

STRATEGIES DE SURVIE DES MEMBRES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE NON MECANISES DE L'UNIVERSITE DE KISANGANI

Lucien Musambay Ramazani

Et

Ruphin Zongodio Gloria

Résumé

A ce jour, en République Démocratique du Congo, le secteur de l'enseignement supérieur et universitaire traverse des sérieux problèmes qui fragilisent son bon fonctionnement. Les Universités et Instituts supérieurs publics procurent des services à la population ainsi qu'à leurs agents. Ce secteur de la vie nationale devrait contribuer énormément à l'épanouissement des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani. En réalisant cette étude dont l'intitulé est « stratégies de survie des membres du personnel scientifique non mécanisés de l'université de Kisangani », il est question de décrypter les divers mécanismes déployés par le personnel scientifique non-mécanisé pour nouer les deux bouts du mois.

Abstract

Nowadays in Democratic Republic of Congo, the sector of higher Education and University faces serious problems which fragilize its good function. However, the public university and higher institutes get the services from population and so from their agents. This sector of national life should contribute thoughtfully to the development of members of scientific personnel of Kisangani University. After making this study on « the strategies of survive of members of scientific personnel non payed of Kisangani University », it is better to decode several mechanisms used by scientific personnel non payed in order to link the two ends of months.

INTRODUCTION

L'éducation joue et continue à jouer un rôle essentiel dans l'histoire et l'avenir de l'humanité en général, et celle de la ville de Kisangani en particulier. Au fil du temps, les interactions entre les êtres humains et la science ne cessent d'évoluer en fonction des mutations technologiques, sociopolitiques et socioéconomiques. Au sein de l'Université de Kisangani, il existe en effet des liens étroits entre la non mécanisation, c'est-à-dire le non-paiement de certains membres du personnel scientifique et le glissement de certains d'entre eux dans les antivaluers, et les pratiques prohibées par les textes qui régissent les conditions sociales des enseignants des universités publiques. Ces pratiques ont un impact très négatif sur la formation et l'éducation des étudiants.

En effet, dans le contexte actuel, le salaire des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani peut être envisagé sous divers aspects : juridique, social et économique. Du point de vue juridique, le salaire des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani est perçu comme un échange de leur prestation de travail. Du point de vue économique, l'Etat devrait aligner les revenus du personnel en tenant compte du panier de la ménagère pour l'épanouissement de ce dernier. En fait, du point de vue social, le salaire des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani doit répondre à ces besoins vitaux : alimentaire, la santé, le logement... La satisfaction de ces besoins vitaux exige un salaire décent pour permettre aux travailleurs un rendement optimum dans leur travail.

Ainsi, faute de leur mécanisation, les membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani multiplient des stratégies parfois illicites pour assurer leur survie. L'Etat congolais devrait donc prendre à cœur cette situation alarmante que traversent certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani en vue de les remettre dans leurs droits les plus légitimes, car ce n'est pas encourageant pour un agent de l'Etat de demeurer dans cette situation pendant plusieurs années.

Le contexte de l'Université de Kisangani paraît trop complexe d'autant plus que la faiblesse de l'Etat assortie d'une gouvernance inadaptée, constitue un facteur d'handicap pour l'épanouissement intégral des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani. Après sa nomination ou l'engagement, tout agent de l'Etat a droit à un salaire, une rémunération digne qui puisse lui permettre de mieux répondre à ses besoins vitaux. Sans salaire, les agents non payés ou non mécanisés, développent différentes stratégies de survie, afin de nouer les deux bouts du mois et répondre à leurs diverses dépenses. Tel est le cas de certains membres du personnel

scientifiques de l'Université de Kisangani, engagés depuis plusieurs années à l'enseignement supérieur et universitaires, mais qui ne sont pas mécanisés et non rémunérés.

La situation socio-économique des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani est pratiquement médiocre. Ceux-ci mènent une vie qui déplorables, leur survie dépend essentiellement de la prime institutionnelle et de la prime locale qui sont insuffisantes. Pour d'autres, leur survie dépend outre de la prime locale, d'un salaire de base et d'une prime institutionnelle payés mais malheureusement au grade inférieur.

La non mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani génère sur ces derniers des conduites sociales avilissantes telle que la corruption. Leur crédibilité vis-à-vis même des étudiants en pâtiesse. Certains assistants et chefs de travaux paraissent comme des prédateurs, prêts à poser des actes malhonnêtes pour assurer leur survie. La non mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani témoigne de la mauvaise gouvernance et de l'égoïsme des autorités politiques qui ne privilégient que leurs ventres. Cette réalité explique non seulement la baisse du niveau de recherche des scientifiques mais aussi la baisse du niveau scientifique de l'enseignement de la RDC.

Pour expliquer les diverses stratégies de survie développées par le personnel scientifique de l'université de Kisangani suite à la non-mécanisation des membres du personnel scientifique, cette problématique s'organise autour de la question principale suivante :

- Pourquoi le personnel scientifique non mécanisé de l'Université de Kisangani recourt-il à diverses stratégies pour garantir sa survie ?

