

Issue of Banking and Critical Approach to the Payroll of State Teachers' Salaries in the City of Kamina

Banza Wa Ilunga Rince

Assistant chercheur

Université de Kamina

Faculté des sciences économiques et de gestion

Laboratoire Ekonomia Congo

République Démocratique du Congo

Omari Muterezi Fiston

Assistant chercheur

Université de Kamina

Faculté des sciences économiques et de gestion

Laboratoire Ekonomia Congo

République Démocratique du Congo

Resume: Avec l'augmentation de la population dans la ville de Kamina et du nombre d'entreprises publiques de suite de la décentralisation, l'impact des banques pour maintenir le lien entre l'Etat et ses agents est dorénavant très important. Soucieux de satisfaire son personnel, le gouvernement avait adopté depuis 2013, le système de la bancarisation.

Le mot en vogue, les fonctionnaires et agents de l'Etat perçoivent désormais leurs salaires aux guichets des banques. La bancarisation vient de réconcilier les congolais avec leur système financier, qui depuis la nuit de temps était sujet de critiques.

L'objectif visé dans cette étude est de diagnostiquer la gestion du système de la bancarisation de puis son application d'une part, et le rôle que joue celui-ci sur la vie de la population bénéficiaire dans la province du HAUT LOMAMI et d'autre part Déterminer les raisons de la persistance voire de l'accroissement des reliquats de la paie découlant de la bancarisation ;

Mots clés: « Diagnostic ; bancarisation ; paie ; enseignants »

Abstract: With the increase in the population in the city of Kamina and the number of public enterprises following decentralization, the impact of banks in maintaining the link between the State and its agents is now very important. Anxious to satisfy its staff, the government had adopted since 2013, the banking system.

The popular word, civil servants and state agents now receive their salaries at the bank counters. Banking has just reconciled the Congolese with their financial system, which since the night of time has been subject to criticism.

The objective of this study is to diagnose the management of the banking system and then its application on the one hand, and the role that it plays on the life of the beneficiary population in the province of HAUT LOMAMI and on the other hand Determine the reasons for the persistence or even increase in pay balances resulting from banking

Key words: Diagnosis; banking; payroll, Teachers' Salaries »

I. Introduction

Le transfert de fonds publics des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat préoccupait le gouvernement même si la paie était plus au moins régulière. Le gouvernement constatait un glissement d'un mois dans le paiement des salaires donc, le respect de ce critère structuré du Programme Economique du gouvernement a été le déclencheur du processus de la bancarisation.

Plusieurs problèmes constater par le pouvoir central dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat dont :

- Un cumul d'arriérés de salaires sur plusieurs mois ;
- Une évasion salariale généralisée (SECOPE, FARDC, PNC, MAGISTRATURE, etc....) ;
- Une multiplication des intermédiaires dans le circuit de paie ;
- Des ponctions opérées sur les rémunérations, à chaque maillon du circuit de paiement ;
- Des manquants dans les liasses et une mauvaise qualité des billets de banque ;

- Une absence de maîtrise des effectifs à rémunérer ;
- Une absence de maîtrise de la masse salariale.

Après le constat souligné ci-haut, le président du comité de suivi de la paie a pris comme décision en s'appuyant sur une série des recommandations par l'atelier de soultanie et approuvées par le gouvernement :

- La centralisation de la paie dans un fichier unique géré par la direction de la paie ;
- La concordance de l'ordonnancement entre les effectifs et les sommes décaissées.

A la première étape des décisions, le président du comité de suivi de la paie a exigé que les banques commerciales, s'occupent de la paie et pour cela, il a signé un accord avec l'association des banques commerciales congolaises.

QR. Quel apport a la bancarisation des salaires des enseignants de l'Etat ?

II. Revue De La Littérature

III.1. PROBLEMATIQUE DE LA PAIE DES AGENTS ET FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

1.1 Paie traditionnel des agents et fonctionnaires de l'Etat avant la bancarisation

Avant la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat, la paie était caractérisée par :

- Un cumul d'arriérés de salaires sur plusieurs mois ;
- Une évasion salariale généralisée (SECOPE, FARDC, PNC, MAGISTRATURE, etc....) ;
- Une multiplication des intermédiaires dans le circuit de paie ;
- Des ponctions opérées sur les rémunérations, à chaque maillon du circuit de paiement ;
- Des manquants dans les liasses et une mauvaise qualité des billets de banque ;
- Une absence de maîtrise des effectifs à rémunérer ;
- Une absence de maîtrise de la masse salariale.

