



***SEMINAIRE DE FORMATION DE LA
DELEGATION DU PERSONNEL
OCM
SYNACOM***

HOTEL SERENA DOUALA,
DU 12 AU 14 MAI 2010

Sommaire

RAPPORT DE LA PREMIERE JOURNEE.....	3
RAPPORT DE LA DEUXIEME JOURNEE.....	5
Conclusion.....	7
La négociation est un élément fondamental d'une pratique syndicale. Elle n'est pas une fin en soi mais, un moyen pour obtenir des résultats. Pas de négociation sans revendications claires, sans rapports de force important. Pour parvenir à une négociation réussit, chaque négociateur doit prendre en considération, les enjeux de ses interlocuteurs sino, cela peut conduire à un moment donné, à une situation conflictuelle sans issue.....	7
RAPPORT DE LA TROISIEME JOURNEE.....	8

RAPPORT DE LA PREMIERE JOURNEE

Jour 1 : Mercredi 12 mai 2010

La journée démarrera avec l'arrivée des participants dès 8h30', le mot de bienvenue du Président du SYNACOM, le camarade Pierre Louis MOUANGUE interviendra autour de 9h45, puis on procédera au tour de table pour que chacun puisse se présenter aux autres.

Le premier module de la formation à savoir « **Historique et valeurs du mouvement syndical camerounais, présentation du SYNACOM (ses pratiques, son organisation)** » sera présenté par le Camarade Pierre Louis MOUANGUE.

On apprendra en substance que le syndicat débarque au Cameroun vers la fin des années 40 par l'entremise des français après les accords de Brazzaville. Il sera créé une grande Centrale syndicale qui sera démantelée dans les années d'indépendance. Assimilés à des groupements des penseurs libres qui menaçaient le pouvoir politique en place, le Président Ahidjo contraindra les représentants de ces organisations à adhérer au syndicat de l'unique parti politique d'alors (UNTC). C'est la fin du syndicalisme libre au Cameroun jusqu'à l'avènement de la démocratie et l'éveil des consciences (1990). Le passé douloureux et sanglant du syndicat est resté gravé dans les mémoires et il n'est donc que normal que certains les considèrent encore aujourd'hui comme des opposants au système établi.

Le SYNACOM naît donc dans ce nouvel environnement politique et il a un fonctionnement particulier dans chaque entreprise où il est présent. Ainsi, à Orange Cameroun, il existe une section syndicale qui couvre tout le pays, à MTN c'est la même configuration alors qu'à CAMTEL, il existe une section syndicale dans chaque région du Cameroun soit dix sections syndicales.

Le SYNACOM est affilié à la CSAC (Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun) et au niveau international, à UNI Global Union, qui est un syndicat mondial. (www.uniglobalunion.org/)

Interviendra la pause déjeuner à 11h00.

Les séminaristes seront dès la reprise des travaux divisés en trois groupes pour réfléchir sur les problématiques suivantes :

- Comment je remplis ma fonction de Délégué du Personnel (DP) aujourd'hui à OCM ?
- Quels sont les points positifs et négatifs ?
- Quels seraient les moyens nécessaires ou les pistes d'amélioration pour remplir au mieux ma fonction de DP à OCM ?

Des nombreuses problématiques proposées par chaque groupe d'étude il naîtra en substance les pistes d'améliorations suivantes :

- Une communication saine et franche entre les partenaires sociaux
- La reconsidération de la fonction de DP et son rôle dans le processus de développement de l'entreprise
- Une meilleure organisation des DP et l'implication plus forte des régions.

La liste n'est pas exhaustive, les mêmes idées revenant plusieurs fois.

A 12h40, le camarade Pierre Louis MOUANGUE abordera la problématique d'être DP et travailleur sur le 2^{ème} module de la journée : **« Délégués du Personnel et syndicat (Place, rôle et devoirs) »**.

L'orateur insistera sur le fait qu'un DP devrait d'abord être un bon travailleur, assidu, courtois et poli.

A l'aide de quelques images, il fera la démonstration de l'importance pour un DP de chercher la vérité sur un sujet donné pour défendre les intérêts des travailleurs, de son sens des responsabilités pour adopter la méthode de défense. Le DP ne saisira donc le syndicat que si le problème n'a connu aucune suite favorable dans l'entreprise. Le syndicat alors saisira le chef de l'établissement ou alors le chef de l'entreprise et si ce dernier ne donne pas une suite satisfaisante au syndicat, les recours aux instances supérieures seront faits (Centrales syndicales, Inspection du travail, Ministre du Travail, UNI, Alliances syndicales, CSI, etc...).