Cette question principale suscite deux autres questions spécifiques suivantes :

- Quelles sont ces stratégies, et leur impact sur les niveaux scientifiques de recherche dans cette institution ?
- Quelle solution peut-on proposer pour remédier à cette crise ?

De manière provisoire, nous pouvons émettre, dans le cadre de cette recherche, les présuppositions suivantes :

- Le personnel scientifique non mécanisé de l'université de Kisangani développerait diverses stratégies pour assurer sa survie à cause du caractère non décent de son revenu professionnel ;
- Ces stratégies seraient notamment les extra moroses, la corruption, l'intimidation exercée sur les étudiants, la vente des syllabus et le paiement des droits d'auteur. Ces stratégies auraient un impact négatif sur la performance et le rendement de ce personnel et de l'institution ;
- La solution à proposer serait la mécanisation pure et simple des membres du personnel scientifique non mécanisés et l'octroi d'un salaire décent.

Cette étude poursuit trois objectifs suivants :

- Dénicher la raison pour laquelle le personnel scientifique non mécanisé de l'université de Kisangani développent des stratégies pour garantir sa survie ;
- Dégager ces stratégies, et leur impact sur les niveaux scientifiques de recherche au sein de l'université de Kisangani ;
- En proposer des pistes de solutions.

Pour atteindre l'explication des faits étudiés, il est toujours recommandé scientifiquement de procéder par une démarche méthodologique rigoureuse. Madeleine Grawitz définit la méthode comme un ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre la vérité qu'elle poursuit, le démontre, le vérifie.⁷ Pour vérifier nos hypothèses, nous recourons au schéma métonien de l'analyse fonctionnelle. Pour atteindre l'explication de la réalité sous étude, nous recourons au protocole descriptif proposé par ESISO ASIA AMANI en ces termes :

1. Considérer la fonction comme une conséquence observée d'un fait social, qui contribue à l'adaptation ou l'ajustement d'un système donné. En d'autres termes, tout système social

- existant possède des éléments. Tous ces éléments remplissent des fonctions. Les fonctions que remplissent les éléments du système visent sa pérennisation et sa stabilité.
2. Opérer une distinction entre : - les fonctions manifestes voulues. Les fonctions manifestes sont des fonctions avérées, reconnues et voulues par les acteurs sociaux.
La fonction manifeste des membres du personnel scientifique est d'assister les professeurs pendant qu'ils dispensent les cours, encadrer les étudiants pendant les travaux pratiques, réaliser les recherches scientifiques pour expliquer des réalités sociales qui surgissent dans la société. L'Etat en contrepartie, doit octroyer aux assistants et chefs de travaux des salaires décentes et un environnement de travail approprié.
 - Les fonctions latentes ou cachées sont des fonctions qui ne sont ni voulues, ni reconnues par les acteurs sociaux. Devant la modicité des revenus, les enseignants non mécanisés recourent à des pratiques sociales inacceptables pour satisfaire leur ventre.
 3. Discerner la dysfonction qui, qui à l'inverse réduit les possibilités d'adaptation au d'ajustement du système. Le salaire de misère que touche les membres du personnel scientifique le précarisent socialement. Ils deviennent incapables de satisfaire à leurs besoins vitaux qui sont l'alimentation, les soins médicaux, les logements, l'éducation de leur progénitures etc...
 4. Etablir une alternative fonctionnelle impliquant des équivalents fonctionnels et des substituts fonctionnels c'est-à-dire des alternatifs aux déficiences fonctionnelles d'un système ou d'un sous-système social qui devient inapte à remplir certaines fonctions.

Le substitut fonctionnel : pour échapper à la précarité sociale que lui condamne la modicité des revenus, les membres du personnel scientifique non mécanisés développent divers mécanismes de survie : mendicité, corruption, vente de points pour des étudiants faibles et échange des points moyennant les sexes pour les étudiantes faibles. Comme conséquence, le niveau scientifique de l'enseignement baisse et les diplômés universitaires deviennent incapables de solutionner les divers problèmes sociaux qui se posent dans leurs sociétés.

Cette analyse fonctionnelle de Merton est appuyée par des techniques qui sont des outils ou des instruments dont se sert le chercheur pour atteindre le but. Pour cette étude, nous avons fait usage des techniques suivantes : l'observation libre désengagée, l'administration d'un questionnaire et la documentation.

I. RAISONS ET MOTIVATIONS DU RECOURS A DIVERSES STRATEGIES DE SURVIE PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DE L'UNIVERSITE DE KISANGANI

Dans ce chapitre, nous allons décrypter les raisons qui expliquent les diverses stratégies de survies déployées par le personnel scientifique non mécanisés. Nous aborderons les questions relatives à l'inexistence et modicité de rémunération, la pérennisation de la précarité salariale et mauvaise gestion des affaires publiques.