Tous ces facteurs handicapés les agents et fonctionnaires de l'Etat qui ne pouvait que recevoir une partie de leur salaire et continué à travailler à la merci des autorités sans pour autant prendre le risque de revendiquer quoi que ce soit.

Cette pratique ne pouvait pas amener l'Etat à maîtriser la masse salariale par manque d'un effectif réaliste (une personne pouvait avoir dix fonctions à la fois et touchant chaque mois au nom de ces fonctions) et la maîtrise des billets émises qui passe sous de faux billets.

1.2 Nécessité de la réforme de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat

Tenu à Kinshasa, du 18 au 21 mai 2011, un atelier de réflexion sur l'amélioration du circuit de la paie a regroupé les principaux intervenants de différents services de l'Etat.

Cet atelier a permis de mettre en lumière les failles du circuit de la paie. Il y a été recommandé d'abandonner la procédure de paie manuelle, via les comptables publics principaux, pour privilégier celle par voie de compte bancaire.

L'option arrêtée consistait à établir une concordance entre les effectifs et la masse salariale des services et, pour chacun de ceux-ci, maintenir cette concordance, si son cadre organique connaissait des changements.

L'objectif poursuivi était double, à savoir :

- La maîtrise des effectifs à rémunérer ; et
- La maîtrise du volume financier de la masse salariale correspondante.

Par cette réforme, le Gouvernement central voulait, notamment :

- Que les agents et fonctionnaires perçoivent régulièrement et intégralement leurs salaires ;
- Que le temps nécessaire aux opérations de paie soit raccourci ;
- Que le nombre d'intermédiaires dans le circuit de paie soit sensiblement réduit ;
- Que les comptes bancaires soient ouverts à tous les agents et fonctionnaires de l'Etat ;
- Que le personnel des services publics accède aux différents services et avantages qu'offre le système bancaire.

1.3 Partenariat entre le Gouvernement et les Banques Commerciales

En août 2011, le Gouvernement de la République a pris l'option de bancariser les opérations de paie des agents et fonctionnaires de l'Etat, afin de maîtriser les effectifs du personnel émergeant au budget de l'Etat ainsi que le volume financier de la masse salariale correspondante.

Pour réaliser cette opération, un partenariat a été conclu entre le Gouvernement de la République et les banques commerciales, au travers de l'Association Congolaise des Banques "ACB", partenariat qui a fait l'objet d'un Protocole d'Accord signé le 1er décembre 2012.

Maîtriser le volume financier de la masse salariale du personnel émargeant au budget de l'Etat suppose la rationalisation de sa politique salariale, à travers la réduction des irrégularités du fichier unique de la paie, le blocage des doublons et la détection des fictifs.

La bancarisation de la paie s'entend ainsi comme le paiement des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat par la voie de comptes bancaires.

Aussi, est-il important de s'assurer de la régularité et de la conformité des opérations de la bancarisation de la paie et de la traçabilité des reliquats (Rapport, 2016).

1.4 Protocole d'Accord sur la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat du 1er décembre 2012

- Pour rappel, le Protocole d'Accord sur la Paie des agents et fonctionnaires de l'Etat a été signé le 01/12/2012 entre :
 - D'une part, le Gouvernement de la République, représenté, à cette occasion, par :
 - Le Vice-Premier Ministre, Ministre du Budget Daniel MUKOKO SAMBA ;
 - Le Ministre de la Fonction Publique, Jean-Claude KIBALA N'KOLDE ;
 - Le Ministre Délégué auprès du Premier Ministre, chargé des Finances, Patrice KITEBI KIBOL M'VUL ;
 - D'autre part, l'Association Congolaise des Banques "ACB" représentée par Yves CUYPERS, Président ad intérim.
- Ledit Protocole d'Accord comporte six (6) articles et prescrit des obligations aux 2 partenaires concernés (ACB, 2013).

1.4.1. Dans le chef du Gouvernement de la République

1.4.1.1. Rappel de ses cinq (5) obligations

- Instruire la Direction de la Paie du Ministère du Budget de :
 - Transmettre les listings de paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en formats électronique et papier ;
 - Listings préalablement visés par le Ministère de la Fonction Publique ;
 - Aux services de l'ordonnancement qui, à leur tour ;
 - Les transmettent à l'Association, pour une répartition entre les différentes Banques commerciales ;
- Transmettre à l'Association :
 - Les listings et l'avis de crédit de paie des agents et fonctionnaires de l'Etat ;
 - Au plus tard le 26 du mois ;
 - Pour lui permettre d'adresser un rapport d'exécution de chaque paie dans le délai convenu au tiret 5 de l'article 3 du présent Protocole d'Accord ;
- Prendre en charge les frais de tenue de compte, ainsi que la rémunération des prestations des membres de l'Association, arrêtée à l'équivalent en francs congolais de USD 3,6 HT (trois dollars américains et soixante centimes hors taxe) par agent ou fonctionnaire payé, de commun accord avec cette dernière ;
- Garantir, par le biais de la Banque Centrale du Congo, la liquidité des opérations de paie des fonctionnaires et agents de l'Etat afin d'éviter les problèmes de trésorerie afférents à la paie auprès des Banques commerciales intervenantes ;
- Inviter les fonctionnaires et agents de l'Etat à se présenter individuellement au guichet de la Banque commerciale qui leur sera désignée (ACB, 2013).

