

Salaire et pouvoir d'achat en période de pandémie de Covid-19. Cas pratique des agents de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de Lubumbashi

Salary and purchasing power during the Covid-19 pandemic. Practical case of agents of Higher Education and University in Lubumbashi

MUSHAGALUSA BIHEMBE Dieudonné

Licencié en Gestion des Ressources Humaines, Assistant à l'Institut Supérieur de Commerce de Bukavu « ISC ». Doctorant en GRH à l'Université de Lubumbashi

- mushagabihembe@gmail.com

KABANISHI MPUTU Emmanuel,

Licencié en Sciences Economiques et de Gestion, Doctorant en Gestion des Ressources Humaines, Université de Lubumbashi

emmanuelkabanishi@gmail.com

KITETE KABUNGULU Urbain

Licencié en Economie Publique, Assistant à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université de Lubumbashi

urbainkitete@gmail.com

BOFANDO BOLANGI Jean-Pierre

Licencié en Gestion financière, Assistant à l'ISES/Lubumbashi

jpbbofando@gmail.com

Date de soumission : 10/05/2021

Date d'acceptation : 17/07/2021

Pour citer cet article :

MUSHAGALUSA BIHEMBE D . & All (2021) «Salaire et pouvoir d'achat en période de pandémie de Covid-19. Cas pratique des agents de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de Lubumbashi », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 4 : Numéro 3 », pp : 469-486.

Résumé

Le salaire est une somme d'argent que l'employeur s'engage à remettre périodiquement au travailleur ou à l'employé en contre partie de sa présence au travail et du travail effectué. Ce salaire revêt un caractère social, car grâce à celui-ci le salarié fait sa subsistance et son pouvoir d'achat en dépend. Ainsi, le pouvoir d'achat c'est la quantité des biens matériels et immatériels qu'un agent peut se procurer sur le marché grâce à son salaire. Son calcul serait un point de rupture en GRH car c'est là que les intérêts des employeurs et employés se choquent dans toute organisation (Mawazo, 2019). Deux indices nous conduisent au calcul du pouvoir d'achat des agents dans l'organisation : indice salaire et indice prix. Cet article se penche surtout sur salaire des agents des établissements d'enseignement supérieurs et universitaires du secteur public en période de pandémie au corona virus 2019, qui est un ennemie invisible à toute l'humanité. Les multiples besoins auxquels font face les agents de l'enseignement supérieur et universitaire de la ville de Lubumbashi, surtout ceux de l'université de Lubumbashi ne sont plus satisfaits car le prix des biens a augmenté sur le marché. Le salaire perçu par ces derniers ne leur permet plus de nouer les deux bouts du mois et aussi certaines exigences relatives à la pandémie de Covid 19 se sont ajoutées tels que les cache-nez, les gels hydrauliques, des savons, des lave-mains et les frais de transports.

Mots clés : Salaire ; pouvoir d'achat ; la pandémie ; augmentation salariale, covid-19.

Abstract

The salary is a sum of money that the employer undertakes to periodically pay the worker or employee in return for his presence at work and the work performed. This salary has a social character because, thanks to it, the employee makes his living and his purchasing power depends on it. Thus, purchasing power is the quantity of tangible and intangible goods that an agent can obtain in the market, thanks to his salary. Its calculation would be a breaking point in HRM because this is where the interests of employers and employees collide in any organization (Mawazo, 2019). Two indices lead us to calculate the purchasing power of agents in the organization: salary index and price index. This article focuses on the salaries of public sector higher education and university officials during the 2019 coronavirus pandemic, which is an enemy invisible to all humanity. The multiple needs faced by higher education and university staff in Lubumbashi, especially those at the University of Lubumbashi, are no longer being met because the price of goods has increased on the market. The salary received by the latter no longer allows them to tie the two ends of the month. Also, some requirements regarding the Covid 19 pandemic have been added, such as mufflers, hydraulic gels, soaps, hand washbasins, and transport costs.

Keywords: Salary; purchasing power; the pandemic; salary increase, covid-19.

Introduction

Depuis le mois de décembre 2019, une maladie nommée « COVID 2019 » a été déclarée en Chine et qui s'est rependue par tout au monde en général et en République Démocratique du Congo en particulier. A partir du 10 mars 2020, cette pandémie atteint la RDC, une situation qui a poussée les autorités politico-administratives du pays à prendre certaines dispositions. Il a plus à ces dernières d'ordonner la fermeture des écoles, universités, églises et toutes activités regroupant plus de 20 personnes pour éviter la propagation de cette pandémie. C'est ainsi qu'à Lubumbashi, certains produits alimentaires ou de première nécessité ont commencé à disparaître sur le marché. C'est le cas de la farine qui était devenue une rareté dans toutes les boutiques et marché de la place. Cette situation secoue évidemment toute l'économie de la province et du pays. Etant donné que les établissements de l'ESU du secteur public disposent plusieurs catégories d'agents dont : les enseignants, les Directeurs chef de service, le Directeur, le Chef de Bureau, les attachés de bureaux de premier et deuxième classes, les agents de Bureaux de première et deuxième classes, les agents auxiliaires et les huissiers, l'Etat congolais continue à payer leur salaire comme d'habitude. Cependant, certains agents sont payés et d'autres ne sont pas payés soit les NU et NP, ce qui rend leur vie social très critique et leur pouvoir d'achat. Toutes ses catégories servent l'université ou l'institut supérieur et mettent leurs services à la disposition des étudiants et c'est pour cela qu'ils sont payés même en période de pandémie. Plusieurs principes émanent de cette pandémie : *les gestes barrières, la distanciation sociale, la riposte, le confinement, l'isolément, le cache-nez, le masque, la contamination, la propagation, la quarantaine, fermeture, les amendes, la prévention, les molécules, les protocoles, la sensibilisation, virologie, les mesures* etc. Cependant, on observe que ce salaire que l'Etat donne a perdu son pouvoir d'achat suite à la hausse des prix des biens sur le marché. La catégorisation des agents se présente de la manière suivante :

