



# Revue-IRS



Revue Internationale de la Recherche Scientifique  
(Revue-IRS)

ISSN: 2958-8413

Vol. 3, No. 3, Mai 2025

*This is an open access article under the [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) license.*



## Bancarisation des Agents Publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire dans la cité de Bulungu en RDCongo « Cas de la Rawbank » Israël TAWA MUNSI<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Université de KIKWIT(UNIKIK); Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

**Digital Object Identifier (DOI):** <https://doi.org/10.5281/zenodo.15382777>

**Abstract:** Banking of Public Employees in Higher and University Education in the City of Bulungu in the Democratic Republic of Congo

The objective of this study is to demonstrate that the Democratic Republic of Congo is struggling with the problem of paying government employees' salaries, even though the country has the necessary means for adequate payment. It is important to note that the traditional payroll system has its limitations and challenges in managing employees' personal information: duplicates among employees, delayed pay, the presence of intermediaries, and the lack of a few bills in the bundles of money. Here are some of the challenges facing the public administration in this region. To overcome the various challenges, the banking of payroll with RAWBANK is a relief for ESU agents in BULUNGU (<http://www.beltrade.bancarisation.de.paie.des.agents.et.des.fonctionnaires.de.l.etat.congo.be.2013-2014.c.d.o>, lis le 20.05.2015).

Key-words: Banking; Public Agents, Higher and University Education; City of BULUNGU

**Resumé:** Bancarisation des Agents Publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire dans la cité de Bulungu en RDCongo

L'objectif de cette étude est de voir que la RDCongo est butée au problème de la paie de salaire des agents de l'Etat pourtant le pays dispose les moyens nécessaires pour le paiement adéquat. Il est important de noter que le système classique de la paie présente ses limites et des difficultés à gérer les informations personnelles des employés: les doublons parmi les agents, le retard de la paie, la présence des intermédiaires, le manque de quelques billets dans les liasses d'argent. Voici quelques défis auxquels l'administration publique faisait face dans cette contrée. Pour palier aux différents défis, la bancarisation de la paie avec RAWBANK a été un soulagement pour les agents de l'ESU à BULUNGU (<http://www.beltrade.bancarisation.de.paie.des.agents.et.des.fonctionnaires.de.l.etat.congo.be.2013-2014.c.d.o>, lis le 20.05.2015).

Mots-clés: Bancarisation ; Agents Publics, Enseignement Supérieur et Universitaire; Cité de BULUNGU

### 1. Introduction

Le 31 octobre de chaque année est célébré comme journée mondiale de l'épargne qui, au demeurant, va de pair avec une certaine idée de bancarisation des circuits financiers dans la

République Démocratique du Congo. Et selon les estimations de la Banque Centrale du Congo (BCC), le taux d'épargne s'élève à 10% seulement et la bancarisation elle-même est très faible. On assiste depuis quelques années au renforcement de la notion de la bancarisation de la paie de fonctionnaires de l'Etat (Barroin L., Ben Salem M., 2002. P20-25). Elle s'est rapidement imposée à la suite de divers incidents qui ont fait apparaître des fragilités de la paie de fonctionnaire dans les processus qu'utilisait notre pays avant septembre 2011. Deux soucis majeurs animent les dirigeants dans le cadre de la bonne gouvernance: d'une part, élever le taux de la bancarisation et, d'autre part, maîtriser et assurer le contrôle de l'effectif des fonctionnaires par ce processus. Cependant, la République Démocratique du Congo, vit deux composantes et une scission fonctionnelle en cette matière qui se traduisent par une forte bancarisation en milieu urbain qu'en milieu rural. Cet état de fait entraîne plusieurs domaines de la vie nationale comme les télécommunications en milieux urbains sont mieux loties qu'en milieux ruraux. En dépit de cette situation, les mêmes sociétés de téléphone mobile offrent depuis quelques années des services de banque mobile ayant plusieurs dénominations selon le cas: M-pesa pour vodacom, Airtel-money pour airtel, Orange cash pour orange, pour ne citer que celles-ci. Et ces sociétés de téléphone mobile, desservant aussi le milieu rural, semblaient, aux yeux du gouvernement congolais, offrir une opportunité pour l'opérationnalisation, la concrétisation et l'accélération de ce processus de bancarisation en milieu rural pour la paie des agents et des fonctionnaires de l'Etat. A peine inauguré, le recours a révélé très tôt ses limites et ses faiblesses entraînant l'Etat à revisiter sa feuille de route sur la capacité de ces sociétés à se transmuier en agent payeur. Réapparaissent divers phénomènes tombés depuis belle lurette en désuétude comme le retard de paiement, des nouveaux faits sociaux comme le déplacement des fonctionnaires sur les longues distances pour atteindre le centre de paiement, la bousculade dans le guichet, une longue attente, le coût élevé en termes de distance et de séjours, des fortes tensions sociales, etc. Ce sentiment d'échec a amené le gouvernement à confier et à recourir à l'expertise de Caritas/Congo, une ASBL d'obédience catholique et Soficom, une organisation ayant une réputation assez jeune en matière de transfert d'argent pour le territoire d'Ilebo par exemple et d'autre territoire de la République Démocratique du Congo. Considérant la volonté du gouvernement d'offrir aux fonctionnaires et à tous les agents de l'Etat des conditions aisées pour percevoir leurs salaires dans le délai souhaité et en toute sécurité à travers le mécanisme de bancarisation, d'une part et tenant compte des difficultés qui touchent la réalisation de cette vision, d'autre part ; nous allons à travers cette étude essayer de répondre aux préoccupations suivantes : Plusieurs fonctionnaires ont remarqué un changement dans leurs rémunérations depuis l'application de ce processus. C'est le cas des fonctionnaires de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) dans la cité de Bulungu, province du kwilu qui ont trouvé satisfaction avec la RAWBANK.