2. Dans le chef de l'Association Congolaise des Banques "ACB"

2.1. Rappel de ses six (6) obligations

- (1) Gérer la répartition des listings entre les banques commerciales intervenantes :
 - Suivant le principe du volontariat ;
 - Moyennant un procès-verbal d'une réunion ad hoc ;
 - Suivi d'une lettre de transmission des listings ;
 - Tout en veillant au mieux à l'indivisibilité du listing d'un service public.
- (2) Assurer la coordination des activités de paie des fonctionnaires et agents de l'Etat confiées aux Banques commerciales ;
- (3) Veiller au paiement du salaire de base et de la prime des agents et fonctionnaires d'un service public par une même banque commerciale ;
- (4) Obtenir auprès des différentes Banques commerciales intervenantes, l'ouverture de comptes individuels en francs congolais pour les fonctionnaires et agents de l'Etat ;

- (5) Adresser au Gouvernement, par le biais du Comité de Suivi de la Paie :
- Un rapport d'exécution de chaque paie ;
 - Au plus tard dix (10) jours ouvrables après réception des fonds de la Banque Centrale du Congo ;
 - Conformément au canevas arrêté de commun accord ;
 - A condition que les listings lui aient été transmis dans le délai mentionné au point 2 de l'article 2 suscité ;
- (6) Veiller à ce que chaque banque commerciale intervenante accomplisse ses [4] obligations (ACB, 2013).

3. Dans le chef des banques commerciales intervenantes

3.1. Rappel de leurs quatre (4) obligations

- (1) Procéder à l'ouverture de comptes individuels pour les agents et fonctionnaires de l'Etat désignés sur les listings ;
- (2) Rendre les salaires disponibles dans les comptes des bénéficiaires :
- Dans un délai ne dépassant pas quarante-huit (48) heures ;
 - A compter de la date de réception de l'avis de crédit et des listings de paie des fonctionnaires de l'Etat concernés ;
- (3) Adresser au Comité de Suivi de la Paie :
- Par le biais de l'Association Congolaise des Banques ;
 - Un rapport d'exécution de chaque paie ;
 - Au plus tard quarante-huit (48) heures ;
 - Avant l'envoi du rapport à l'Association ;
- (4) Reverser, le cas échéant :
- Au plus tard le 30 de chaque mois ;
 - Et suivant un calendrier à établir de commun accord ;
 - Le reliquat enregistré à l'issue de la paie ;
 - Dans le sous-compte du compte général du Trésor intitulé " *reliquat paie salaires*" N° CC000642 ouvert en les livres de la Banque centrale du Congo.

1.6.1 DUREE DES MISSIONS EN PROVINCES

La durée des missions en provinces était de huit (8) jours, à l'exception de trois destinations : Kabinda (10 jours), Buta (11 jours) et Lusambo (15 jours).

1.6.2 SYNTHESE DES CONSTATATIONS DE VERIFICATION

Trois (3) constatations de vérification ont été retenues à l'issue de la vérification. Elles se résument dans les points ci-après :

- Persistance et accroissement des reliquats de la paie
- Non actualisation des listings de paie
- Destination incorrecte des listings de paie envoyés en provinces par la Direction de la Paie
- Non-paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat affectés dans les localités éloignées des succursales des banques commerciales intervenantes
- Discordances entre les listings de paie et les avis des crédits
- Faible taux de bancarisation
- Non tenue des engagements par les parties prenantes au Protocole d'Accord
- Par le Gouvernement
- Par les banques commerciales intervenantes (Rapport, 2016)

III. Hypotheses Et Methodologie

IV.1 Hypotheses

La bancarisation des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat serait un outil le meilleur pour l'Etat dans le sens où elle permet d'avoir un effectif réaliste et ainsi, maîtriser la masse salariale allouée aux agents et fonctionnaires de l'Etat.