PE : Professeur Emérite, P.O. : Professeur Ordinaire, P.A. : Professeur Associé, Dr : Docteur à thèse,

C.T. : Chef de Travaux, Ass. : Assistant premier et deuxième mandats, bibliothécaire de première et deuxième classes, les assistants de recherche etc.

DSC ; Directeur, le Chef de Division, le Chef de Bureau, l'ATB1, ATB2, AGB1, AGB2, AAA etc.....

Prenons l'exemple d'un agent peut importe son secteur, qui n'a pas de traitement d'activité (salaire de base dit TA., le mois de février il pouvait se procurer d'un sac de farine, un sac de riz et de l'huile grâce à son salaire. Mais à l'heure actuelle, il ne peut que se procurer d'un sac de farine, par conséquent ce dernier a perdu totalement son pouvoir d'achat.

Etant donné que le salaire constitue un facteur d'équilibre social, un revenu des apporteurs de travail, cette étude vise à comprendre les répercussions des salaires octroyés par l'Etat congolais aux agents de l'ESU sur leur pouvoir d'achat en période de pandémie de covid-19 dans la ville de Lubumbashi. Sachant que grâce à son salaire, l'agent fait sa subsistance, cette recherche est curieuse de comprendre le mode de vie actuel de ces agents qui n'ont aucune autre ressource à part le travail de l'ESU et qui par conséquent demeurent des NP ou NU en cette période critique.

Notre question de recherche pour cette étude est la suivante : Les salaires perçus par les agents de l'ESU procurent-ils encore un pouvoir d'achat en période de pandémie au covid 19 à Lubumbashi ?

Ces préoccupations nécessitent des réactions en guises d'hypothèses :

Comme le disent (Cornet & Mbimbi, 2018), l'hypothèse est une réponse provisoire à la question que se pose un chercheur. Ainsi, les salaires perçus par les agents de l'ESU aurait perdu le pouvoir d'achat ; en raison d'une forte dépréciation monétaire rapide sur l'ensemble du territoire national en général, et la ville de Lubumbashi en particulier pendant la période de covid 19. Les agents n'ayant pas le salaire de l'Etat vivraient en difficultés et cherchent d'autres activités extramuros pour essayer de répondre à leurs besoins physiologiques.

Outre l'introduction et la conclusion cet article aborde les points suivants :

Le salaire, les politiques salariales, les théories du salaire d'efficience, le pouvoir d'achat ; la pandémie en Rd Congo.

1. Revue de littérature

1.1. Le salaire

Le salaire constitue une somme d'argent que reçoit l'employé de l'employeur, moyennant un contrat de travail, qui permet à l'employé à nouer les deux bouts du mois. Le salaire est aussi la rémunération du travail effectué par une personne pour le compte d'une autre en vertu d'un contrat de travail ou d'un mandat salarié. Le salaire c'est le prix de base de prestation, l'article 86 du code de travail dispose que : à condition égale du travail ; la

qualification professionnelle et le rendement ; le salaire est égal pour les travailleurs quel que soit leur origine ; leur sexe et leur âge. D'une façon plus large, le salaire est toute somme ou tout avantage accordé à l'occasion d'un travail dans le cadre de l'entreprise ayant pris le travailleur à charge (Muepu, 2019).

(Houda, 2021), les Etats à travers le monde, sont amenés à contenir le virus et en même temps sauver leurs économies nationales, vu qu'après la survenance de la crise certaines activités dans plusieurs secteurs de la vie ont baissé le rythme brusquement ou même ont tendu vers l'arrêt. (HILMI, Y., FATINE, F. E., AJARRAR, N., & BELKBIRA, F. , 2020). L'évaluation de l'impact de la pandémie sur l'économie marocaine reste difficile puisque nul ne peut prévoir sa fin, cependant le HCP a dévoilé une étude le 22 avril sur les conséquences de ladite crise. Donc l'impact c'est l'effondrement de l'économie global.