1.1 : De l'inexistence et la modicité de la rémunération

1.1.1. De l'existence de la rémunération

La question de la rémunération des membres du personnel scientifique de l'Université de Kisangani revêt un caractère cardinal. Le secteur de l'éducation étant social par essence, son développement exige de la part de l'Etat, les financements des équipements, des rémunérations de son personnel et la dotation des frais de fonctionnement. Pour permettre l'épanouissement optimal du secteur de l'enseignement supérieur et universitaire l'Etat doit doter son personnel d'un savoir-faire et d'un savoir être pour encadrer les étudiants. Sur ce, tout acteur social qui participe à la formation et à la transformation de la jeunesse universitaire rend service à l'Etat et ce dernier doit le rémunérer décentement pour satisfaire ses besoins vitaux.

L'homme n'est ni une machine, encore moins un esclave qu'on peut exploiter abusivement ou en faire sa propriété privée. Les autorités de l'enseignement supérieur et universitaire ne valorisent pas l'enseignement qui constitue le moteur de l'enseignement, de recherche et productions scientifiques. Leur intention est vouloir aliéner le personnel mis à sa disposition.

La loi cadre régissant l'enseignement supérieur et universitaire ne prévoit nulle part le bénévolat. La problématique de la mécanisation de personnel scientifique est intrinsèquement liée à la gestion opaque des finances publiques et de l'inexistence de la volonté politique des autorités politiques au pouvoir. Ces dernières ne pensent qu'à leurs intérêts privés et égoïstes au détriment des populations pour qui elles sont aujourd'hui autorités.

La précarité sociale constitue une de pesanteur pour le développement d'un univers social. En effet, le développement de ce dernier requiert au préalable l'amélioration des conditions de vie sociale de ces acteurs qui sont le moteur du développement.

Aristote cité par BRUCKERGER, R¹, souligne que l'homme est un animal politique à la quête d'une cité stable et juste. Il exprimait ainsi son désir de voir les travailleurs récolter les produits de leurs efforts ou de leurs travaux.

Le salaire constitue un droit reconnu universellement. Depuis plusieurs années les membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani vivent dans une incertitude certaine en matière salariale.

1.1.2. De la modicité de la rémunération

La dévalorisation de la fonction enseignante matérialisée par un barème salarial démotivant ou inexistant explique les dérives de certains membres du personnel scientifique. De plus, on constate alors l'amenuisement des capacités d'encadrement des étudiants par le personnel scientifique. L'augmentation des rémunérations du personnel scientifique devient une nécessité pour améliorer la qualité de la recherche sinon on va assister à pratiques illicites dans le chef de certains membres du personnel scientifique. La modicité de salaire explique les dérives constatées dans le chef de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani en particulier et de l'ensemble de l'enseignement supérieur et universitaire de la RDC en général.

Le salaire qui est perçu comme une créance que les travailleurs reçoivent de la société sur les biens disponibles, apparaît aux yeux de tous comme un étalon de valeur sociale du travail. Représentant à la fois un revenu et un coût, il influence l'ensemble de la vie économique. En RDC sa fixation par l'employeur est soumise par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et lui ou par voie de conventions collectives. Elle est stipulée en monnaie ayant cours légal. La position du salarié est déterminée par le niveau, le groupe, la catégorie ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué. Le Salaire est composé de deux parties à savoir la partie fixe qui est considérée tant que salaire de base et la partie variable constituée par les accessoires du salaire entre autres les heures supplémentaires plus les primes. Ainsi, nous libellons : salaire égal le salaire de base plus les heures supplémentaires et diverses primes.

Le salaire est une somme d'argent versé à un salarié en contrepartie de son travail. Dans le cadre d'un contrat de travail, il est l'ensemble des rémunérations ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services. Il constitue la contrepartie nécessaire de la relation de travail. Le versement du salaire ne peut être aléatoire et ne peut donc être mis en participation.

Le Salaire de base est la partie fixe du Salaire que l'employeur doit verser au salarié, en contrepartie du travail fourni. En effet, il est déplorable que le salaire touché par les membres du personnel scientifique mécanisés de l'Université de Kisangani ne représente pas grand-chose. Ceux-ci touchent chacun moins de 300 000fc le mois (salaire de base plus prime institutionnelle) en tant qu'assistant et moins de 500 000fc en tant que chef de travaux, mais ceux qui ne sont pas mécanisés touchent chacun moins de 200 000fc le mois. Avec ces montants modiques, les membres du personnel scientifique de l'Université de Kisangani ont du mal à nouer les deux bouts du mois avec pour conséquence notamment le non financement des recherches individuelles et le développement de diverses et stratégies de survie.

1.2. La pérennisation de la précarité salariale et la mauvaise gestion des affaires publiques

1.2.1. De la pérennisation de la précarité salariale

La précarité salariale du personnel scientifique de l'enseignement supérieur et universitaire a un profond impact sur la transmission du savoir aux étudiants. La valorisation de métiers de la connaissance constitue une contrainte pour l'enseignement supérieur et universitaire. Toutefois, l'exigence de la qualité de l'enseignement augmente les coûts de formation. On assiste à une évolution profonde des besoins éducatifs : (i) les niveaux des compétences exigées sur le marché du travail sont plus élevés, (ii) les connaissances sont multidisciplinaires, (iii) les connaissances sont très vite obsolètes, (iv) les individus doivent faire preuve de mobilité et s'éduquer tout au long de la vie, (v) les parcours de la formation s'individualisent, (vi) les savoirs et

¹ BRUCKERGER, R., *République Américaine*, Paris, éd. Seuil, 1970, p. 32.

les qualifications doivent être reconnus au plan international, (vii) l'Enseignement est multilingue, (viii) l'Enseignement et la Recherche font appel aux TIC.