Par ailleurs, celle-ci permettrait aux agents et fonctionnaires de l'Etat d'une manière générale et particulièrement aux enseignants de la ville de Kamina de toucher régulièrement la totalité de leur salaire, d'avoir accès aux crédits bancaires qui pousseraient aux investissements, ainsi que répondre aux normes sécuritaires liés à la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat comparativement au système traditionnel qui ne permettrait pas aux agents et fonctionnaires de l'Etat de toucher régulièrement la totalité de leur salaires, d'avoir accès aux crédits bancaires et d'être sécuriser lors de paiement.

IV.2 Methodologie De Recherche

Pour réaliser ses travaux sur terrain, les Equipes de vérification ont usé des méthodes de contrôle généralement admises, conformément aux Normes de l'INTOSAI « ISSAI » et aux instructions de la Cour des comptes, notamment à travers les revues documentaire et analytique, les entrevues et la corroboration.

« Dans le cadre de l'économétrie, nous pouvons considérer qu'un modèle consiste en une « présentation d'un phénomène sous forme d'équation dont les variables sont des grandeurs économiques. L'objectif du modèle est de représenter les traits les plus marquants d'une réalité qu'il cherche à styliser. Le modèle est donc l'outil que le modélisateur utilise lorsqu'il cherche à comprendre et à expliquer des phénomènes. Pour ce faire, il émet des hypothèses et explicite des relations. » (Régis Bourbonnais, 9em Ed 2015)

Pour analyser et expliquer les faits, on recourt également à la méthode systémique que GUY ROCHE (1968) définit comme : « toute recherche théorique ou empirique qui, partant du postulat que la réalité sociale présente les caractères d'un système, interprète et explique les faits sociaux par des liens d'interdépendance qui les relient entre eux et qui en forment une totalité ». L'analyse systémique vise à découvrir les lois d'arrangement de la réalité sociale considérée comme un ensemble organisé, ordonné. (Adrien MULUMBATI, 2010)

Par parcimonie, la **question de recherche normative dans cette relation, est comment développer un climat de confiance d'une part pour la banque (paiement des salaires, récolte des dépôts et octroi des crédits) et de l'autre côté des agents et fonctionnaires : être payé en respectant la file d'attente, perte de temps et touchés réellement son montant**

IV. Resultats De L'étude

Tableau 1 EFFECTIF DES ENSEIGNANTS DE LA VILLE DE KAMINA DE 2014 à 2018

Ecole	2014	2015	2016	2017	2018
EP USAFI	15	14	15	16	17
EP MWANE	9	9	10	10	10
EP NKENDA BANTU	13	15	15	15	14
EP KATALA	12	12	12	15	15
EP SAINT BAVON	14	15	16	16	18
EP USAFI	15	15	15	15	15
EP EBEN-EZER	11	12	12	12	11
INSTITUT KAKYAMA	23	24	25	25	25
INSTITUT KENDA BANTU	25	24	25	24	24
INSTITUT LWANGA	24	25	23	24	24
INSTITUT UHURU	24	23	24	24	25
INSTITUT LUBIMBI	28	27	27	28	28
INSTITUT IPROKA	27	25	26	26	26
INSTITUT KITOKEJI	25	25	24	24	25
LYCEE MAHIDIO	26	24	25	25	24
INSTITUT USAFI	23	24	24	24	24
INSTITUT EBEN-EZER	22	23	23	22	23
Total	336	336	341	345	348

Source : Rapport annuel du Service de Contrôle de Paie des Enseignants/Kamina.

Au regard du tableau ci-dessus, nous remarquons que les effectifs des enseignants augmentent linéairement selon l'évolution de temps. Nous trouvons sur un ensemble de 17 écoles un effectif de :

- 336 enseignants en 2014 et 2015
- 341 enseignants en 2016
- 345 enseignants en 2017

- 348 enseignants en 2018

Cette situation s'explique par le fait que l'Etat engage selon les besoins ressentis par les écoles de la ville de Kamina.

Tableau 2 EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS MECANISES DE 2014 A 2018

Ecole	2014	2015	2016	2017	2018
EP USAFI	15	13	14	15	16
EP MWANE	9	8	9	9	9
EP NKENDA BANTU	13	14	14	14	13
EP KATALA	12	11	11	14	14
EP SAINT BAVON	14	14	15	15	17
EP USAFI	15	14	14	14	14
EP EBEN-EZER	11	11	11	11	10
INSTITUT KAKYAMA	21	22	23	23	23
INSTITUT KENDA BANTU	22	21	22	21	21
INSTITUT LWANGA	22	23	21	22	22
INSTITUT UHURU	23	22	23	23	24
INSTITUT LUBIMBI	26	25	25	26	26
INSTITUT IPROKA	25	23	24	24	24
INSTITUT KITOKEJI	23	23	22	22	23
LYCEE MAHIDIO	24	22	23	23	22
INSTITUT USAFI	22	23	23	23	23
INSTITUT EBEN-EZER	20	21	21	20	21
Total	317	310	315	319	322

Source : Rapport annuel du Service de Contrôle de Paie des Enseignants/Kamina.