Un jeu de questions / réponses ponctuera l'exposé.

A 13h30 interviendra la pause « déjeuner ».

De retour à 15h20, les travaux reprendront avec la présentation d'UNI Global Union par le camarade GABOU GUEYE, Président de l'Alliance mondiale France télécoms.

Orateur chevronné, il parcourra les faits à l'origine de l'une des premières alliances internationales en matière de syndicat.

Le monde a connu trois grandes révolutions : la première, agricole a connu l'avènement et l'essor économique des propriétaires terriens. Puis la révolution industrielle est arrivée avec les premières formes de contestation et notre ère est surtout marquée par la nouvelle révolution, celle de l'information : qui détient l'information, détient le pouvoir.

Les syndicats ne pouvaient donc pas échapper à cette mondialisation, les multinationales comptant les employés dans autant de pays et de continents où ils sont implantés, le besoin de les défendre en temps réel a poussé les syndicalistes à fonder les alliances mondiales. Cependant ces alliances et accords intersyndicaux ne sont pas toujours faciles à mettre sur pied. Les Etats souverains ayant parfois des lois incompatibles à la mise en application des textes régissant ces alliances. Les spécificités même des entreprises, leur mode de fonctionnement et la gestion des ressources locales pouvant être autant de barrières à l'application de ces textes.

Le pacte mondial lancé par le SG de l'ONU Koffi Annan le 31/01/1999 au forum de DAVOS a cependant permis de ratifier un texte universel qui servira de guide aux différentes organisations mondiales, les Etats s'engageant à respecter ce pacte mondial en y adhérant librement, 6 organes seront chargés d'y veiller parmi lesquels HC, l'OIT, le PNUD etc.

Le camarade GABOU GUEYE nous exposera ensuite le concept de **« Oser travailler heureux »**, un texte qui fait l'éloge de la ressource humaine en entreprise et qui montre l'impact du milieu socioprofessionnel dans nos vies et le besoin d'entretenir des rapports sains avec ses collaborateurs. S'il y a des relations professionnelles difficiles, c'est uniquement parce que les relations entre individus sont difficiles, **chacun développant même inconsciemment des réflexes de repli sur soi par peur d'autrui qui conduisent à des attitudes de guerre ; j'attaque par peur d'être attaqué, je vis sur la défensive car je peux être attaqué à tout moment.**

Pour vendre au mieux nos huit heures, une tranche importante de notre vie, nous devons être capables de partager des projets communs, offrir notre confiance pour recevoir celle de l'autre en retour, nous devons développer notre capacité à écouter, s'écouter, s'entendre, se respecter, s'ouvrir aux autres, accepter la différence en faire un facteur de créativité pour progresser et trouver ensemble des solutions alternatives aux difficultés communes.

La journée s'achèvera ainsi à 17h30 sur ce brillant exposé.

RAPPORT DE LA DEUXIEME JOURNEE

Jour 2 : Jeudi 13 mai 2010

La séance s'ouvre à 9h par un propos liminaire du camarade Louis MOUANGUE dans lequel il adresse des souhaits de bienvenue du SYNACOM à nos hôtes du jour avant de donner la parole à Monsieur Jean Michel LATUTE, Directeur Général d'Orange Cameroun.

Prenant la parole, l'orateur a rappelé le contexte dans lequel s'inscrit le présent séminaire avant de passer le relais à Monsieur Olivier BARBEROT, DRH du Groupe FT.

Ce dernier prendra alors la parole pour présenter la place du syndicat dans toute entreprise sérieuse avant de présenter la vision et l'intérêt que le groupe porte sur la construction, la consolidation et la gestion du dialogue social au sein de ses filiales.

Pour le groupe FT, le dialogue social est un élément primordial pour l'atteinte de ses objectifs. Ce dialogue social qui se doit d'être une construction permanente se doit pour atteindre sa pleine efficacité être beaucoup plus proactif, c'est-à-dire plus vivant en période de paix qu'en période de crise, parce que « la valeur d'une entreprise ne se mesure pas uniquement à ses actifs financiers, immobiliers et matériels mais aussi à la richesse et à la valeur de ses ressources humaines ».

Il a ensuite réprécisé le rôle central du syndicat et de la représentation du personnel dans la construction du dialogue social avant de rappeler les conditions essentielles pour la construction d'un dialogue social efficace que sont : **la loyauté, la franchise et la bonne foi** qui doivent sous-tendre les attitudes des partenaires du dialogue social, avant d'insister sur l'importance de la communication, la responsabilité et l'écoute pour la mise en place au sein de l'entreprise, d'un dialogue social réussi.