## 2. Matériel et méthodes

Comment la bancarisation de la paie des fonctionnaires de l'Etat est-elle réalisée RDC ? · Quel est le degré de satisfaction de l'Etat et des fonctionnaires de l'Etat concernés ? · Quel est l'impact économique et social de la bancarisation de la paie des fonctionnaires de l'Etat à Bulungu ? En outre, nous pensons à notre estime que la bancarisation a permis à la nation congolaise de sécuriser le salaire et la carrière des agents et fonctionnaires de l'Etat. Cette position est confortée lorsque nous observons certains comportements dont notamment : la perception par chaque agent de l'intégralité de son salaire ; le retrait de son salaire le jour de son choix ; la maîtrise des effectifs ; etc. En effet, la bancarisation vise aussi une meilleure performance en termes d'efficacité et d'efficience en ce qui concerne la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat, d'une part et d'autre part, elle tend à un bon déroulement de la paie du personnel de l'Etat et une célérité dans son exécution. Aux termes de la loi n° 11/002 du 13 juillet 2011 relative aux finances publiques, ces opérations sont logées ou détaillées dans les articles 90 à 92 (Banque Centrale du Congo 2015, P15-25). De ce fait, ces opérations sont très importantes pour mettre en oeuvre un système de sincérité ou de transparence dans les opérations des dépenses afin de conscientiser les autorités compétentes qui engagent les dépenses publiques à l'usage en bon père de famille des ressources domaniales ; pour atteindre

donc une totalité et efficacité de la dépense. Sur ce, il est important de noter que ces phases sont aux nombres de quatre en total, aux termes de la loi financière de 2011, nous avons, l'engagement, la liquidation, l'ordonnancement et le paiement. (Jean-Marc MATWAKI, , 2019 p. 130). C'est pourquoi, il est nécessaire de préciser que les trois premières étapes constituent la phase administrative de la dépense, tandis que la dernière étape, elle est une phase comptable (Comité de suivi de la paie, 2012, p3).

## 2.1. Tableaux et figures

### 2.1.1. Population et échantillonnage

#### 2.1.1.1. Population

La population concernée est l'ensemble du personnel de l'ESU à travers les huit établissements tant publics que privés implantés dans la cité de BULUNGU qui s'élève à 1217 agents engagés dans ces différentes institutions.

Tableau 1. Population des Etablissements de l'ESU dans la cité de BULUNGU.

N°	Institutions	Effectifs du Personnel de l'ESU/Bulungu			
		Homme	Femme	Total	%
1	ISP	355	52	407	33
2	ISTM	320	75	395	32
3	ISC	215	118	333	27
4	ISPT	22	13	35	3
5	ISPO	22	6	28	2
6	ISTK	5	3	8	1
7	ULPA	4	2	6	1
8	CEPROMAD	3	2	5	1
Total		946	271	1217	100

Source : Résultats des auteurs

De l'analyse du tableau 1, il y a 1217 qui oeuvrent dans les différents établissements de la cité de BULUNGU.