Le tableau ci-haut, nous indique les différents effectifs des enseignants mécanisés au cours de la période allant de 2014 à 2018.

Nous remarquons que durant cette période d'étude, les effectifs des enseignants mécanisés augmentent. Cette situation est due au fait que l'Etat fournit des efforts pour intégrer les nouvelles unités dans le système de la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat en général et plus particulièrement des enseignants.

En effet, nous constatons que les effectifs des enseignants mécanisés étaient de :

- 317 enseignants mécanisés en 2014
- 310 enseignants mécanisés en 2015
- 315 enseignants mécanisés en 2016
- 319 enseignants mécanisés en 2017
- 322 enseignants mécanisés en 2018

De ce tableau, nous constatons aussi une diminution des enseignants mécanisés en 2015 et 2016. Ce phénomène est dû aux différents événements (pension, décès, abandon, permutations, etc.) de la vie qui ont pu intervenir.

Tableau 3 EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS AYANT CONNUS LE PAIEMENT MANUEL

Ecole	2014	2015	2016	2017	2018
EP USAFI	15	12	13	14	15
EP MWANE	9	7	8	8	8
EP NKENDA BANTU	13	14	14	14	13
EP KATALA	12	11	11	14	14

EP SAINT BAVON	14	13	14	14	16
EP USAFI	15	14	14	14	14
EP EBEN-EZER	11	11	11	11	10
INSTITUT KAKYAMA	21	22	23	23	23
INSTITUT KENDA BANTU	22	21	22	21	21
INSTITUT LWANGA	22	23	21	22	22
INSTITUT UHURU	23	22	23	23	24
INSTITUT LUBIMBI	26	25	24	26	26
INSTITUT IPROKA	25	23	24	24	24
INSTITUT KITOKEJI	23	23	22	20	23
LYCEE MAHIDIO	25	22	23	23	22
INSTITUT USAFI	21	23	23	23	18
INSTITUT EBEN-EZER	20	21	21	20	21
Total	317	307	311	314	314

Source: Rapport annuel du Service de Contrôle de Paie des Enseignants/Kamina.

De ce tableau, nous constatons les différents effectifs des enseignants ayant connus le paiement traditionnel des salaires avant la venue du système de bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat, particulièrement les enseignants.

Nous remarquons du tableau ci-dessus que les effectifs des enseignants ayant connus le paiement manuel est entrain de diminuer dégressivement. Ce phénomène constater s'explique par le fait que les différentes situations sociales (pension, décès, abandon, permutations, etc.) qui interviennent au cours de la période de 2015.

Cependant, une légère reprise aux cours des années 2016 à 2018, situation qui s'explique par les permutations et les différentes affectations des enseignants ayant connus le paiement traditionnel. En effet, les effectifs constaté étaient de :

- 317 enseignants mécanisés en 2014
- 307 enseignants mécanisés en 2015
- 311 enseignants mécanisés en 2016
- 314 enseignants mécanisés en 2017
- 314 enseignants mécanisés en 2018

V.2 Présentations des écarts

La présentation des écarts nous permet d'avoir une idée sur la différence entre le nombre total des enseignants de la ville de Kamina et les mécanisés de la ville de Kamina, et d'autre part différence entre les enseignants nouvellement mécanisés n'ayant pas connus le paiement traditionnel et aux enseignants ayant connus le paiement traditionnel.

Cette analyse nous permettra de mieux ressortir le pourquoi et l'apport de la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat.

Tableau 4. ECARTS DES ENSEIGNANTS MECANISES DE LA VILLE DE KAMINA.

Années	Enseignants de la ville de Kamina	Enseignants Mécanisés de la ville de Kamina	Ecarts	Pourcentage (%)
2014	336	317	19	94,35
2015	336	310	26	92,26
2016	341	315	26	92,38
2017	345	319	26	92,46
2018	348	322	26	92,53

Source: Auteur

Eu égard au tableau ci-haut, nous constatons des écarts considérables entre les effectifs totaux des enseignants de la ville de Kamina et ceux des enseignants mécanisés de la ville de Kamina au cours de la période notre investigation.