Après avoir rappelé qu'il n'y a pas de modèle standard de dialogue social, Mr Olivier BARBEROT a recommandé aux différents acteurs du dialogue social présents d'éviter les slogans, puis s'en est suivi une allocution du camarade GABOU GUEYE avant l'ouverture du jeu de questions / réponses.

Pour l'essentiel, les interrogations des DP avaient pour objet, de savoir quelles dispositions pratiques prises par le Groupe FT pour dissiper la peur, les frustrations et autres sentiment d'inutilité qui hante le personnel et ses représentants du moment où on sait que la crise sociale de décembre 2009 avait pour cause principale l'accumulation des frustrations par les employés et leurs représentants depuis plusieurs années.

Pour les DP, l'institution d'un dialogue social franc et constructif à OCM leur permettra, sinon de doubler, du moins d'améliorer de façon considérable le chiffre d'affaire et partant, le résultat de l'entreprise.

Puis s'en est suivi une plaidoirie des DP pour une protection plus accrue des DP et autres syndicalistes parce que la protection légale leur paraît illusoire au regard de l'émasculature de la représentation syndicale et du personnel à la suite de la crise sociale de décembre dernier.

A 11h Mr Jean Michel LATUTE a présenté succinctement le bilan social d'OCM avant d'ouvrir le jeu de questions – réponses.

Partant des données factuelles extraites des propos tant de Monsieur Barberot que de Monsieur Jean Michel LATUTE, il résulte qu'Orange Cameroun est un modèle en terme de croissance au sein du Groupe FT, que les résultats 2009 de l'entité étaient assez bons, les DP ont relevé le paradoxe sur la redistribution des retombées de ces bons résultats. En effet, plus de 80% des DP pour ne citer que leur cas, n'ont pas eu de primes pour le compte du 2^{ème} semestre 2009.

D'autres sujets pertinents tels : le renforcement du sentiment d'appartenance au Groupe FT, l'exemption des primes de tout impôts, le développement des carrières de certains collègues ayant passé plus de 5 voire 10 années au même niveau, particulièrement à la DSC ont été abordés.

Au bout des échanges, il a été convenu que les cas d'injustice avérés sur la prime du 2^{ème} semestre 2009 devraient être recensés et remontés pour appréciation par la Direction Générale.

Par ailleurs, le problème de la mobilité sociale à la DSC devrait être examiné au cours d'une réunion spéciale à organiser à cet effet dans un avenir proche.

12h Pause café – pause déjeuner

15h30 Reprise des travaux par le Compte rendu de la précédente journée présenté par le camarade Magloire OWONA ZANG.

Puis le camarade Hervé MORLAND a présenté le module « négociation collective ».

Dans son propos liminaire, il a rappelé aux participants qu'une négociation réussie suppose à sa base une démarche cohérente et structurée en identifiant les différentes phases indispensables qui sont :

1. L'avant négociation ;
2. La négociation proprement dite ;
3. L'après négociation ou le retour ;

A - Avant la négociation ou la concertation.

Une négociation réussie suppose au préalable une analyse des besoins et enjeux du contexte, des rapports de forces en présence, une formulation claire et précise de la revendication et des stratégies réalistes, un choix minutieux des acteurs de la négociation et une popularisation de l'objectif à atteindre. Pour ce faire, il faut :

- Vérifier la pertinence du problème ou de la question posée ;
- Rassembler les pièces nécessaires au dossier de négociation ;
- Analyser les besoins et les enjeux ;
- Analyser le contexte et les rapports de force ;
- Formuler la revendication et la stratégie ;
- Définir la MESORE (meilleure solution de repli) avec la définition des différents seuils devant permettre aux négociateurs de connaître leurs différents seuils de manœuvre ;
- retourner ensuite vers la base en vue de les convaincre du bien fondé de la démarche, populariser l'objectif et créer le rapport de force.

Les négociateurs doivent toujours avoir à l'esprit la volonté d'aboutir et, pour y parvenir, il faut cordonner et mettre en cohérence des demandes, des intérêts parfois divergents avec le projet.

