairement ou involontairement. Alors que la formation doctorale n'était jadis réservée qu'aux universités congolaises de renom national et international, notamment, l'Université de Kinshasa, l'Université de Lubumbashi ou encore l'Université de Kisangani, aujourd'hui, elle est presque libéralisée. Le décret n° 15/040 du 14 décembre 2015 portant critères de viabilité des établissements d'enseignement supérieur et universitaire signé en 2015 par le Ministre de l'époque avait pour finalité de remettre de l'ordre dans ce secteur.

Ce décret avait insisté sur le critérium de viabilité et de fiabilité dans le fonctionnement des instituts supérieurs et universitaires ainsi que des études de 3^{ème} cycle. Il est combattu dans le fait puisqu'en 2022, l'organisation de formation doctorale est autorisée à nouveau de façon politicienne voire aux instituts supérieurs pédagogiques et techniques pourtant de vocation formation professionnelle. Il y a des problèmes de management incommensurables, mais surtout des problèmes politiques inexplicables dans l'organisation

¹⁶ C.E.P., *op.cit.*, p. 49

¹⁷ *Idem*

de l'ESU. Dans sa tribune, le Professeur Augustin Mbangala Mapapa¹⁸ identifie trois causes principales à la détérioration du tissu éducationnel en RDC dont la mauvaise interprétation du concept LMD qui entrevoit que tous les trois cycles doivent être organisés dans presque tous les établissements de l'ESU et l'appât du gain qui a suscité l'indifférence dans la transformation de certains établissements d'enseignement supérieur à des « écoles » (...).

3.3.6. Autres formes de multiplication des rémunérations

Beaucoup d'autres stratégies difficiles à observer, du reste, sont mises en place par les enseignants pour tenter de retrouver une équité salariale perdue. C'est le cas d'une évaluation payante des travaux pratiques, des interrogations ou des examens. En effet l'évaluation, dans l'enseignement supérieur et universitaire, est basée sur deux voire sur trois principales rubriques : les travaux journaliers, les examens de fin d'année et les travaux de fin de cycle ou d'études pour les étudiants de classes terminales.

A chaque étape d'évaluation, certains enseignants réclament aux étudiants un montant qui s'apparente à un droit à l'effort de correction. Dans chaque esprit d'enseignant, ce comportement augmente selon la gravité de l'inéquité salariale, c'est-à-dire en allant de l'Assistant où cette inéquité est très marquée au Professeur ordinaire où elle est moins lourde. Les enseignants manipulent dans ce cas la variable rétribution.

CONCLUSION

L'équité salariale, en tant que redistribution équitable des richesses d'une organisation, tend à apaiser les esprits et conduit vers une paix sociale certaine. Cependant, le revers de la médaille est qu'elle procure un rapport positif ou négatif. Cet article a analysé ce dernier aspect de l'inéquité salariale dans un contexte particulier de l'enseignement supérieur et universitaire du secteur public en RDC.

Le rapport négatif du ratio est influencé par plusieurs facteurs qui ont été abordés dans ce travail. C'est le cas de la fluctuation continue par le bas du franc congolais par rapport au dollar qui montre qu'en général, un Professeur associé, un Professeur et un Professeur ordinaire ont perdu chacun respectivement, point de référence fixé en 2014 ; 31,137% (soit 625,067\$) ; 31,331% (soit 675,147\$) et 31,78% (soit 707,923\$) en 2024. A également perdu la valeur de son salaire, un chef de travaux à hauteur de 5,737% (soit 29,921\$) dans cet intervalle de temps. Quoique soumis aux mêmes faiblesses du franc congolais, paradoxalement, les Assistants ont engrangé un accroissement positif de leur salaire de référence.

Ce paradoxe s'explique, notamment, par la théorie d'Illashi. Mais il est surtout expliqué par les efforts renouvelés de réajustement des salaires qui ont nivelé l'ensemble des salaires de cette catégorie professionnelle vers le haut puisque certains écarts d'ajustements salariaux sont restés positifs. Cette confusion est entretenue par le non-respect de la tension salariale avec les catégories supérieures en déterminant les salaires des enseignants sur un double standard du deux poids, deux mesures.

L'analyse de ces salaires n'a pas eu besoin d'une récolte des données mois après mois, année après année et catégorie professionnelle par catégorie professionnelle pour en déterminer une moyenne mensuelle ou annuelle. Pour éviter la fastidiosité d'un tel travail, il a été question de ne s'appuyer que sur les salaires de janvier, année après année. Une répétition de salaire sur deux mois de janvier successifs signifie que le salaire est resté inchangé pendant toute l'année.

S'appuyant, respectivement, sur les concepts de dissonance cognitive et de privation relative associés au phénomène de rémunération, l'article explique le constat de l'existence de la différence de traitement entre les Professeurs et les autres groupes de référence. Il explique, par voie de conséquence, les tentatives de rééquilibrage par les victimes, en partant des relations déjà inéquitables de départ et en jouant sur deux variables : l'augmentation de leurs rétributions et la diminution de leurs contributions. Autrement dit, dans leur construction avec l'environnement, ces comportements ou relations peuvent être guidés par un égoïsme de crise et sortir des logiques rationnelles ou du bon sens. L'injustice sociale et l'inéquité sont perpétuées, d'une façon ou d'une autre, par les victimes dans la construction de leurs comportements avec l'environnement : c'est alors une reproduction sociale de l'injustice dans une société anomique. Ainsi sont nées la plus part des stratégies de rééquilibrage de l'équité salariale décryptées dans ce travail.

Pour conclure définitivement cette réflexion, il est encore nécessaire de noter que les mesures d'ajustement salarial prises par le gouvernement pour mitiger les déterminantes forces d'appréciation continue du dollar par rapport au franc congolais ne suffisent pas, puisqu'elles ne sont que conjoncturelles. Ces forces ne peuvent se calmer que face à une approche d'ajustement structurel globale de résolution de

¹⁸ MBANGALA MAPAPA, A., RDC-ESU : Prolifération des formations doctorales en RDC : quelle qualité pour quels enjeux ?, tribune du 8 mars 2025, Kinshasa

l'équation qui conduirait à une stabilisation durable de la monnaie nationale. Ce qui peut donner plus de perspective à la fonction de l'enseignement universitaire, en particulier, et national, dans son ensemble.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BENRAISS-NOAILLES, L., *Construction et validation d'échelles de mesure : équité salariale, satisfaction à l'égard de la rémunération et satisfaction au travail*, Editions Universitaires Européennes, 2011.
- CPE, *Vade mecum du gestionnaire d'une institution d'enseignement supérieur et universitaire*, édition CPE, 4^{ème} édition, Kinshasa, 2020
- Décret n° 15/040 du 14 décembre 2015 portant critères de viabilité des établissements d'enseignement supérieur et universitaire
- DEOM, E. et MERCIER, J. (2001). L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent. *Recherches féministes*, 14(1), 49-61, p.49. <https://doi.org/10.7202/058125ar>
- Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, in journal officiel de la République Démocratique du Congo, 43^{ème} année, numéro spécial, 23 octobre 2023.
- MBANGALA MAPAPA, A., RDC-ESU : Prolifération des formations doctorales en RDC : quelle qualité pour quels enjeux ?, Kinshasa, Tribune du 8 mars 2025.
- SILUMPUNISA N.N, F., La thésaurisation et le développement du marché de change à Kisangani : un essai d'analyse socio-économique, TFE, FSSAP/ Unikis, 1995-1996.
- Statista Research Department, 27 janvier 2025 <https://ft.statista.com/statistiques/1037657/taux-d-inflation-la-republique-democratique-du-congo/>