Les écarts constatés, est expliqué par l'intégration ou l'engagement des nouvelles unités dans le secteur de l'enseignement. C'est-à-dire :

- En 2014, un effectif de 19 nouvelles unités
- Et, 26 nouvelles unités en 2015, 2016, 2017 et 2018.

Pour ce faire, les nouvelles unités constatée donne des écarts significatifs entre l'effectif des enseignants de la ville de Kamina et ceux des enseignants mécanisés de la ville de Kamina. Les données chiffrés révèlent que :

- 94,35% des enseignants étaient mécanisés en 2014.
- 92,26% des enseignants étaient mécanisés en 2015.
- 92,38% des enseignants étaient mécanisés en 2016.
- 92,46% des enseignants étaient mécanisés en 2017.
- 92,53% des enseignants étaient mécanisés en 2018.

Tableau 5. ECARTS DES ENSEIGNANTS MECANISES ET CEUX AYANT CONNUS LE PAIEMENT TRADITIONNEL DE 2014 A 2018.

Années	Enseignants Mécanisés de la ville de Kamina	Enseignants Ayant connus le paiement manuel	Ecarts	Pourcentage (%)
2014	317	317	0	100
2015	310	307	3	99,03
2016	315	311	4	98,73
2017	319	314	5	98,43
2018	322	314	8	97,52

Source : Auteur

Au vu du tableau ci-dessus, nous remarquons des écarts significatifs entre les effectifs des enseignants mécanisés de la ville de Kamina et ceux des enseignants ayant connus le paiement traditionnel de la période de 2014 à 2018.

Les écarts constatés, est expliqué par l'intégration ou l'engagement des nouvelles unités dans le secteur de l'enseignement. C'est-à-dire :

- En 2014, un effectif de 19 nouvelles unités
- Et, 26 nouvelles unités en 2015, 2016, 2017 et 2018.

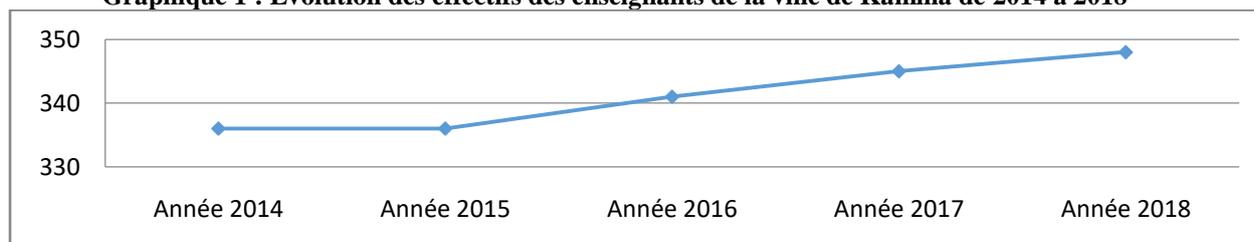
Pour ce faire, les nouvelles unités constatée donne des écarts significatifs entre l'effectif des enseignants de la ville de Kamina et ceux des enseignants mécanisés de la ville de Kamina. Les données chiffrés révèlent que :

- 94,35% des enseignants étaient mécanisés en 2014.
- 92,26% des enseignants étaient mécanisés en 2015.
- 92,38% des enseignants étaient mécanisés en 2016.
- 92,46% des enseignants étaient mécanisés en 2017.
- 92,53% des enseignants étaient mécanisés en 2018.

V.3 Représentation graphique

Dans la représentation graphique, l'axe des abscisses indiquera toujours le temps (mois, années) et l'axe des ordonnées comportera toujours les phénomènes étudiés. Voilà comment se présente le graphe :

Graphique 1 : Evolution des effectifs des enseignants de la ville de Kamina de 2014 à 2018