Pour Kasongo (2007), stigmatise que l'évaluation des salaires des agents à la BCC/Kasumbalesa n'est pas très significatif et par conséquent ne conduit pas au bien-être, ainsi après étude, l'auteur note que les salaires libérés sont maigres et ne permettent pas aux agents de subvenir à leurs besoins fondamentaux. Ceci conduit l'auteur à la conclusion selon laquelle l'évaluation des salaires est d'une importance, car un salaire décent permettra à un agent de couvrir ses besoins et avoir un pouvoir d'achat sur le marché afin d'être rentable pour son organisation. Ce qui n'est pas le cas à Kasumbalesa selon lui.

Selon Soulez (2004), le salaire est un facteur d'équilibre social, le revenu des apporteurs de travail. Il est un moyen d'attirer, de motiver et de conserver les salariés. C'est ainsi que le salaire, selon lui ; est un coût de versement qui représente souvent pour l'entreprise son principal poste de dépense.

Selon Houda (2021), les Etats à travers le monde, sont amenés à contenir le virus et en même temps sauver leurs économies nationales, vu qu'après la survenance de la crise certaines activités dans plusieurs secteurs de la vie ont baissé le rythme brusquement ou même ont tendu vers l'arrêt. L'évaluation de l'impact de la pandémie sur l'économie marocaine reste difficile puisque nul ne peut prévoir sa fin, cependant le HCP a dévoilé une étude le 22 avril sur les conséquences de ladite crise. Donc l'impact c'est l'effondrement de l'économie global.

1.2. La politique salariale (Peretti, 2013) : Les politiques de rétribution face à la crise

La crise a modifié profondément l'évolution de plusieurs composantes de la rémunération. Les éléments fixes de rémunération ont connu un gel ou une augmentation ralentie, justifiés par la diminution de l'inflation d'une part et la mauvaise conjoncture d'autre part. La diminution du salaire fixe au profit d'une part variable a été parfois mise en œuvre (IBM par exemple). Les enveloppes pour les augmentations individuelles ont fréquemment été revues à la baisse. Elles ne permettent souvent pas de faire échapper au gel les meilleurs éléments et de reconnaître leur contribution.

Les perspectives des éléments variables sont également sombres pour les éléments collectifs comme pour les éléments individualisés. Pour le variable collectif, participation et intéressement, les sommes versées sont en baisse dans une majorité d'entreprises du fait de bénéfices moindres. De plus, le mode de calcul de la participation prenant en compte un taux fixe de rémunération des capitaux propres (5 %), la baisse des montants distribués est proportionnellement plus forte que celle des bénéfices (et souvent des dividendes distribués) pouvant entraîner un sentiment d'iniquité.

De plus les PEE (plans d'épargne entreprise) investis en actions affichent, pour la première fois, des moins values importantes. Dans les entreprises qui ont développé l'actionnariat salarié et ont vu leur cours de bourse chuter, la confiance de leurs salariés actionnaires apparaît mal récompensée. Pour le variable individuel, bonus et primes exceptionnelles, la remise en cause est double. D'une part, dans une conjoncture de crise, les montants, quels que soient les indicateurs et modalités de calculs, sont en baisse souvent sensible. D'autre part, la notion même de bonus est critiquée. La culture du bonus est considérée comme l'une des causes de la crise actuelle. Les entreprises ressentent la nécessité de plafonner leur montant, de justifier les modes de calcul, de répartir leur perception dans le temps avec des clauses suspensives sous la pression des parties prenantes.

Dans ce contexte, les entreprises doivent veiller tout particulièrement à garantir l'équité. En effet, lorsque des sacrifices sont imposés par la situation économique, la sensibilité de tous salariés est très forte sur la répartition des efforts. Les remous provoqués par le niveau de rémunération de certains dirigeants montrent qu'en période de crise, les dirigeants doivent adresser des signes forts : diminution de leur train de vie, réduction des salaires fixes (qui ont connu depuis dix ans des hausses que les salariés n'ont pas comprises et qui, lors de l'apparition de mauvais résultats leur paraissent d'autant plus injustifiées), abandon des

primes, bonus... Dans un souci d'équité, elles peuvent distribuer à tous les salariés des actions gratuites lorsque leur cours est au plus bas. Ceci garantit le partage des profits lors de la prochaine reprise. Améliorer les accords d'intéressement pour mobiliser les salariés sur les facteurs clés de relance et d'innovation permet de recréer une dynamique de reprise. Utiliser le temps de sous-activité pour former les salariés, développer les talents, faire utiliser les heures de DIF accumulées, plutôt que de réduire le pouvoir d'achat par le recours au chômage partiel. Enfin les entreprises doivent revoir leur système de reconnaissance afin de rééquilibrer le couple « rémunération/reconnaissance » qui compose la rétribution.

Pendant la crise, les salaires ont ralenti en lien avec la baisse de l'activité et la montée du chômage. Le ralentissement du salaire moyen par tête (+ 1,3% en 2009 après + 2,6% en 2008) a été plus prononcé que celui du salaire mensuel de base (respectivement + 2,2% après + 3 %). Au total, la masse salariale dans les branches principalement marchandes non agricoles a reculé en 2009 (- 1,2 %), la baisse de l'emploi salarié (- 2,4 %) ayant été plus forte que la hausse du salaire horaire (+ 1,3 %), tandis que le nombre d'heures par tête aurait été à peu près stable. Au demeurant, ce recul a été moins important que celui de la valeur ajoutée, en lien notamment avec l'ajustement retardé et limité de l'emploi à l'activité, de sorte que la part des salaires dans la valeur ajoutée a progressé (PerettiI, 2013).