1.2.2. De la mauvaise gestion des affaires publiques

Le secteur de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC est rongé par plusieurs maux, découlant de la me gestion des autorités politiques au pouvoir. Cette mauvaise gouvernance des autorités a un impact négatif sur : (i) les valeurs morales que l'Enseignement entend promouvoir, (ii) la motivation des acteurs en particulier des jeunes, (iii) l'efficacité dans l'allocation et l'utilisation des ressources et (iv) enfin sur la qualité des prestations du personnel scientifique de l'université de Kisangani. En effet l'enseignement supérieur et universitaire est rongé par plusieurs maux notamment le manque de participation, de contractualisation, d'équité, de rédeabilité, de transparence et le laxisme des acteurs étatiques.

II. INTERPRETATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Après avoir été sur terrain et procéder au dépouillement des données, nous allons maintenant passer à l'interprétation et analyse des résultats de notre étude.

2.1. Présentation de nos enquêtés

Nos enquêtés, sont tous membres du personnel scientifique embauchés par l'université de Kisangani en 2010, 2012 et 2018 qui sont non-mécanisés jusqu'à ce jour. Ils ne touchent que la prime institutionnelle et la prime locale.

2.2. Description de l'Echantillon

L'université de Kisangani regorge un nombre important d'assistants, conservateurs, attachés de recherche, bibliothécaires et chef de travaux non mécanisés. Il nous est donc difficile avec le temps et les moyens dont nous disposons de pouvoir les contacter tous. D'où nous avons choisi un échantillon de 30 assistants, chef de travaux, bibliothécaires de 1^{ère} et 2^e classe, conservateurs et attachés de recherche. Ils ont été tous choisis de manière occasionnelle au vue de leur disponibilité à accepter de participer à notre étude. Cet échantillon appartient à la méthode non probabiliste de l'échantillonnage. On ne généralise jamais les résultats.

2.3. Présentation et interprétation des Résultats

Après avoir été sur terrain, nous avons recueilli des renseignements précieux que nous présentons après dépouillement.

2.3.1. Identification de l'échantillon

Nous identifions notre échantillon selon la date ou l'année de leur embauche à l'université de Kisangani.

Tableau n°1 : Répartition des membres du personnel scientifique selon leurs dates d'embauche

A la question de savoir la date d'embauche des membres du personnel scientifique, voici les réponses consignées dans ce tableau.

N°	ANNEE D'EMBAUCHE	F	%
1	En 2010	5	16,6
2	En 2012	5	16,6
3	En 2018	20	66,6
TOTAL		30	100

De la lecture du présent tableau, il ressort que les membres du personnel scientifique qui constituent notre échantillon sont embauchés les uns en 2010, les autres en 2012 et d'autres encore en 2018. Ceux de 2010 sont au nombre de 5 sur les 30 enquêtés et représentent 16,6%, ceux de 2012 sont aussi au nombre de 5 et représentent 16,6%, alors que ceux de 2018 sont à 20 et font 66,6%.

II.3.2. Les raisons du retard de la mécanisation

Le bénévolat du personnel scientifique des institutions universitaires n'est pas constitutionnel.

Tableau n° 2. A la question de décrypter les raisons de la non-mécanisation du personnel scientifique de l'Université de Kisangani, les réponses sont consignées dans ce tableau.

N°	POURQUOI SELON VOUS, VOTRE MECANISATION TARDE A VENIR ?	F	%
1	Amateurisme des autorités académiques	0	0
2	Mauvaise gestion des finances publiques par les autorités du régime en place	27	90
3	Je ne sais pas	3	10
Total			100

Il ressort de la lecture de ce tableau que sur 30 de nos enquêtés, 27 soit 90% affirment que leur mécanisation traîne à cause de la mauvaise gestion de finances publiques par les autorités du régime en place ; alors que 3 de ces derniers soit 10% estiment qu'ils ne savent pas pourquoi cette mécanisation tarde à venir ; tandis que personne n'a pensé à l'amateurisme des autorités académiques.

II.3.3. Stratégies développés par le personnel scientifique pour assurer leur survie

Tableau n°3 à la question de savoir les mécanismes déployés par les membres du personnel scientifique non-mécanisés pour suppléer à l'inexistence du salaire, nos enquêtés ont répondu de la manière que voici :

N°	QUELLES SONT LES STRATEGIES MISES EN PLACE PAR LES MEMBRES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE NON-MECANISES POUR ASSURER LEUR SURVIE ?	F	%
1	Les extra-moroses	17	56,6
2	La vente des points	10	33,3
3	Je ne sais pas	3	10
TOTAL		30	100

A la lumière de ce tableau, nous constatons que 17 sur 30 de nos enquêtés soit 56,6% pensent que les extra-moroses constituent pour les membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani la stratégie mise en place pour assurer leur survie. Par contre 10 sur 30 des enquêtés soit 33,3% disent que la stratégie mise en place par les membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani pour assurer leur survie est la vente des points. Par ailleurs, seulement 3 parmi eux soit 10% ont dit qu'ils ne savent pas.