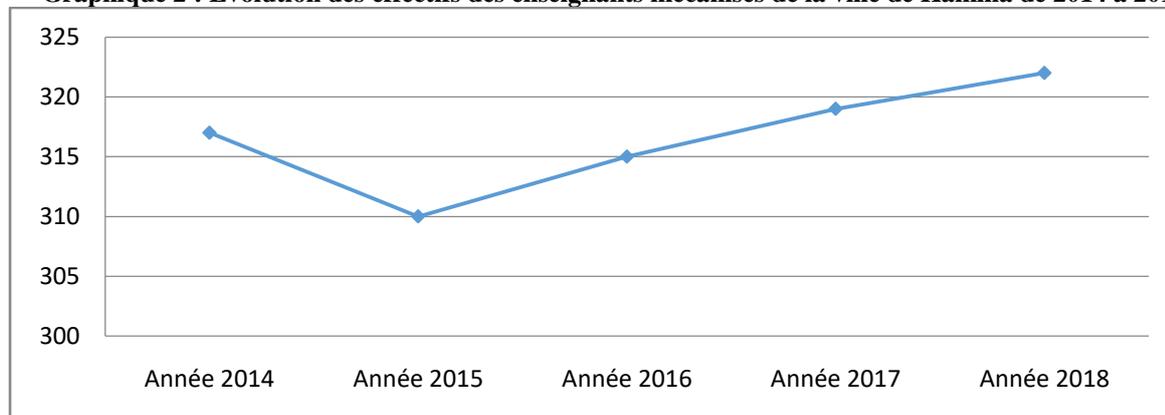


Source : Auteur

Ce graphique montre que les courbes des effectifs des enseignants de la ville de Kamina sont ascendantes. Cette progression est dû à l'engagement des effectifs suite au besoin ressenti par les écoles de la place.

Cet aspect de chose indique que le taux de chômage diminue car un enseignant engagé équivaudrait à une diminution d'un chômeur dans la population de Kamina.

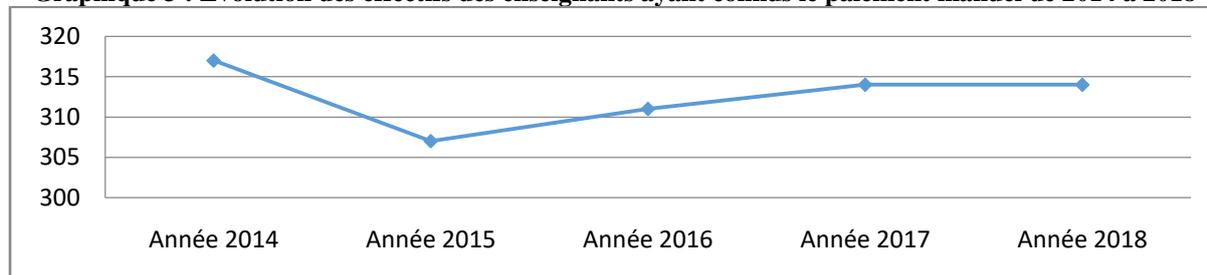
Graphique 2 : Evolution des effectifs des enseignants mécanisés de la ville de Kamina de 2014 à 2018



Source : Auteur

Ce graphique inique l'évolution des effectifs des enseignants mécanisés de la ville de Kamina. De ce graphique, nous constatons qu'en 2015 et 2016 les effectifs ont diminué car il y a eu des situations sociales (décès, permutations, pension, abandon, etc.) qui ont pu intervenir au cours de notre période 'étude.

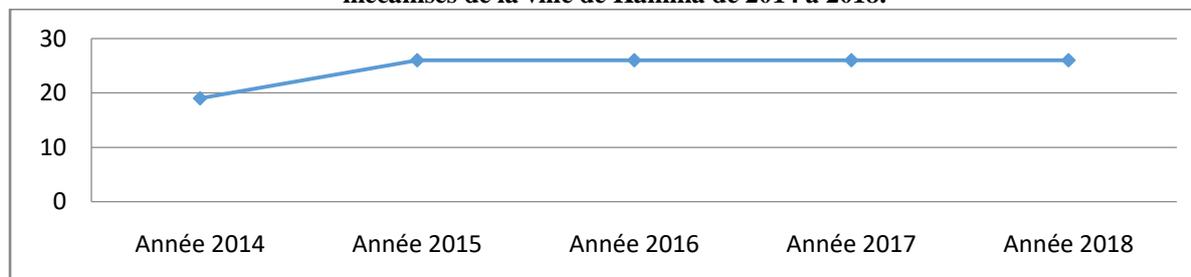
Graphique 3 : Evolution des effectifs des enseignants ayant connus le paiement manuel de 2014 à 2018



Source : Auteur

Ce graphique indique l'évolution des effectifs des enseignants ayant connus le paiement traditionnel. De ce graphique, nous constatons une grande diminution en 2015 suite aux abandons, aux permutations, aux pensions et au décès, et une augmentation à partir de 2016.

Graphique 4 : Evolution des écarts des enseignants de la ville de Kamina et ceux des enseignants mécanisés de la ville de Kamina de 2014 à 2018.