#### 2.1.1.2. Détermination de l'échantillonnage

L'échantillonnage a été déterminé par rapport aux établissements publics, dont les agents sont payés par l'Etat Congolais et ensuite bancarisés en suivant le criterium ci-après : Etre agent effectif de l'une des institutions de l'ESU basée à Bulungu-cité ; Avoir un compte dans une des banques commerciales du pays.

Tableau 2 . Effectif des agents bancarisés par sexe

N°	Institution	Masculin	Feminin	Total	%
1	ISP	232	70	302	59
2	ISTM	88	32	120	24
3	ISC	57	31	88	17
Total		377	133	510	100

Source: Auteurs 2024

Les résultats obtenus montrent que sur 510 agents bancarisés repartis dans trois institutions publiques : l'Institut Supérieur Pédagogique de Bulungu (ISP) représente 59% des agents bancarisés ; 24% à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales (ISTM Bulungu) et enfin l'Institut Supérieur de Commerce (ISC) avec 17%

Tableau 3 . Personnel bénéficière du crédit bancaire

N°	Institution	Chef de Travaux (CT)	Assistant (Ass)	Personnel Administratif et Ouvrier(PATO)	Total
1	ISP	23	32	96	151
2	ISTM	18	20	22	60
3	ISC	10	14	20	44
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>136</b>	<b>255</b>

Source:Auteurs 2024

De l'analyse des résultats 50% du personnel bancarisé sont bénéficières des crédits auprès de la banque(Rawbank) :23 Chef de Travaux à l'ISP , 18 à l'ISTM et 10 à l'ISC ; 66 Assistants dans l'ensemble de ces trois institutions tandis que pour le personnel administratif et ouvrier , 132 agents ont été bénéficières.

Tableau 4. Répartition de demandeurs de crédit bancaire

Grade	Effectif	Total
Chef de Travaux(CT)	51	19
Assistant (Ass)	66	26
Personnel Administratif et Ouvrier(PATO)	139	55
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100</b>

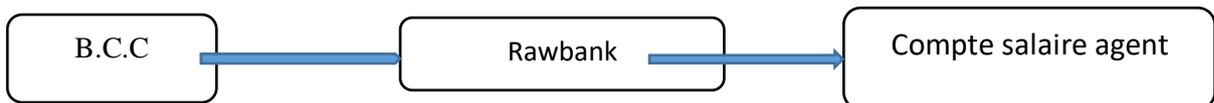
Source : Résultats des auteurs

## 2.2.Système de paiement

### 2.2.1.Système de bancarisation

Le circuit de la bancarisation se résume dans la figure 1 suivante.

Figure 1. Circuit de la paie Bancarisée



L'accès aux services financiers fournis par les institutions bancaires a des effets significatifs sur l'économie et la société:croissance économique,stabilité financière,innovation financière,réduction De l'économie informelle. L'impact de la bancarisation au niveau des clients aux services financiers formels bénéficient des plusieurs avantages :accès à des services financiers diversifiés,réduction des coûts et des risques,Facilitation de l'inclusion sociale et économique.Le développement socio-économique désigne l'ensemble des processus et des politiques visant à améliorer le bien-être économique et social d'une population.Ce concept englobe à la fois des aspects économiques tels que la croissance économique, la création d'emploi, l'augmentation des revenus et l'accès aux services de base ainsi que les dimensions sociales comme l'éducation, la santé, l'égalité de genre et la réduction de la pauvreté.Nous retenons la théorie du développement socio-économique pronée par la BCC à travers sa notion de « développement comme liberté », il fonde sa théorie sur cinq principaux concepts :Développement comme liberté, Capabilité et fonctionnement : Equité et justice sociale, Pauvreté multidimensionnelle.