II.3.4. Impact de la non-mécanisation

Tableau 4. A la question de savoir l'impact que produit la non-mécanisation de scientifiques sur leur rendement et sur l'université d'attache, nous avons recueilli les informations suivantes :

N°	QUEL IMPACT VOTRE NON-MECANISATION A SUR VOTRE RENDEMENT EN TANT QUE SCIENTIFIQUE, SUR VOS RECHERCHES ET SUR VOTRE UNIVERSITE D'ATTACHE ?	F	%
1	La production scientifique piétinée	11	36,6
2	La dissertation de D.E.S et thèses évoluent péniblement	17	56,6
3	Notre université ne figure pas parmi les meilleures de l'Afrique	2	6,6
TOTAL		30	100

La lecture de ce tableau, révèle ce qui suit :

- 11 enquêtés sur 30 soit 36,6% pensent que leur non-mécanisation a pour impact le fait pour la production scientifique soit piétinée ;
- 17 des 30 enquêtés soit 56,6% ont quant à eux estimé que cette non-mécanisation a plutôt pour impact l'évolution pénible des travaux de diplôme d'études supérieures et thèses ;

- 2 de nos enquêtés soit 6,6% ont insinué le fait pour leur université ne puisse pas figurer parmi les meilleures universités d’Afrique est l’impact de cette non-mécanisation ;

II.3.5 : Mécanismes à mettre en place par les scientifiques en vue de leur mécanisation

Tableau n°6 A la question de savoir les mécanismes que les membres du personnel scientifique peuvent mettre en place en vue d’aboutir à leur mécanisation, nos enquêtés ont répondu comme suit :

N°	QUELS SONT LES MECANISMES A METTRE EN PLACE PAR VOUS SCIENTIFIQUES EN VUE D’ABOUTIR A VOTRE MECANISATION?	F	%
1	Déclencher la grève pendant les examens de fin d’année	17	56,6
2	Attendre l’alternance politique	10	33,3
3	Je ne sais pas	3	10
TOTAL		30	100

De la lecture de ce tableau, il sied de remarquer que 17 enquêtés soit 56,6% pensent que déclencher une grève pendant la période des examens de fin d’année est le mécanisme que les membres du personnel scientifique de l’UNIKIS peuvent mettre en place en vue d’aboutir à leur mécanisation ; tandis que 10 soit 33,3% ont pensé qu’il fallait plutôt attendre l’alternance politique et que 3 soit 10% n’en savait pas quelque chose.

II.3.6. Mécanismes à mettre en place par les autorités compétentes

Tableau n°7 A la question de savoir les mécanismes à mettre en place par les autorités compétentes en vue de la mécanisation des membres du personnel scientifique, nos enquêtés nous ont fourni les renseignements suivants :

N°	QUELS SONT LES MECANISMES A METTRE EN PLACE PAR LES AUTORITES COMPETENTES EN VUE D’ABOUTIR A VOTRE MECANISATION?	F	%
1	Rendre la gestion des finances publiques transparente	22	73,3
2	Adopter une politique sociale d’austérité	3	10
3	Je ne sais pas	5	16,6
TOTAL		30	100

De la lecture du présent tableau, on constate que 22 soit 73,3% de nos enquêtés trouvent que le mécanisme à mettre en place par les autorités compétentes en vue d’aboutir à la mécanisation des membres du personnel scientifique de l’UNIKIS est de rendre la gestion des finances publiques transparentes ; alors que 3 soit 10% pensent que l’Etat devrait plutôt adopter une politique sociale d’austérité ; tandis que 5 soit 16,6% ont répondu qu’ils n’en savaient rien.

II.3.7. La solution par les élections

Tableau n°8 A la question de savoir si les élections des nouvelles autorités démocratiques peuvent apporter la solution à la non-mécanisation des membres du personnel scientifique de l’UNIKIS, les enquêtés ont répondu de la manière que voici :

N°	PENSEZ-VOUS LES ELECTIONS DES NOUVELLES AUTORITES DEMOCRATIQUES PEUVENT SOLUTIONNER CETTE QUESTION DE LA NON-MECANISATION DES MEMBRES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE DE L’UNIKIS ?	F	%
1	OUI	20	66,6
2	NON	10	33,3
TOTAL		30	100

Lorsque nous faisons la lecture de ce tableau, nous remarquons que 20 soit 66,6% d’enquêtés pensent que les élections des nouvelles autorités démocratiques peuvent apporter la solution à la non-mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l’université de Kisangani, alors que 10 soit 33,3% disent non.