Désormais, rémunérer ne signifie plus seulement payer, mais aussi attirer, motiver, fidéliser les salariés performants, les compétences clés, les potentiels dont la contribution est indispensable à la réussite durable de l'entreprise. La rémunération est devenue une composante essentielle et reconnue de la stratégie Ressources humaines.

Les systèmes et les politiques de rémunération sont aujourd'hui l'objet de profondes transformations. Partie intégrante de la politique des ressources humaines, support indispensable à la stratégie de l'entreprise, instrument de création de valeur, ils sont un outil clé du succès de l'entreprise. Ils peuvent aussi être source de risques et, dans la crise, certaines pratiques ont été mises en cause.

2.3. La théorie du déséquilibre (Lavialle & Deleplace, 2008)

1.2.1. L'approche de Patinkin : le chômage involontaire comme phénomène de déséquilibre

Cette approche estime que le chômage involontaire ne peut pas exister comme phénomène d'équilibre et qu'il doit être donc pensé comme un phénomène témoignant d'un déséquilibre de marché dans un contexte où des *prix visqueux* (c'est-à-dire non fixes, mais non parfaitement flexibles) autorisent des transactions en dehors de l'équilibre. Il étudie en

particulier les *effets de report* qui font qu'un marché en déséquilibre conduit les agents qui y sont rationnés (qui ne peuvent satisfaire leurs offres ou demandes) à « reporter » ce rationnement sur les autres marchés, en modifiant en conséquence les offres et demandes qu'ils y manifestent.

2.2.2. L'approche de Clower : derrière la loi de Say, la loi de Walras (né en 1926) choisit lui, dans *La contre-révolution keynésienne : une évaluation théorique* (1965), de **maintenir l'ambition initiale de Keynes de fonder le chômage involontaire comme un concept d'équilibre**. L'émergence de l'école « néokeynésienne » participe tout autant que la « contre-révolution » monétariste à l'éclatement du consensus qui s'était opéré, jusqu'au milieu des années 1960, autour d'un keynésianisme qui tentait de faire la synthèse entre microéconomie walrasienne et macroéconomie de Keynes. Mais elle le fait dans une direction opposée : là où l'école monétariste puis la nouvelle macroéconomie classique revendiquaient l'idée que la seule macroéconomie compatible avec la microéconomie walrasienne était la macroéconomie classique et plaidaient pour que la « parenthèse » keynésienne soit refermée, les « néokeynésiens » vont revendiquer de fonder la macroéconomie de Keynes sur une microéconomie alternative, étudiant les comportements rationnels en présence de rationnements. Dans un article de 1971, Robert Barro et Herschel Grossman présentent une « théorie générale du déséquilibre » qui veut rendre compte des intuitions séminales en ce domaine de Robert Clower et Don Patinkin. Cependant ils y ajoutent une qualification importante : un postulat de fixité des prix réels. En présentant la théorie keynésienne comme une théorie du comportement d'une économie à prix fixes, la théorie des équilibres non walrasiens qu'ils contribuent ainsi à fonder s'éloigne du message initial de Keynes, en même temps qu'elle se fragilise face à la critique de Lucas et des nouveaux classiques pour lesquels le postulat de fixité des prix est contradictoire avec celui de rationalité. Or comme l'affirme Lucas, « si je dois abandonner l'hypothèse de rationalité, j'abandonne l'économie ». La nouvelle école keynésienne s'efforcera de répondre à cette critique en démontrant la rationalité des rigidités nominales et réelles des variables-prix en présence d'imperfections diverses de marché (Lavialle & Deleplace, 2008).

En l'occurrence, il faut selon lui admettre que dans l'économie de Keynes, il existe des contraintes sur les quantités que chacun peut acheter ou vendre. Dès lors, les offres et demandes effectives des agents prendront en compte, non seulement les prix (comme c'est le cas dans le modèle d'équilibre général walrasien), mais aussi les rationnements subis sur les différents marchés.

Il pourra en résulter des échecs de coordination, qui conduiront l'économie à converger vers des équilibres non walrasiens avec chômage involontaire, à la suite d'un ajustement en quantités qui « bloque » l'économie avant que les ajustements de prix n'aient eu le temps d'opérer.