### 3. Résultats et discussion

#### 3.1. Résultats

Les titres de paiement valides par le Ministre en charge des finances sont transmis électroniquement à la BCC par la direction du trésor et de l'ordonnancement (BAKANDEJA WA MPUNGU 2006, p 30-35). Pour la rémunération des agents et fonctionnaires de l'Etat, les paiements se font par voie bancaire dans les comptes individuels de chaque agent et fonctionnaires. Il est de même pour la paie des membres des institutions politiques et assimilées ainsi que du personnel de leur cabinet. En ce qui concerne les agents et fonctionnaires dont la paie n'est pas encore bancarisée, seul le comptable public principal des dépenses accréditées est habilité, en vue du paiement, à retirer les fonds y relatifs auprès des institutions financières agréées, conformément aux dispositions de règlement générale sur la comptabilité publique (Circulaire N°001/CAB/V.P.M/MIN/BUDGET/2013 du 25 février 2013 contenant instruments relative à l'exécution de la loi des finances N°13/009 du 1 janvier 2013, p16). Les institutions financières et les comptables publics principaux ayant procédé au paiement des rémunérations dressent, endéans 10 jours de la clôture de la paie, un rapport assorti de la liste de paie émargée dont les copies sont réservées aux Ministre du budget (Cabinet du Ministre, Direction de la paie) et des finances (Cabinet du Ministre, Direction de trésor et de l'ordonnancement, direction de la comptabilité publique). Cette procédure d'exécution de la dépense de rémunération nous conduit d'aborder l'aperçu évolutif du système de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat à la cité de Bulungu.

Tableau 5. Répartition du salaire par grade (en CDF)

Fonction	Nombre	Salaire mensuel	Total
C.T.	49	1.253.761	63941811
ASS.	66	765.305	50510130
PATO	140	659.375	99565625
	255	2678441	214017565

Source : Listing de Paie, janvier 2024

De l'analyse du tableau 5, la répartition des revenus par grade est un autre aspect nécessaire à prendre en considération dans le cadre de cette étude. Elle permet de mieux comprendre les disparités économiques au sein de la population cible et d'analyser comment les différents niveaux de rémunération influent sur les habitudes de consommation et sur la demande de crédit. Les revenus des agents de l'Etat sont généralement classés, selon les grades, en fonction de leur niveau d'étude ou d'ancienneté. Ces salaires varient en revenu faible, moyen et élevé pour notre cas. Cette répartition donne une idée claire à l'emprunteur sur le montant de prêt à contacter et au prêteur la limite ou le plafond à octroyer. Après les enquêtes que nous avons menée auprès des agents de l'ESU, tous présentent le désir de satisfaire tous les besoins, mais le salaire touché ne le permet pas. Leurs salaires du marché peuvent être couverts par le crédit bancaire qui est une opportunité que l'Etat congolais accorde à tous ses agents et fonctionnaires bénéficiaires du salaire par voie bancaire. Selon Douglas (1983) dans sa théorie d'opportunité d'accès au crédit bancaire ou La théorie de l'intermédiation financière souligne l'importance de crédit comme un levier essentiel pour favoriser le développement durable (la réduction de la pauvreté, la création d'emploi et la promotion de l'inclusion financière) en offrant aux individus et entreprise la possibilité d'améliorer les conditions de vie des associés et des clients. L'accès au crédit bancaire peut jouer un rôle dans la satisfaction des besoins, car le crédit bancaire permet aux ménages de répondre à certains besoins, malgré le revenu faible.

Tableau 6. Extrait d'octroi du crédit en francs congolais pour 1 an à intérêt simple

Catégorie	Salaire	Montant sollicité	Montant de la facilité	Montant mensuel à rembourser
Chefs de travaux	1.253.761	5.000.000	2.965.000	247.183
Assistants	765.305	4.500.000	2.127.000	177.250
Pato	659.975	3.500.000	1.350.000	112.500

Source : Rawbank kikwit

Les résultats analysés montrent que l'octroi du crédit s'effectue par rapport au grade conformément au salaire que gagne chaque catégorie, Chef de travaux(1253761fc), Assistants (765305fc)et le Pato (659975fc) et le montant du crédit sollicité par ceux-ci par ordre cité est de 5000.000Fc pour le CT, 4.500.000Fc pour les assistants et 3.500.000Fc pour le personnel administratif et ouvrier ;après analyse du dossier de la demande du crédit, la banque accorde un montant appelé montant de la facilité, soit 2.965.000Fc pour un CT, 2.127.000Fc pour un assistant et 1.350.000F pour un Pato c'est la somme totale que l'emprunteur aura à rembourser à l'échéance, mais chaque mois il débourse un montant de 247.083Fc, 177.250Fc et 112.500Fc selon la catégorie. Le problème se pose lorsque l'emprunteur ne rembourse pas à l'échéance convenue. C'est alors que la banque applique la capitalisation d'intérêt. Ces cas sont fréquents dans les zones reculées.Cette irrégularité de la paie impacte négativement sur le coût de crédit que l'emprunteur doit supporter dont les résultats sont consignés dans le tableau 7 qui suit.