II.2.8. Les stratégies à adopter par l'Etat en vue de mécaniser les membres de personnel scientifique

Tableau n°9 A la question de savoir que faire l'Etat en vue d'augmenter ses recettes pour aboutir à la mécanisation des scientifiques, nous avons eu les renseignements que voici de la part de nos enquêtés :

N°	POUR MECANISER LES MEMBRES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE DE L'UNIKIS, L'ETAT DOIT AUGMENTER SES RECETTES EN ?	F	%
1	Investissant dans le secteur agricole	13	43,3
2	En diminuant le train de vie de l'Etat	10	33,3
3	Je ne sais pas	7	23,3
TOTAL		30	100

De la lecture du tableau précédent, nous pouvons constater que 13 soit 43,3% d'enquêtés pensent que l'investissement dans le secteur agricole peut contribuer à l'augmentation de recettes de l'Etat et le permettra de mécaniser les membres du personnel scientifique de l'UNIKIS ; tandis que 10 soit 33,3% estiment qu'il fallait que l'Etat diminue le train de vie de l'Etat et 7 soit 23,3% ont laissé entendre qu'ils n'en savaient pas.

III.2 Analyse et Discussion des résultats

III.2. 1. Analyse des résultats

Analysant les résultats tels que présentés ci-haut, nous pensons que la non-mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani est une réalité et un signe de d'insécurité de nature psychologique que ceux-ci sont l'objet. Le salaire est devenu un mythe pour cette catégorie des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani.

En effet, pour les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani, leur mécanisation tarde à venir à cause de la mauvaise gestion des finances publiques par les autorités du régime en place. Certains parmi ces scientifiques ont passé plus de cinq ans voire 10 sans être mécanisés et d'autres plus de trois ans à dater de leur engagement par décision rectorale. A la lumière des réponses fournies par nos enquêtés, l'assertion sur l'amateurisme des autorités académiques a été écartée.

Cette mauvaise gestion des finances publiques par les autorités du régime en place témoigne le fait pour ces dernières ne pensent qu'à leurs intérêts au lieu de penser à l'intérêt général pour lequel elles ont été placées aux fonctions qu'elles occupent respectivement. Cette mauvaise gestion des finances publiques est aussi la conséquence de l'amateurisme des politiciens congolais qui pensent la politique est un espace où on y va pour s'enrichir au détriment de la nation toute entière. La politique en RDC est caractérisée aujourd'hui par le clientélisme, la corruption, l'abus de pouvoir, le manque du patriotisme, le manque de la notion sur les éléments de bonne gouvernance notamment : l'équité, la contractualisation, la rédevabilité, le partenariat, la participation...

En vue d'assurer leur survie, les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani, ont mis en place certaines stratégies notamment les extra-moroses et la vente des points. Les extra-moroses et la vente des points suppléent tant soit peu à ce que gagne les membres du personnel scientifique non-mécanisés en terme simplement de prime institutionnelle et de prime locale qui du restent ne sont pas le salaire. Dans ces extra-moroses, les assistants, chefs de travaux, conservateurs, bibliothécaires recourent à l'enseignement secondaire, au commerce et autres activités génératrices de recettes. La vente des points organisée par ces membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani est un comportement à déplorer qui traduit l'existence des antivaleurs à l'université de Kisangani.

La vente des points aux étudiants par les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani a un impact négatif sur la qualité de l'enseignement et sur le niveau des étudiants de cette université qui du reste ne donneraient plus la peine de participer au cours et de comprendre les enseignements car ils savent que leur argent facilitera leur réussite. Et cette situation a aussi des conséquences fâcheuses sur la nation qui se contente de discerner des diplômés aux personnes qui ne méritent pas du tout. C'est ainsi l'Etat emploie ces diplômés qui brillent dans la médiocrité et sont incapables de solutionner les problèmes posés dans leur secteur.

La non-mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani a des impacts négatifs sur le rendement de ces derniers en tant que scientifiques, sur leurs recherches et sur

l'université de Kisangani elle-même. Parmi ces impacts négatifs, nos recherches scientifiques piétinées, les dissertations de diplôme d'étude supérieures et thèses doctorales évoluent péniblement et l'université de Kisangani ne figure pas parmi les meilleures universités de l'Afrique. Cette réalité nous pousse à penser que les diplômés de nos universités risquent d'être moins compétitifs.

Comme promesses reçues par les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani pour leur mécanisation : l'Etat doit au préalable maîtriser les effectifs du personnel scientifique de l'enseignement supérieur et universitaire. En effet, ces promesses restent jusqu'à ce jour au niveau du discours politique. Toutes les missions diligentées par le gouvernement à travers l'entremise du ministère de l'enseignement supérieur et universitaire en vue de maîtriser les effectifs des agents notamment les membres du personnel scientifique au niveau de toutes institutions universitaires publiques sont restées vaines.

En analysant les points de vue de nos enquêtés sur les mécanismes que les scientifiques non-mécanisés de l'université de Kisangani peuvent mettre en place en vue d'aboutir à leur mécanisation, nous avons trouvé deux occurrences suivantes : déclencher la grève pendant les examens de fin d'année et attendre l'alternance politique.

A notre avis, les deux mécanismes risquent de ne pas aboutir car pour ce qui est de la grève pendant la période des examens de fin d'année, les avis sont partagés car certains membres du personnel scientifique non mécanisés de l'université de Kisangani pensent plutôt que la grève devrait être entamée au début de l'année académique. La preuve c'est que plusieurs fois où la grève a été déclenchée pendant les examens de fin d'année par le personnel scientifique à l'université de Kisangani, certains de ses membres ne tiennent pas le coup à cause de la famine et de l'intimidation dont ils font l'objet de la part des autorités académiques voire des professeurs dans les cellules de qui, ils travaillent.