1.3. Théorie du Salaire d'efficience et chômage involontaire (Lavialle & Deleplace, 2008)

De manière semblable, l'existence d'asymétries d'information sur le marché du travail entre les salariés et leurs employeurs, au détriment des seconds (par exemple quant au niveau effectif d'effort fourni par les premiers), va générer de manière endogène des rigidités réelles et une source de chômage (involontaire). L'idée est cette fois, soulignée notamment par et dans leur article de 1984 « Equilibrium Unemployment as a Discipline Device », qu'en présence d'une telle asymétrie d'information et des risques d'*aléa moral* qu'elle suscite, il peut être *rationnel* pour les firmes de ne pas baisser les salaires en présence de chômage. D'une part, la baisse des salaires désincite à l'effort ; plus les salariés sont payés, plus ils sont productifs. À la fois car les plus productifs sont dès lors incités à demeurer dans l'entreprise ; car dans une logique de « donnant-donnant » des salaires élevés conduisent les salariés à « s'engager » dans l'entreprise ; car, enfin, avec le salaire c'est le coût d'opportunité d'un éventuel licenciement qui augmente. D'autre part, l'existence du chômage qui résulte du maintien des salaires à un niveau supérieur au niveau concurrentiel conduit à « discipliner » les travailleurs et les incite à travailler, de peur d'être licenciés et de ne pouvoir aisément retrouver un emploi. (Lavialle & Deleplace, 2008)

Le *salaire d'efficience* pour l'entreprise est donc (en concurrence imparfaite) supérieur au salaire d'équilibre. Il en résulte donc du chômage à l'équilibre (non concurrentiel) du marché du travail, sans qu'il ait été nécessaire de postuler l'existence d'une rigidité nominale des salaires. Le chômage est *involontaire*. Il résulte d'un échec de coordination lié au caractère même de l'économie de marché. Mais il ne peut pas être qualifié de *keynésien*, à la fois car il n'est pas lié à une déficience de la demande globale (le raisonnement est en équilibre partiel) et qu'il n'appelle pas à une réponse de politique économique.

1.4. La théorie de l'intervention en management (Plane, 2008)

Depuis quelques années, la théorie des organisations s'est enrichie par de nouveaux apports issus d'expériences réalisées le plus souvent en milieu industriel comme par exemple celles relatives à l'introduction d'un mode d'organisation qualifiant. Ces apports conduisent à reconsidérer les pratiques de gestion en intégrant de nouvelles conceptions de l'homme au travail. Dans cette optique, il apparaît important d'explicitier les concepts résultant de ces

travaux de recherche et leurs implications pour le management des hommes. Il est intéressant de développer une théorie de l'intervention en management et des éléments de méthodes visant l'introduction de nouvelles pratiques de gestion des hommes dans les entreprises. Cette approche conduit à mettre en évidence une stratégie de développement du potentiel humain des organisations ainsi que les apports potentiels de ce que les Anglo-Saxons appellent le *Knowledge Management*.

1.4.1. Le processus d'intervention en management des hommes

Le processus d'intervention en management dans les organisations est souvent difficile car le diagnostic et le changement.

- La théorie des coûts cachés est centrale dans les recherches de l'ISEOR.

Les coûts cachés s'opposent aux coûts visibles caractérisés par une dénomination précise, une mesure et un système de surveillance. Les conséquences économiques des dysfonctionnements, appelées donc coûts cachés, peuvent être mesurées par l'évaluation de cinq indicateurs : l'absentéisme, les accidents du travail, la rotation du personnel, la qualité des produits, les écarts de productivité directe. Pour réduire ces coûts cachés, un processus général d'amélioration du management et du fonctionnement de l'organisation permet de dynamiser l'entreprise en s'appuyant sur six outils opérationnels progressivement intégrés par l'ensemble du personnel (Plane, 2008).

- **Les augmentations générales des salaires** (PerettiI, 2013)

Elles concernent tous les salariés de l'entreprise. Elles ont pour objectif le maintien de l'amélioration du pouvoir d'achat. Cependant, à travers le choix de formules d'augmentations non hiérarchisées ou semi-hiérarchisées, un objectif de relèvement des bas salaires ou de limitation des hauts salaires peut être poursuivi. Une augmentation de 2% pour tous est une augmentation hiérarchisée. Une augmentation de 40 euros, égale pour tous, est au contraire non hiérarchisée. Une augmentation de 2 %, avec un minimum de 40 euros par mois ou avec un maximum de 60 euros, est une augmentation semihiérarchisée.

Ainsi, le recours aux augmentations non entièrement hiérarchisées réduit l'éventail des rémunérations (PerettiI, 2013).

Les augmentations de salaire peuvent prendre différentes formes. Les règles les plus courantes sont l'ancienneté, le mérite et les compétences. Lorsque l'ancienneté est la règle, le gestionnaire n'a aucune responsabilité, car ce sont les années de service qui dictent l'augmentation à laquelle chaque employé a droit. Lorsque le mérite sert de critère, le

gestionnaire est davantage concerné. L'entreprise octroie alors à ses employés une augmentation de salaire annuelle qui est fonction de leur rendement. Pour cela, elle doit impérativement procéder à une évaluation de ce rendement (Chenevert, 2009).

2. Méthodologie

Considérant que la méthode est un ensemble des règles pour conduire d'une façon raisonnable et logique nos pensées, en d'autres termes une voie à suivre pour atteindre un objectif que l'on se fixe (Mpala, 2001), la démarche pour cette étude s'avère mixte. A l'issue des entretiens libres que nous traitons avec le logiciel Tropes et observations, nous parvenons à tirer des conclusions.