Tableau 7 .Valeur acquise en francs congolais à intérêt composé

Catégorie	Montant non payé à l'échéance	Capitalisation	Valeur acquise
Chefs de travaux	247.083	85.935	333.018
Assistants	177.250	61.647	238.897
Pato	112.500	39.127	151.627

Source :Auteurs 2024

Le tableau de la valeur acquise est obtenu en appliquant la capitalisation de la formule, pour savoir le montant que l'emprunteur payera. Si le remboursement ne se fait pas à l'échéance, pour le cas d'un chef de travaux, d'un assistant, et un Pato, la banque retient dans son salaire ce montant respectivement 333.018 Fc; 238.897 Fc; 213.457 Fc et 151.627 Fc. Au lieu de 247.083 Fc pour le C.T., 177.250 Fc pour l'Assistant et 112.500 Fc pour le Pato dans les conditions normales.Cette procédure de la récupération cumulée de prêt pour l'emprunteur se réfère à la somme mensuelle du crédit non remboursé, c'est-à-dire le principal plus les intérêts sur la durée de chaque prêt.Nous présentons dans le tableau 8 la situation financière injectée dans la cité de Bulungu, si le crédit serait aux 255 agents pendant l'année 2024.

Tableau 8 . Masse monétaire en 1 an dans la cité de Bulungu

N°	Catégorie	Effectif	Salaire	Enveloppes salariales	Crédit alloué	Enveloppes crédit bancaire
01	Chefs des travaux	49	1.253.761	61.434.289	2.965.000	145.285.000
02	Assistants	66	765.305	50.510.130	2.127.000	140.382.000
03	PATO	140	659.975	92.396.500	1.350.000	189.000.000
Total		155	-	204.340.919	-	474.667.000

Source:Auteurs 2024

Un Assistant qui a sollicité un crédit bancaire, après l'étude du dossier, la banque octroie 2.127.000 Fc (qui représente le triple de son salaire qui est de 765.305 Fc); il remboursera 177.000Fc à l'intérêt simple du montant de l'emprunt. Mais dans le milieu rural, c'est plus la

méthode de capitalisation est d'application suite au retard de la paie occasionné soit par la banque payeuse, dont l'emprunteur subi les conséquences financières, d'où à l'échéance il va rembourser plus soit 238.897Fc. Le Pato qui a un salaire mensuel de 659.975 Fc, la banque lui octroi le crédit de 1.900.000 Fc ; en appliquant la capitalisation, Ces agents constateront qu'un remboursement mensuel d'un montant 151 672 Fc dans son salaire. Les 255 agents qui bénéficieraient les crédits bancaires la même année ont une enveloppe salariale de 204.340.919 Fc, et dont la somme de crédit accordé s'élève à 474.600.000 Fc, soit 270326081. Ce montant vient s'ajouter à leurs revenus annuels dû à la demande. Cette masse monétaire injectée sur le marché impacterait fortement l'économie et les habitudes dans la cité de Bulungu. Au moins, chaque agent pourra alors satisfaire ses besoins. Le crédit est le facteur très déterminant pour l'amélioration de conditions de vie de la population rurale, un besoin de trois ans peut être réalisé à un mois, une fois que le crédit lui alloué. Le crédit bancaire offre aux agents publics en milieu rural l'opportunité de financer des projets d'infrastructures, d'accéder à de fonds de roulement, à la création d'emploi dans les zones rurales. Pour arriver à cet avantage, les ruraux doivent éviter que leurs comptes bancaires soient une domiciliation, car cela profiterait à la Banque.

