

FNC – CGSLB Wallonne – WBI

FORMATION SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES CADRES EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL ET DE DIALOGUE SOCIAL

Termes de référence

1. Contexte

La situation syndicale de la République Démocratique du Congo repose sur des principes universellement reconnus : prise de conscience des travailleurs pour la jouissance de leurs droits fondamentaux au travail, défense et promotion de leurs intérêts professionnels pour leur accès au travail décent.

Comme on peut le constater, une telle approche ne peut aboutir à des résultats concrets que si et seulement si deux conditions préalables sont remplies : la connaissance parfaite des instruments juridiques qui garantissent cette liberté de jouir des droits fondamentaux ainsi que la maîtrise des mécanismes viables de discussions des conditions de travail, base incontournable pour l'accès au travail décent.

Pour les cadres, travailleurs salariés comme les autres, la situation est la même. Cependant, compte tenu du fait que dans certaines circonstances, on leur donne l'impression, d'être employeur, il apparaît utile pour eux de connaître ce que la législation du travail prévoit pour leur jouissance de la liberté syndicale. En outre, comme leurs conditions de travail sont quelque peu spécifiques, il est également impérieux qu'ils assimilent les outils appropriés pour la négociation de ces conditions catégorielles dans une approche très spécifique liée à leur position particulière au sein des entreprises.

En d'autres termes, les cadres ont des difficultés pour jouir de leur liberté syndicale au pays à cause de la mauvaise interprétation de la législation sociale par les employeurs et quelques inspecteurs du travail.

Des exemples parmi tant d'autres. La RDC a ratifié la convention n° 87 de l'OIT reconnaissant la liberté syndicale à tous les travailleurs. Il en est de même du code du travail congolais en son article 233. Cependant, certaines mesures d'application de ce même code prévoient des dispositions contradictoires, notamment de l'arrêté ministériel N°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de l'élection des travailleurs dans les entreprises ou établissements de toute nature, qui dispose que les cadres ne sont ni électeurs ni éligibles.

Par ailleurs, même dans les entreprises où il y a négociation des conditions de vie et de travail, les conventions collectives négociées excluent de leur champ d'application les cadres de la jouissance des avantages conventionnels.

Comment cette catégorie peut-elle poser valablement ses revendications quand elle n'a pas une représentation légale ?

En conséquence, faute d'un mécanisme approprié de dialogue social, se traduisant par un vide de représentation pour négocier alors que les autres travailleurs

ont la délégation syndicale, les conditions de travail des cadres se discutent difficilement.

Face à cette carence, la Fédération Nationale des Cadres "FNC" a pu obtenir, par des stratégies appropriées découlant d'une exploitation adéquate de la convention 135 de l'OIT sur la représentation des travailleurs, la reconnaissance des comités syndicaux des cadres (COSYCA) comme structure d'action syndicale devant porter les revendications et autres aspirations des cadres auprès des employeurs. Bien plus, elle a obtenu dans certaines entreprises la conclusion d'un texte conventionnel spécifique pour les cadres, intitulé "**dispositions particulières applicables aux cadres**"; texte que la Fédération utilise pour discuter avec les employeurs les conditions catégorielles des cadres. Mais cela ne suffit pas. Il faut aller plus loin

C'est pour donner un début de réponse, dans le souci de promouvoir l'équité et l'égalité, que la Fédération Nationale des Cadres "FNC" organise des ateliers de renforcement des capacités des cadres dans le domaine de législation du travail et de dialogue social afin qu'ils arrivent à jouir pleinement de leurs droits fondamentaux au travail au même titre que les autres travailleurs.

2. Groupe cible

- des salariés syndiqués, qu'ils soient cadres supérieurs et de direction, en ce compris les chefs de département, les directeurs, les sous-directeurs, les fondés des pouvoirs, etc.

3. Objectifs :

global : - renforcement des capacités des cadres en matière de législation du travail et de dialogue social

spécifiques : à la fin de la formation, les participants cadres devront être capables de:

- maîtriser la législation congolaise du travail du pays (code du travail, convention collective interprofessionnelle nationale du travail)
- comprendre le contenu des conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical (C87, 98 et 135).
- mettre en place des mécanismes de dialogue social (Comité syndical des cadres dans les entreprises) pour mener des négociations avec l'employeur sur les dispositions particulières les concernant, comme document de base devant régir les relations professionnelles entre les cadres et leurs employeurs.

4. Activités.

Pour progresser vers cet objectif, l'on commence par replonger les participants dans le contexte syndical par un bref rappel sur le syndicat : pourquoi un syndicat, ce qu'il est, ce qu'il fait, comment il rend service à ses membres, comment ses membres le font vivre.

A partir de ce contexte, les cadres vont évoluer vers la maîtrise des textes internationaux et nationaux qui leur reconnaissent la liberté syndicale et la protection

du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation collective. Cette connaissance devra les amener à bien exercer ces droits, car un fait est de connaître ces droits, un autre est de les exercer.

C'est le moment pour les cadres de bien regarder tout autour d'eux pour poser sur la table, eu égard à ces textes, le malaise réel qu'ils vivent dans les entreprises. Lequel malaise se traduit notamment par des entraves à l'exercice des droits syndicaux leur reconnus, le non respect, la violation desdits droits, l'indifférence devant ces droits, faits qui ouvrent inévitablement des conflits. Des pistes de solutions devraient être imaginées dès cet instant.

Entre autres solutions, les cadres sont appelés à anticiper au besoin en utilisant au maximum le dialogue social comme mécanisme approprié de prévention, de gestion et de règlement des conflits. A cet effet, ils procéderont à l'approfondissement des textes internationaux et nationaux pertinents sur le dialogue social. De sorte qu'ils soient armés pour défendre, protéger leurs droits syndicaux, les faire respecter, les faire restaurer au cas où ils seraient violés, les promouvoir en toutes circonstances...

Mais, qui dit dialogue, dit parties au dialogue. Or, jusqu'à présent, les cadres n'ont aucune structure de représentation au dialogue officiellement instituée, encore moins reconnue. D'où le blocage de leur participation à ce dialogue.

Cette situation devra pousser les cadres à combler ce vide en imaginant la mise en place d'une ou de telles structures, devant disposer des pouvoirs réels, comme il en est de la délégation syndicale. Pour ce faire, ils puiseront dans les textes internationaux et nationaux régissant cette matière.

Pour les aider dans cette réflexion, la FNC leur rappellera la pratique syndicale en cette matière de législation du travail et dialogue social en rapport avec la liberté syndicale et la protection du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation collective. Elle fera référence à la négociation des dispositions particulières en faveur des cadres et à son combat pour la représentation syndicale des cadres dans l'entreprise.

En boucle de l'atelier, les participants adopteront des résolutions à leur propre intention (ce qu'ils sont capables de faire par eux-mêmes avec des moyens simples) et des recommandations en direction de la FNC, de l'UNTC sans oublier l'Intersyndicale, du Patronat et de Gouvernement, dans le but d'obtenir les réformes appropriées dans la législation et la pratique nationales.

En outre, ils élaboreront une base de données à partir d'une grille fournie par la FNC. Enfin, ils adopteront chacun un plan d'action décrivant ce qu'il compte faire au retour dans l'entreprise en exploitant au maximum les connaissances et expériences accumulées durant la formation; tout en ne perdant pas de vue que ce plan d'action fera l'objet d'une évaluation dès le dernier trimestre de l'année 2009.

~~~~~