

## PLAN D'ACTION

# **RENFORCEMENT DES CAPACITES DES CADRES EN MATIERE DE LEGISLATION DU TRAVAIL ET DE TECHNIQUES DE DIALOGUE SOCIAL**

### **1. Contexte & justification**

*La situation syndicale de la R.D.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 ; il s'agit de la maîtrise des instruments juridiques qui garantissent cette liberté de jouir des droits fondamentaux ainsi que de la connaissance parfaite des mécanismes viables de discussion des conditions de travail, base incontournable pour l'accès au travail décent.*

*En ce qui concerne les cadres, qui sont en fait des travailleurs salariés comme les autres, la situation reste la même. Cependant, compte tenu du fait que dans certaines circonstances, on leur donne l'impression d'être employeur, il apparaît plus 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 effet, les cadres éprouvent des difficultés pour jouir de leur liberté syndicale à cause de la législation sociale qui est mal interprétée par les employeurs et quelques inspecteurs du travail. La conséquence est que leurs conditions de travail se discutent difficilement, faute d'un mécanisme appropriée de dialogue social; ils n'ont pas de représentation pour négocier leurs conditions de travail alors que les autres travailleurs ont la délégation syndicale.*

*C'est dans ce souci majeur de promouvoir l'équité et l'égalité que la Fédération Nationale des Cadres "FNC" de l'Union Nationale des Travailleurs du Congo "UNTC" se propose d'organiser des ateliers de renforcement des capacités des cadres dans le domaine de la législation du travail et des techniques de dialogue social pour leur permettre de jouir pleinement de leurs droits fondamentaux au travail au même titre que les autres travailleurs.*

### **Points faibles de la législation du travail en RDC:**

*Malgré la ratification de huit conventions fondamentales de l'OIT par la RDC et la reconnaissance explicite de la liberté syndicale pour tous les travailleurs, les cadres congolais sont encore victimes de nombreuses discriminations dans les entreprises.*

*Un cas : l'article 233 du code du travail. Cette disposition légale reconnaît la liberté à tout travailleur de s'affilier au syndicat de son choix; cependant, certaines mesures d'application de ce même code prévoient des dispositions contradictoires, notamment 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. Comment alors permettre à cette catégorie de poser valablement ses revendications et par la suite négocier collectivement quand les dispositions légales et réglementaires ne lui permettent pas d'avoir une représentation légale ?*

Pour s'en sortir, la Fédération Nationale des Cadres "FNC", par des stratégies appropriées, a pu obtenir, conformément à la convention 135 de l'OIT sur la représentation des travailleurs, la reconnaissance des comités syndicaux des cadres comme organe de transmission des aspirations des cadres auprès des employeurs.

### **Points faibles sur les techniques de dialogue social en RDC:**

En matière de dialogue social, la situation est également très délicate pour les cadres : dans leur champ d'application, toutes les conventions collectives excluent les cadres de la jouissance des avantages conventionnels.

Pour pallier à ce déficit, conformément à la convention 98 de l'OIT relative au droit d'organisation et de négociation collective, régulièrement ratifiée par la RDC, la Fédération Nationale des Cadres "FNC", a pu obtenir dans certaines entreprises la conclusion d'un texte conventionnel spécifique pour les cadres. Il s'agit des **dispositions particulières** applicables aux cadres que la Fédération utilise pour négocier avec les employeurs les conditions de travail et de vie des cadres.

## **2. Objectifs**

- **Global** : renforcer les capacités des cadres sur la législation du travail et sur les techniques de dialogue social.
- **Spécifiques** : rendre les cadres capables de :
  - maîtriser la législation du travail du pays et les normes Internationales du travail pertinentes
  - utiliser efficacement les mécanismes de dialogue social

## **3. Groupe cible**

Les cadres supérieurs et de direction, c'est-à-dire des salariés syndiqués revêtus des grades suivants :

- Chefs de département
- Directeurs
- Sous-directeurs
- Fondés des pouvoirs

Ces cadres sont des cadres actifs affiliés à un syndicat; ils sont représentatifs de leurs collègues et ils assument des responsabilités au niveau de la défense tant sur le plan individuel que collectif des cadres en particulier et des travailleurs en général.