### 3.2. Discussion

Partant de l'arrêté interministériel N°002/CAB/VPM/MIN/BUDGET/2013 du 02 février 2013, modifiant et complétant l'arrêté interministériel N°039/CAB/MIN/FINANCES/2011 du 2 juillet 2011 portant dispositions relatives à la procédure de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en RDC ; Il est flagrant de faire remarquer que pour matérialiser cette réforme de la paie des salaires par des comptes bancaires, le Gouvernement de la République a pris l'arrêté interministériel et d'autres mesures d'accompagnement des arrêtés ci-haut repris dont : l'Arrêté interministériel N° 29910 / CAB / MIN / FINANCES / 2011, N°051/CAB/MIN/BUDGET/2011 et N° 071/CAB/MIN/PF/2011 du 12 novembre 2011 portant création du comité national de suivi de la paie (CSP), ayant pour mission la coordination et le suivi de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat par voie bancaire ; la désignation des points focaux devant servir d'interface entre l'ordonnateur délégué, les banques commerciales intervenantes dans cette opération de paiement et les services concernés de l'Etat ; la signature du protocole d'accord entre le gouvernement de la République et l'Association Congolaise des Banques déterminant les engagements et les attentes de deux parties ; la communication à l'association congolaise des banques du canevas de rapport mensuel de paie à présenter par les banques intervenant dans le processus ainsi que l'indication aux banques commerciales par le truchement de la Banque Centrale du Congo, du sous comptegénéral du Trésor N° CC000642 dans lequel doivent être versés les reliquats éventuels de la paie. La bancarisation de la rémunération tire son origine depuis 2003, dans le programme économique du gouvernement (PEG) ou l'un des critères quantitatifs arrêter étaient non accumulation les l'arriérés de salaires des agents et des fonctionnaires de l'Etat. Cette non-accumulation des arriérés de salaire impliquait l'harmonisation préalable du circuit de la paie du personnel de l'Etat. Le programme économique du gouvernement (PEG2) reprend les critères quantitatifs de la non-accumulation des arriérés de salaire en 2010. Sous ce programme économique du gouvernement que les critères a finalement était satisfait par le gouvernement du Premier Ministre MATATA PONYO, bien que le programme à lui-même était suspendu en décembre 2012 pour mauvaise gouvernance dans le secteur minier. Lancée au mois d'Août 2011, suite à des imperfections constatées dans les fonctions publiques, la bancarisation a commencé avec la paie des institutions politique avec un effectif de 244 unités (Comité de suivi de paie RDC, 2012 P3) C'est ainsi qu'au mois de juillet 2012, la réforme fut accélérée par le gouvernement, son auteur, et a atteint 141.785 unités<sup>3</sup>. Ce n'est qu'au mois d'octobre 2012 que la bancarisation est intervenue pour les agents et les fonctionnaires de l'Etat évoluant en province (bancarisation de la paie et fonctionnaires de l'Etat in [www.beitrade.congo.be](http://www.beitrade.congo.be)). Quinze mois furent nécessaire pour murir l'expérience de la réforme à Kinshasa et amélioré le suivi de sa mise en oeuvre enfin d'éviter de transplanter les insuffisances observées au départ dans les autres coins prévu dans le chronogramme. C'est ainsi

qu'au mois d'octobre 2012 celle les chefs-lieux des provinces ont été concernées en intégrant quelque service centraux avant de pouvoir étendre, par la suite, les opérations à l'arrière-pays ainsi qu'au restes de l'administration publique tel est le cas de la cité de Bulungu..