3. La pandémie en République Démocratique du Congo

La République Démocratique du Congo a été touchée par la pandémie du Covid19 depuis mars 2020. A cet effet, des dispositions ont été prises par le Chef de l'Etat pour éviter la propagation de cette pandémie à travers tout le territoire national. Ces mesures étant rigoureusement respectées et parmi lesquelles la fermeture des écoles, universités, instituts supérieurs figurent, les conséquences demeurent multiples : A partir de la fin du mois de mars en province de Lubumbashi, les prix des denrées alimentaires ont connus une hausse exagérée à tel point que les agents ne pouvaient plus retrouver leur pouvoir d'achat grâce au salaire constant que l'Etat congolais offre. Des journées en confinement observées pendant les deux premiers jours annoncés par les autorités provinciales ont conduit un sac de farine par exemple à passer de 30000 francs à 100000 francs congolais, une situation qui a mis à genoux les agents de l'ESU jusqu'à ce jour. Actuellement, d'autres mesures obligatoires sont observées à savoir le port des masques « cache-nez », dont un constat amère revêt que certains agents de l'ESU sont dans l'incapacité de s'en procurer suite au retard des salaires de l'Etat. D'autres agents ne bénéficiant pas du salaire de l'Etat se retrouvent en énorme difficultés, « manger » devient la chose la plus compliquée que la maladie elle-même. D'autres deviennent surendettés, espérant une réouverture des activités dans un délai proche. Ceux qui reçoivent le salaire ne parviennent plus aussi à répondre à leurs besoins divers suite à la hausse des prix des biens sur le marché ainsi que le taux du dollar (monnaie étrangère) qui était devenu instable.

4. Le pouvoir d'achat

A part nos entretiens et observations nous savons que le pouvoir d'achat est cette quantité des biens matériels et immatériels qu'un agent peut se procurer sur le marché grâce à son

salaire (Mawazo, 2019). Le calcul du pouvoir d'achat serait un point de rupture en GRH car c'est là que les intérêts des employeurs et employés se choquent dans toute organisation et particulièrement à l'ESU. Deux indices nous conduisent au calcul du pouvoir d'achat des agents dans l'organisation : indice salaire et indice prix.

Ainsi, le pouvoir d'achat (PA) = (Indice salaire : Indice prix) x 100

$$\text{Ou encore } PA = \frac{IS}{IP} \times 100$$

A cet effet, il faut d'abord déterminer chaque indice :

$$\text{a) } IS = \frac{NS}{AS} \times 100$$

$$\text{b) } IP = \frac{NP}{AP} \times 100$$

Avec :

- NS = Nouveau salaire
- AS = Ancien salaire
- NP : nouveau prix
- AP : Ancien prix sur le marché

Pendant la période concernée par l'étude les agents payés par l'Etat congolais n'ont pas connu d'amélioration ou d'augmentation de salaire, ce qui fait qu'il n'y aurait pas d'ancien ni de nouveau salaire (leur salaire étant constant). Mais au contraire, il y a eu des nouveaux et des anciens prix des indicateurs économiques dont se procure chaque agent pendant la pandémie au covid 19. Parmi ces indicateurs nous pouvons citer :

Tableau n°1. Indicateurs économiques et prix

| N° | Indicateurs économiques | Prix | |
|----|-------------------------|--------------|--------------|
| | | Février 2020 | Avril 2020 |
| | | Ancien prix | Nouveau prix |
| 1 | Sac de farine | 16 000 FC | 25 000 FC |
| 2 | Sac d'haricot | 50 000 FC | 130 000 FC |
| 3 | Sac de riz | 45 000 FC | 100 000 FC |
| 4 | Carton Thomson | 25 000 FC | 45 000 FC |

| | | | |
|---|----------------|-----------|-----------|
| 5 | Sac de braise | 12 000 FC | 20 000 FC |
| 6 | Huile de palme | 10 000 FC | 23 000 FC |

Source : nos entretiens

La disponibilité de ces aliments dans chaque ménage d'un agent lui permet de nouer les deux bouts du mois, bien qu'il existe d'autres besoins auxquels il fait face d'une manière ou d'une autre.

A part le prix qui s'est majoré, il est nécessaire de remarquer que le taux de la monnaie étrangère « n'est pas resté constant », ce qui conduit à un autre déséquilibre total étant donné que certains aliments de première nécessité sont payés en monnaie étrangère.

Exemple : Monsieur NGOY TSHIMANGA, agent de bureau de deuxième classe (AGB2), au 1^{er} /2/2020 avait un salaire de 146 000Fc, au 1/4/2020 a un salaire de constant. Au 1/2/2020 un sac de farine de maïs coûtait 16 000FC ; au 1^{er} /4/2019, ce même sac coûte 25 000Fc. On voit visiblement que cet agent a perdu totalement son pouvoir d'achat, avec même un seul indicateur économique.

Pour les agents qui ne sont pas pris en charge par l'Etat, ils ne bénéficient que de la prime accordée par l'université de tutelle. Comme cette dernière (la prime) est ponctuelle, relative au rythme de paiement des frais académiques par les étudiants, ces agents ont des difficultés de paiement de certaines factures, notamment celles du loyer, de l'eau, de l'électricité. En outre, ils sont incapables de prendre en charge les frais de scolarité de leurs enfants, les soins médicaux en cette période de pandémie de covid-19 en raison de la dépréciation de la monnaie. D'où, ces agents vivent plus du revenu occulte du fait.