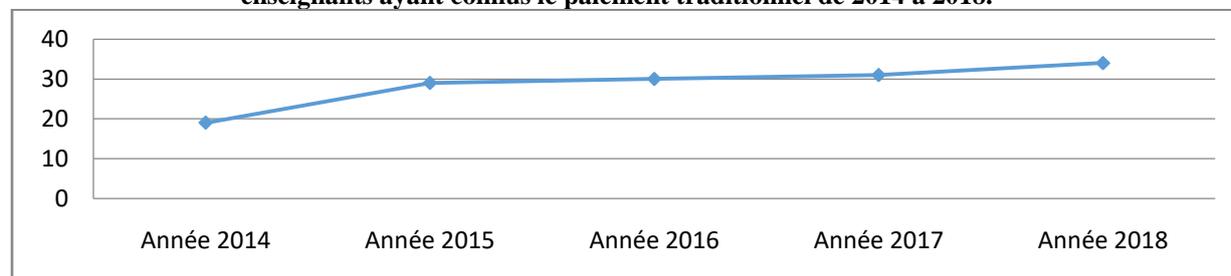


Source : Auteur.

Ce graphique montre l'évolution des écarts des enseignants de la ville de Kamina et ceux mécanisés. Les écarts sont restés les mêmes aux cours de la période de 2015 à 2018.

Le phénomène constaté dans le graphique ci-haut s'explique par le fait que l'Etat voudrait que toutes les nouvelles unités des enseignants soient mécanisées afin de toucher leurs salaires à la banque.

Graphique 5 : Evolution des écarts des enseignants mécanisés de la ville de Kamina et ceux des enseignants ayant connus le paiement traditionnel de 2014 à 2018.



Source : Auteur.

Le constaté du graphique ci-dessus indique combien les écarts entre les enseignants mécanisés et ceux ayant connus le paiement traditionnel évolue.

Nous remarquons de ce même graphique que les écarts sont en train d'augmenter d'une manière linéaire.

Cette situation est due à plusieurs phénomènes de la vie qui ont intervenus au cours de la période d'étude dont nous citons : la permutation des enseignants, les abandons, la pension, les décès et bien tant d'autres événements.

V.4. Apport de la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat (cas des enseignants de la ville de Kamina).

Pour mieux voir l'apport de la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat en générale et particulièrement des enseignants de la ville de Kamina, il sied de souligner différents problèmes que connaissent les enseignants dans le paiement traditionnel.

En effet, les problèmes constatés étaient :

- Un cumul d'arriérés de salaires sur plusieurs mois ;
- Une évasion salariale généralisée ;
- Une multiplication des intermédiaires dans le circuit de paie ;
- Des ponctions opérées sur les rémunérations, à chaque maillon du circuit de paiement ;
- Des manquants dans les liasses et une mauvaise qualité des billets de banque ;
- Une absence de maîtrise des effectifs à rémunérer ;
- Une absence de maîtrise de la masse salariale.

Face à ces problèmes, nous remarquons que la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat a un double apport, à savoir :

D'une part, l'Etat est parvenu à maîtriser l'évasion salariale, les effectifs à rémunérer ainsi que la masse salariale à allouer à la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat.

D'autre part, grâce à la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat, les enseignants de la ville de Kamina touchent régulièrement la totalité de leur salaire.

Conclusion

Le paiement des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat en générale et particulièrement des enseignants de la ville de Kamina, a connus plusieurs problèmes dont :

- Un cumul d'arriérés de salaires sur plusieurs mois ;
- Une évasion salariale généralisée ;
- Une multiplication des intermédiaires dans le circuit de paie ;
- Des ponctions opérées sur les rémunérations, à chaque maillon du circuit de paiement ;
- Des manquants dans les liasses et une mauvaise qualité des billets de banque ;
- Une absence de maîtrise des effectifs à rémunérer ;
- Une absence de maîtrise de la masse salariale.

Mais grâce à la bancarisation des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat nous pouvons constater un double apport :

D'une part, l'Etat est parvenu à maîtriser l'évasion salariale, les effectifs à rémunérer ainsi que la masse salariale à allouer à la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat.

D'autre part, grâce à la bancarisation des salaires dans le paiement des agents et fonctionnaires de l'Etat, les enseignants de la ville de Kamina touchent régulièrement la totalité de leur salaire.

Bibliographie

- [1]. ACB, *rapport du protocole d'accord entre le gouvernement et les banques commerciales*, Kinshasa 2013.
- [2]. Cour des comptes, *Rapport sur la bancarisation*, Kinshasa 2016.
- [3]. John TRUSHTER, « réforme des salaires des agents publics », Kinshasa 2017
- [4]. Rapport sur la bancarisation, Kinshasa, BCDC, 2013.
- [5]. TSHILAY Famba G. ; « La problématique de la paie des agents de l'Etat en République Démocratique du Congo ». UNILU 2009
- [6]. YUMBA Ngoy R., « *les effets de la bancarisation dans une économie de pays en voie de développement* » (Cas de la RDC), UNIKIN, 2008.