#### 4. Conclusion

Notre thématique de recherche axée sur " la Bancarisation des agents de l'ESU dans la cité de Bulungu, a eu comme importance d'évaluer l'efficacité, l'efficience et la pertinence des effets de cette bancarisation depuis son applicabilité dans cette entité de Bulungu par rapport aux instructions de la BCC aux banques commerciales pour les agents et fonctionnaires de l'état surtout en milieu rural notamment la Rawbank. Cette étude a pour rôle crucial, celui de motiver la population d'abord à la culture de l'inclusion financière, pour l'épanouissement personnel, et en suite à la connaissance économique et sociale en fin au développement durable de la cité de Bulungu dont l'impact peut se manifester surtout le territoire en considérant la bancarisation comme un holistique du développement socio-économique. la bancarisation des salaires offre des nombreux avantages dans le secteur public, elle simplifie le processus de paiement, présente une grande sécurité, favorise la transparence et surtout elle constitue un levier du développement pour les clients auxquels les salaires sont domiciliés dans une banque (Jean-Pierre AZAM, 2015. p 45-50) : « Depuis des décennies, les fonctionnaires se plaignaient de listes reprenant les fictifs, dont les salaires entraient dans les poches des particuliers avérés et comme conséquence: une perte significative dans les finances de l'Etat. Pour pallier à ce problème, le gouvernement congolais a lancé l'opération de Bancarisation ». La bancarisation constitue un moyen de traçabilité et transparence de salaire et permet un développement économique et social, en favorisant l'inclusion financière à un plus grand nombre de personnes d'accéder aux services bancaires. Cela occasionne notamment aux populations défavorisées et rurales d'épargner, d'emprunter et de bénéficier de services financiers adaptés à leurs besoins ; et aussi la sécurité et les transactions financières. D'après la BCC (2015) dans son rapport dit que « le secteur bancaire revêt une importance capitale pour favoriser la bancarisation en RDC (+ [http : //www.beltrade2013-2014 c.d.o](http://www.beltrade2013-2014.c.d.o), lis le 20.05.2015). En effet, la bancarisation est un élément clé du développement économique d'un pays, car elle permet l'inclusion financière des populations, favorise l'accès au crédit pour les entreprises et les particuliers contribue à la transparence et à la traçabilité des transactions financières. Dans ce contexte, le rôle de la BCC est crucial pour assurer la stabilité du système financier congolais et promouvoir un environnement propice au développement du secteur bancaire » (ILUNGA E.M, 2014. p10-20).

#### REFERENCES

- [1] Banque Centrale du Congo 2015. Rapport sur la stabilité financière et la régulation du secteur bancaire en RDC, P15-25
- [2] BAKANDEJA WA MPUNGU, 2006. Les finances publiques pour une meilleure gouvernance économique et financière en R.D. Congo, Bruxelles, éd. Larcier P 30-35
- [3] Barroin L., Ben Salem M., 2002. Vers un risque opérationnel mieux géré et mieux contrôlé; Banque stratégie, n°189 P20-25
- [4] BUABUA WA KAYEMBE (Mathias), 2013. Les finances publiques congolaises, éd. Universitaire Africaines, Kinshasa, P 10-15
- [5] Circulaire N°001/CAB/V.P.M/MIN/BUDGET/2013 du 25 février 2013 contenant instruments relative à l'exécution de la loi des finances N°13/009 du 1 janvier 2013, p16.
- [6] Comité de suivi de la paie, évolution du processus de la paie des agents et fonctionnaire de l'Etat en RDC, un an après lancement, note technique, octobre 2012, p3

[7] Jean-Marc MATWAKI, La bancarisation en RDC, état de lieu et Perspectives, 2019, PUK, p. 130.

[8] Jean-Pierre AZAM, 2015. La bancarisation des populations rurales en Afrique, Enjeux et Perspectives, P U Ouagadougou p 45-50.

[9] ILUNGA E.M, 2014. La sous-bancarisation en RDC, concept, causes, effets et remèdes, , université de Liège p10-20.

[10]+ [http : //www.beltrade.bancarisation de paie des agents et des fonctionnaires de l'Etat.Congo.be.2013-2014 c.d.o](http://www.beltrade.bancarisation.de.paie.des.agents.et.des.fonctionnaires.de.lEtat.Congo.be.2013-2014.c.d.o), lis le 20.05.2015.

### **Autres documents**

[11] 'Arrêté interministériel N°002/CAB/VPM/MIN/BUDGET/2013 du 02 février 2013, modifiant et complétant l'arrêté interministériel N°039/CAB/MIN/FINANCES/2011 du 2 juillet 2011 portant dispositions relatives à la procédure de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en RDC

[12] Arrêté interministériel N° 29910 / CAB /MIN/ FINANCES/ 2011, N°051/CAB/MIN/BUDGET/2011 et N° 071/CAB/MIN/PF/2011 du 12 novembre 2011 portant création du comité national de suivi de la paie (CSP), ayant pour mission la coordination et le suivi de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat par voie bancaire.

[13]Loi n°11/002 du 13 juillet 2011 relative aux finances publiques, ces opérations sont logées ou détaillées dans les articles 90 à 92(Banque Centrale du Congo 2015,P15-25)