- **Quelques extraits d'entretiens**

Je suis enseignant et père des cinq enfants. Actuellement mon salaire ne parvient pas satisfaire à mes besoins car le prix des denrées alimentaires a augmenté. La farine par exemple, pendant cette période de covid-19 a connu de perturbation de prix et c'est aliment de base pour ma famille.

Je suis chef de bureau à l'université de Lubumbashi. Avec mon salaire ne parvient plus à nouer les deux bouts du mois suite au prix des denrées alimentaires qui a galoppé pendant

cette période de covid-19. Je fais d'autres activités personnelles pour essayer de combler ce vide.

Je suis Directeur, mon pouvoir d'achat a baissé et je n'ai pas le choix car depuis la covid, tous les biens ont connu une hausse de prix sur le marché. Avec des mesures prises par l'état congolais, certains commerçants en ont profité pour revoir à la hausse les prix des denrées alimentaires comme la farine et les haricots que nous consommons régulièrement ici à Lubumbashi.

Je suis assistant et je ne bénéficie pas du salaire de l'Etat, la prime locale ne me suffit pas surtout pendant cette période de covid où tous les denrées alimentaires ont connu une hausse de prix. Cependant, je me livre à d'autres activités extramuros pour combler ce besoin et éviter de me stresser davantage ou me surendetter.

Je suis enseignant, le salaire que l'Etat congolais nous donne a perdu sa valeur sur le marché pendant cette période de covid-19 à cause du taux de la monnaie étranger et les prix des biens sur le marché. Je ne parviens plus à faire face à mes besoins de première nécessité et j'ai une charge familiale dont 6 enfants à l'école et d'autres contraintes sociale. Je suis obligé des faires des activités extramuros pour essayer d'équilibrer.

Je suis attaché de bureau de première classe. Avec mon salaire je ne parviens plus à nouer les deux bouts du mois, et donc j'ai perdu mon pouvoir d'achat, et je pourrais solliciter à l'Etat congolais de revoir à la hausse notre salaire en tenant compte du prix des biens de première nécessité sur le marche.

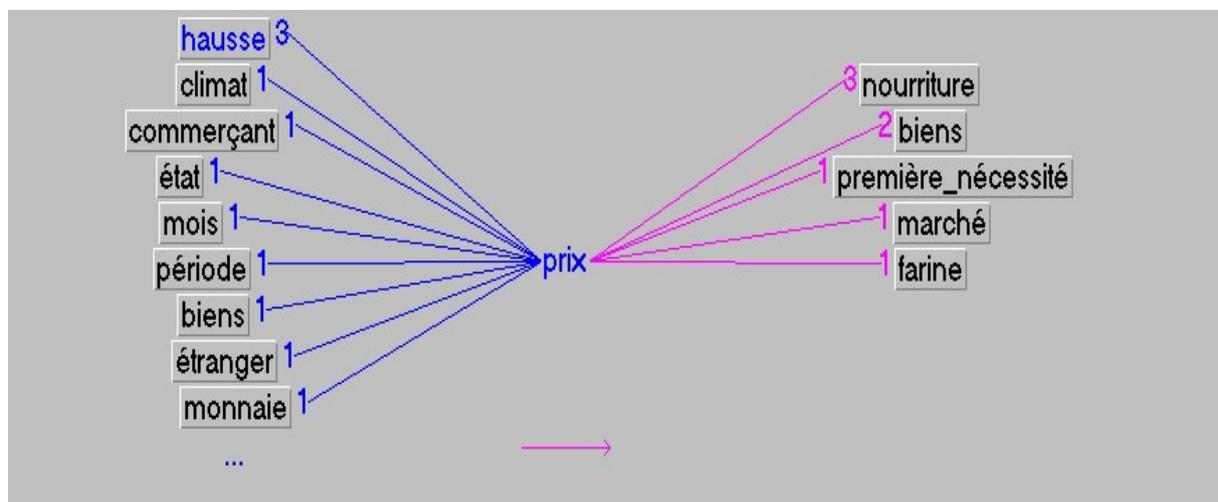
Traitement des entretiens avec le logiciel « Tropes »

Graphe 1. Acteurs



Source : Entretiens avec les agents de l'ESU, via le logiciel Tropes

Graphe Etoilés 2



Source : Nos entretiens

Ces deux graphes indiquent que le prix des biens de première nécessité a été revu à la hausse par des commerçants pendant cette période de covid 19. Cette situation a occasionné une perte du pouvoir d'achat chez les agents de l'ESU car leur salaire est resté le même malgré la perturbations des prix des biens sur le marché et le taux du dollars américains instable.

5. Discussion des Résultats de l'étude

Élément explicite du contrat de travail, la rémunération constitue la contrepartie du travail exercé par un salarié. Elle comporte donc une dimension économique évidente, essentiellement à travers la notion de coût du travail qui revêt un caractère plus ou moins sensible selon les secteurs (J. Donnadiou, 2018). Mais la rémunération comporte aussi une dimension sociale puisqu'elle constitue un élément important de la motivation des salariés. Le salarié de l'ESU étant en difficulté lié à son pouvoir d'achat pendant cette période de pandémie, estime que son salaire n'est plus efficient.