Par rapport à l'alternance politique, nous pensons que les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani devraient plutôt penser à l'adage qui dit : « on bat le fer quand il est chaud » car les nouvelles autorités politiques risqueraient d'avoir d'autres priorités que la mécanisation des membres du personnel scientifique malgré le principe de la continuité de l'Etat.

Par rapport aux autorités, nous avons considéré les mécanismes suivants à mettre par elles en vue de la mécanisation des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani : l'instauration d'une politique sociale d'austérité et la transparence dans la gestion des finances publiques de l'Etat. Les autorités doivent désormais penser à la transparence dans leur gestion des finances publiques afin que les richesses du pays puissent profiter dans la mesure du possible à tous les citoyens de manière plus ou moins équitable. Ce qui permettrait même la création d'une classe moyenne en République Démocratique du Congo. La politique sociale d'austérité devrait aller de pair avec la gestion transparente des finances publiques, car avec cette politique tout se sacrifierait pour la cause de l'intérêt général.

Certains de nos enquêtés ont estimé que les élections de nouvelles autorités démocratiques pouvaient solutionner la question de leur non-mécanisation, alors d'autres ont pensé le contraire. En fait, les élections de nouvelles autorités démocratiques en RDC, peuvent ou ne pas apporter la solution à la question de la non-mécanisation de certains membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani car selon nous tout dépendra de leur volonté politique.

L'Etat congolais, pour mécaniser les membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani doit augmenter ses recettes dans l'investissement dans le domaine agricole à travers avec la création des parcs agroindustriels et car l'agriculture est créatrice par exemple des richesses qui peuvent financer son budget. L'Etat doit aussi diminuer son train de vie et dégager aussi des recettes pour solutionner la mécanisation des membres du personnel scientifique non-mécanisés.

III.2.2. Discussion des résultats

Dans son analyse, MATATA PONYO a soutenu que le développement des populations demeure d'abord une question des politiques. En effet, seules les politiques conçues sur base des réalités socioculturelles et économiques à chaque pays sont à même de favoriser l'éclosion du développement, et nécessaire pour garantir

sa durabilité. La gestion rationnelle particulièrement dans le secteur de l'enseignement supérieur et universitaire serait un symbole de socialisation des cadres de la fonction publique².

Par rapport à cette déclaration de MATATA PONYO, nous pensons qu'une gouvernance structurelle dans le secteur de la fonction publique qui tient compte des réalités socioéconomiques et culturelles de ses agents notamment les membres du personnel scientifique peut contribuer à leur bien-être.

Dans son étude axée sur l'importance du secteur informel en RDC, MALIKWISHA³, estime qu'en République Démocratique du Congo, le système éducatif de l'école primaire, en passant par l'école secondaire jusqu'à l'Université, doit impérieusement être repensé quant à son contenu et à ses méthodes.

De ce point de vue nous estimons que le problème consiste essentiellement à trouver des stratégies nouvelles et appropriées ; applicables dans la situation anémique que traverse l'État congolais. Quelle université africaine, dans quels milieux, avec quelle « pédagogie » et pour quel développement ? Comment concilier l'idéal universaliste de la recherche universitaire avec sa mission qui consiste à participer à la recherche de solutions aux problèmes que pose l'environnement dans sa dimension socioculturelle (c'est-à-dire physique, culturelle, économique, écologique et sociologique) ?

IYELI KATAMU pense dans l'une de ses analyses portant sur le syndicalisme et conditions de vie des enseignants de l'Université de Kisangani, qu'en regardant la situation des enseignants de l'Université de Kisangani en face, il ressort un constat amer. Cet auteur est arrivé au résultat selon lequel les conditions de vie des enseignants de l'Université de Kisangani sont loin de s'améliorer, et ne font que se détériorer. L'auteur pense qu'en négligeant ces enseignants, l'État croit compliquer la vie à ces derniers oubliant que c'est toute la communauté boyomaise qui est affectée de la qualité de l'enseignement produit par ceux-ci⁴.

Maindo MONGA NGONGA quant à lui, est arrivé à la conclusion selon laquelle l'emploi n'est que la conséquence du système de rémunération et de la libéralisation des prix à Kisangani qui seraient à la base de dégradation progressive et persistante des conditions de vie. Il ajoute que le fonctionnaire n'étant plus satisfait de prestation de ces services, cherche à suppléer à l'insuffisance salariale par des revenus des activités parallèles exercées par lui-même et par des membres de la famille pour survivre⁵.

MAZIDO A. et LEROY A. dans leur étude sur les stratégies de survie des professeurs centrafricains ont abouti au résultat selon lequel cette réalité tend à se généraliser en Afrique : face à des difficultés budgétaires et de trésoreries, l'État ne va pas régler ses fournisseurs, ses salariés, les pensionnés ou autres boursiers aux dates prévues. Ces auteurs poursuivent en disant que devant les retards grandissants dans le versement de leur traitement, les professeurs ont parfois du mal à survivre⁶.