## **4. Activités à réaliser**

- ateliers de formation des cadres sur le syndicalisme en général et des cadres en particulier, sur la législation du travail du pays (code du travail, CCINT : Convention Collective Interprofessionnelle Nationale du Travail); et, pour cela, référence aux normes internationales du travail (NIT) qui les concernent et les protègent (C87, 98 et 135) et qu'ils sont conséquemment appelés à comprendre
- mise en place des structures de dialogue social dans les entreprises, notamment le Comité syndical des cadres
- mise en œuvre des mécanismes des négociations avec l'employeur, notamment par la discussion des dispositions particulières aux cadres,

## **Tâches:**

- a. *préparer les ateliers*
- b. *sélectionner les participants*
- c. *organiser les formations*
- d. *mener des campagnes de sensibilisation des cadres*
- e. *lobbying auprès du Gouvernement et du Patronat pour l'adoption des textes relatifs aux cadres*
- f. *plaidoyer*

## **5. Chronogramme**

*Période : avril 2009 – avril 2010*

*Nombre des participants : 30 par session, avec au moins 10 femmes*

*Nombre d'activités : 6 dont 1 à Kinshasa et 5 en provinces*

*Lieux : Kinshasa, Bukavu, Muanda, Lubumbashi, Kisangani, Goma,*

*Durée : 3 jours*

*Horaire : de 9h00 - 17h00*

## **6. Mission des intervenants**

- *la législation du travail*
  - *expliquer le contenu des Normes internationales relatives à la liberté syndicale (Conventions 87,98 et 135 de l'OIT)*
  - *expliquer le rôle et l'importance de la législation du travail chez les cadres*
  - *sensibiliser les participants sur les dispositions contradictoires de certaines mesures d'application du code du travail*
  - *expliquer aux cadres la nécessité d'une harmonisation entre les Normes internationales et la loi et pratique nationales*
  - *canaliser les débats pour la représentation des cadres dans les entreprises en vue de mener des actions concrètes visant la réforme de la législation du travail lors de la prochaine session du Conseil National du Travail*
  - *proposer des mécanismes de suivi*
  - *présenter les sites internet*
  
- *le dialogue social*
  - *expliquer les techniques de négociation collective*
  - *expliquer la nécessité de la représentation des cadres*
  - *susciter l'intérêt des cadres à comprendre les dispositions particulières applicables aux cadres*
  - *interpeller les cadres pour une appropriation effective de cet outil de négociation*
  - *démontrer que les dispositions particulières applicables aux cadres sont un outil de propagande et de syndicalisation*
  - *proposer des mécanismes de suivi*

## **7. Résultats attendus**

- *180 cadres formés à raison de 30 par union provinciale touchée*
- *180 cadres actifs dans les entreprises*
- *méthodologie de négociation définie et utilisée*
- *canaux d'informations mis en place et utilisés*

- *nouvelles stratégies de syndicalisation comprises*
- *mécanismes de canalisation des cotisations syndicales assimilés*
- *rôle des cadres syndicalistes défini, élaboré, validé*
- *capacités des femmes cadres renforcées et discrimination basée sur le sexe diminuée*
- *plan d'action réalisé*
- *négociations dans les entreprises menées*
- *dispositions particulières aux cadres signées*
- *action normative de l'OIT comprise par les cadres*
- *représentation des cadres reconnue*
- *conditions de travail des cadres améliorées*
- *représentativité de la FNC renforcée*
- *sites internet pour recherche des données connus :*
  - *la FNC : [www.africaefuture.org/fnc](http://www.africaefuture.org/fnc)*
  - *<http://actrav.itcilo.org>*
  - *<http://www.itcilo.org/fr>*

## **9. Budget**

- a) *Période : avril 2009 – avril 2010*
- b) *Lieu : Kinshasa + les 5 unions provinciales du pays*
- c) *Moyens :*
  1. *humains : 3 intervenants de Kinshasa + le représentant local de la FNC*
  2. *logistiques :*
    - *chevalet et accessoires*
    - *flip chart*
    - *marqueurs*
    - *bloc notes*
    - *stylos*
    - *ordinateur portable*
    - *vidéo projecteur*
    - *imprimante*
    - *cartouches*

3. *Financiers : coût estimatif d'un atelier.*

- *Lieux : Kinshasa, Bukavu, Muanda, Lubumbashi, Kisangani, Goma,*
- *Durée : 3 jours*
- *Participants : 30 + 1 représentant local de la fédération*
- *Formateurs : 3*

## **10. Évaluation**

*Questionnaire à la fin de chaque activité*

## **11. Rapport**

*Élaboration du rapport narratif sur l'activité*

## **12. Suivi**

- *Mise en place d'un comité de suivi au sein de la FNC et au sein des entreprises touchées*
- *Evaluation :*
  - *évaluation à mi-parcours pour apporter les réajustements, le cas échéant,*
  - *évaluation finale pour mesurer l'impact du projet en termes de pertinence, d'efficacité et d'efficacité.*

**Guy MPEMBELE KISOKA**

***Chef de projet***