La pandémie au covid 19 a donné lieu à un chômage involontaire de la part de ces derniers, et surtout ceux qui ne sont pas bénéficiaires du salaire que l'Etat congolais offre. Par contre, l'existence du chômage qui résulte du maintien des salaires à un niveau supérieur au niveau concurrentiel conduit à « discipliner » (Lavialle & Deleplace, 2008) les travailleurs et les incite à travailler, de peur d'être licenciés et de ne pouvoir aisément retrouver un emploi. Ces derniers restent à la maison et ne revendiquent rien car c'est une situation qui dépasse leur employeur. Conséquences : famine, surendettement, anxiété et stress, surcharge familiale, recourt au petit commerce, incapacité d'observer les mesures barrières, (manque d'argent pour achat des masques, lave-mains etc.) avec risque d'être contaminé à la recherche de sa survie ou subvenir à la survie des ménages. La baisse du revenu qui affecte plus encore les ménages, dont les revenus sont libellés en monnaie nationale ; la baisse du rendement

Notre étude propose qu'il y ait un management situationnel de la part des autorités administratives, pouvant revoir soit à la hausse les salaires agents de l'ESU, de trouver des mécanismes de survie aux agents non payés et d'autres considérés comme des nouvelles unités pendant cette période de pandémie pour leur éviter le pire.

Conclusion

Cet article s'inscrit dans le domaine de gestionnaire de ressources humaines en période de pandémie au covid19 en République Démocratique du Congo, plus particulièrement de la Province du Haut-Katanga, ville de Lubumbashi. Une recherche menée auprès des agents de l'enseignement supérieur et universitaire du secteur publique, concernant leur salaire et le pouvoir d'achat à partir du mois de février 2020. Cette recherche a démontré que les agents de l'enseignement supérieur et universitaire, et surtout ceux de l'université de Lubumbashi ont perdu leur pouvoir d'achat au regard du salaire qui est resté constant alors que les biens sur le marché ont connu une hausse de prix.

Il faudra que l'Etat congolais songe à l'augmentation de la masse salariale de cette catégorie d'agent pour que ces derniers ne puissent pas se livrer davantage aux activités extramuros.

Pour mener cette dernière, nous nous sommes servis d'une démarche quali-quantitative accompagnée des entretiens et observations et nos résultats démontrent que tous les agents ont perdu leur pouvoir d'achat à cause des prix des biens qui ont augmenté exagérément ainsi que l'inflation de la monnaie. Des répercussions sont multiples, et leur vie est en danger si l'Etat congolais ne songe pas alléger les mesures de confinement pour cette catégorie d'agents. Notons que cette situation ne concerne pas seulement ces agents auprès desquels nous avons menés des investigations, mais tous les autres fonctionnaires qui ont vu leurs entreprises fermer des portes pour une durée non précises, conduisant à un chômage involontaire pourquoi pas même un menace de licenciement économique. Les difficultés issues de cette pandémie au regard du salaire des agents et leur pouvoir d'achat sont énormes et seront approfondies dans une étude prochaine que nous envisageons mener.

BIBLIOGRAPHIE

Chenevert, A. B. & D., 2009. La GRH pour les managers. Editions du Renouveau Pédagogique Inc éd. Paris: Pearson Education France.

Cornet, A. & Mbimbi, S., 2018. Méthodes de recherche en sciences économiques et de gestion. Lubumbashi: Lubumbashi.

HILMI, Y., FATINE, F. E., AJARRAR, N., & BELKBIRA, F. (2020). La pratique de la gouvernance d'entreprise dans la période de crise du Covid-19. Quelles reconfigurations Economiques, Managerielles et Culturelles à l'Epreuve du COVID 19?, 66.

Houda, A., 2021. Les effets de la pandémie covid-19 sur l'économie. Revue internationale des sciences de gestion , 4(1), pp. 7-10.

J. Donnadiou, c. p. M., 2018. Cours de Politique de rémunération ISC/BUKAVU, GRH. ISC éd. Bukavu: ISC/Bukavu.

Kasongo, M., 2007. Evaluation des salaires et le bien être des agents de BCC/Kasumbalesa, mémoire de licence. Lubumbashi: ISS/Lubumbashi, inédit.

Lavialle, C. & Deleplace, C., 2008. Histoire de la pensée économique. Paris: DUNOD.

Mawazo, K., 2019. Cours d'évaluation des emplois. Lubumbashi: Université de Lubumbashi.

Mpala, L., 2001. Pour vous chercheurs : directive pour diriger un travail scientifique. éd.L'ishi éd. Lubumbashi: Lubumbashi.

Muepu, G., 2019. Thématique managérial. Lubumbashi: inédit.

PerettiI, J.-M., 2013. Gestion des ressources humaines. 14e éd. Paris: Vuibert.

Plane, J.-M., 2008. Théories des organisations. 3e éd. Paris: Dunod.

Soulez, C. G., 2004. Gestion des ressources humaines. 3e éd. Paris: Mariale.