CONCLUSION

En réalisant cette étude dont l'intitulé est « stratégies de survie des membres du personnel scientifique non mécanisés de l'université de Kisangani ». Nous voulions décrypter les divers mécanismes déployés par le personnel scientifique non-mécanisé pour nouer les deux bouts du mois.

Cette étude a visé à montrer les liens qui existent entre les revenus non décents du personnel scientifique et la baisse du niveau scientifique des recherches à l'Unikis. Les résultats de cette

² MATATA, PONYO, « Stratégie économique en RDC : rôle de la compétitivité dans le processus du développement : secteur public, secteur privé, entreprise mixte » ; Kinshasa, *in note de conjoncture*, vol.1, septembre 2005.

³ MALIKWISHA MENI, « l'importance du secteur informel en RDC », Kinshasa, *in académie national de sciences de développement*, 2000.

⁴ IYELI KATAMU., Syndicalisme et conditions de vie des enseignants de l'université de Kisangani, Mémoire de licence en sociologie, FSSAP, Unikis, 1996-1997.

⁵ MAINDO MONGA NGONGA., Le système rémunération et libéralisation des prix à Kisangani, Mémoire de licence en sciences politique et Administrative, mémoire inédit, FSSAP, Unikis, 1998-1999.

⁶ Mazido A. et Leroy A., *stratégies de survies des professeurs centrafricains*, Université de Bangui, 2000, p.23.

investigation pouvaient amener le gouvernement congolais à accorder au personnel scientifique un salaire décent pour relever les niveaux de recherche dans l'institution.

En effet, au bout de nos analyses, nous aboutissons aux résultats suivants :

- ◇ La mécanisation de certains membres du personnel scientifique 'université de Kisangani, tarde à venir à cause de la mauvaise gestion des finances publiques par les autorités du régime en place ;
- ◇ En vue d'assurer leur survie, les membres du personnel scientifique non-mécanisés de l'université de Kisangani, ont mis en place les stratégies telles que les extra-moroses et la vente des points ;
- ◇ Les autorités compétentes ont fourni à plusieurs reprises des promesses faisant état de la mécanisation des membres du personnel scientifique de l'université de Kisangani mais en vain ;
- ◇ La mauvaise gestion des finances publiques par les autorités du régime en place témoigne le fait pour ces dernières ne pensent qu'à leurs intérêts au lieu de penser à l'intérêt général pour lequel elles ont été placées aux fonctions qu'elles occupent respectivement ;
- ◇ Les élections de nouvelles autorités démocratiques peuvent solutionner la question de leur non-mécanisation.

BIBLIOGRAPHIE

- ARBORIO, A-M. et Fournier, P., *L'enquête et ses méthodes, l'observation directe*, Paris, 3^e Edition, Armand Colin, 2011.
- BRUCKEGER, R.I., *République Américaine*, éd. Seuil, Paris, 1970.
- EASTON P., *L'Education des adultes en Afrique noire-Manuel d'auto-évaluation*, Tome I, Edition Karthala et ACCT, Paris, 1984.
- GRAWITZ, M., *Méthode des sciences sociales*, Paris, Edition Dalloz, 2001.
- KAFFUMAN, J-C., *L'enquête et ses méthodes, L'entretien compréhensif*, Paris 3^e Edition Armand Colin, 2011.
- MARTON R.K., *Eléments des théories et méthodes sociologiques*, Plans, Paris, 196.
- MAZIDO A. et LEROY A., *stratégies de survies des professeurs centrafricains*, université de Bangui, 2000.
- TREFON, T., *Reforme au Congo (RDC), attentes et désillusions*, Edition Musée royal de l'Afrique et L'Harmattan, Paris, Tervuren, 2009
- VAILLANCOURT, J.G. et GENDRON, C., *Environnement et sciences sociales : les défis de l'interdisciplinarité*, Laval, Presse universitaire de Laval, 2007.
- JAGGER, P., « Réforme du secteur public », *in gouvernance des institutions publiques*, Edition CIFOR, Bogor, Indonésie, 2010.
- MALIKWISHA MENI, « L'importance du secteur informel en RDC », *in académie national de sciences de développement*, Kinshasa, 2000.
- MATATA, PONYO, « Stratégie économique en RDC : rôle de la compétitivité dans le processus du développement : secteur public, secteur privé, entreprise mixte » ; *in note de conjoncture*, vol.1, Kinshasa, septembre 2005.
- IYELI KATAMU., syndicalisme et conditions de vie des enseignants de l'université de Kisangani, Mémoire de licence en sociologie, FSSAP, Unikis, 1996-1997.
- MAINDO MONGA NGONGA., le système rémunération et libéralisation des prix à Kisangani, Mémoire de licence en sciences politique et Administrative, FSSAP, Unikis, 1998-1999
- Cellule de consultation et d'orientation de l'Université de Kisangani, Guide UNIKIS, 2015.
- Cellule de consultation et d'orientation de l'Université de Kisangani, Historique de l'université de Kisangani, 2015
- Règlement d'administration de l'université de Kisangani, juin 2013.