B - Pendant la négociation

A ce stade, les négociateurs doivent :

- Vivre une vraie rencontre avec leurs interlocuteurs, les respecter et les écouter pour mieux négocier ;
- Démontrer leur détermination à trouver une solution mutuellement avantageuse ou satisfaisante pour toutes les parties « gagnant- gagnant »:

- Prendre en compte les enjeux de leurs interlocuteurs ;
- Créer et maintenir un climat de confiance de façon à ce que chacune des parties aient au final, le sentiment d'avoir gagné quelque chose ;
- Faciliter le dialogue et éviter de s'enflammer trop vite ;
- Avoir envie de convaincre ;
- Partir confiant et croire au succès ;
- Faire preuve d'intégrité et de loyauté ;
- Consacrer du temps ;
- Etre convaincu, passionné et maîtriser le sujet;
- Informer constamment la base sur l'évolution de la négociation.

En somme, négocier c'est s'affronter sans violence et pour parvenir à ce fin, tout bon négociateur doit, avant de s'engager, se préparer avec sérieux en étudiant les risques, en préparant ses arguments et réponses aux objections des contradicteurs.

C - Après la négociation.

La négociation aboutit en principe à un accord. A ce stade, il faut :

- Rendre compte aux mandataires ;
- Définir les modalités du suivie et de la mise en oeuvre de l'accord,
- Contrôler la mise en œuvre des acquis :
- Valoriser les acquis ;
- Communiquer vers la base et les structures syndicales ;
- Engager un travail de syndicalisation.

En somme, valoriser, syndiquer et contrôler la mise en œuvre.

Conclusion

La négociation est un élément fondamental d'une pratique syndicale. Elle n'est pas une fin en soi mais, un moyen pour obtenir des résultats. Pas de négociation sans revendications claires, sans rapports de force important. Pour parvenir à une négociation réussit, chaque négociateur doit prendre en considération, les enjeux de ses interlocuteurs sino, cela peut conduire à un moment donné, à une situation conflictuelle sans issue.

La journée s'achèvera à 17h30 avec ce brillant exposé du camarade Hervé MORLAND.

RAPPORT DE LA TROISIEME JOURNEE

Jour 3 : Vendredi 14 mai 2010

Les travaux débuteront à 9h15' avec la lecture du rapport de la précédente journée, par le camarade Sylvestre TAMO.

A 9h30' la camarade Eliane MEKONG nous présentera le 1^{er} module de la journée à savoir **« les acquis de la CCE d'OCM, leur suivi et leur mise en œuvre ; réflexion sur les évolutions de cette CCE et les points à améliorer »**. Il en ressort principalement trois groupes d'acquis majeurs qui sont :

1. Un cadre réglementaire des revendications individuelles et collectives ;
2. Un outil régissant le dialogue social en entreprise afin d'assurer son développement ;
3. Un socle important pour améliorer les conditions de travail et de vie des employés ;

S'en suivra deux interventions pour appuyer davantage le sujet:

D'abord celle du camarade Pierre Louis MOUANGUE qui nous dévoilera principalement que la première réussite de cette convention est qu'elle a été effectivement signée et tous les acquis de celle-ci sont l'œuvre du syndicat, nous devons en être fier.

Ensuite le camarade GABOU GUEYE appuiera cette note d'optimisme en nous assurant du caractère exemplaire de la convention qui vient d'être signée. Pour cet orateur, cette convention est exempte de limites, les DP et le syndicat devraient orienter leurs efforts dans l'établissement d'un rapport de force favorable afin qu'elle soit fidèlement appliquée. La loi est bonne, ce qui reste c'est de la faire respecter.

A 10h05' le camarade Hervé MORLAND nous entretiendra sur la **« méthodologie de construction d'un plan d'action »**, dans le cadre du deuxième module de la journée.

La première pause café de journée interviendra par la suite à 10h30'

A la reprise à 10h54', Deux groupes seront formés pour la mise en application de la méthodologie de construction d'un plan d'action, partant sur le modèle présenté par le camarade Hervé MORLAND.

Les travaux en atelier iront jusqu'à 12h30', heure à laquelle interviendra la pause déjeuner.

Les travaux reprendront à 14h47' avec la restitution des travaux des groupes.

D'abord, le premier groupe présentera un plan d'action succinct basé sur 5 objectifs hiérarchisé à savoir :

« Réorganiser la Délégation du Personnel à Orange Cameroun »,

« Promouvoir la convention collective d'entreprise »,

« Suivre et mettre en œuvre la convention d'entreprise »,

« Restructurer la section syndicale » et

« Relancer la syndicalisation »

Ensuite le deuxième groupe présentera un plan d'action plus détaillé et centré sur un seul objectif : **«assurer la mise en application de l'article 31 de la convention collective relatif à la promotion interne»**.

Chaque présentation sera ponctuée d'un débat sur la forme et le fond à la suite duquel les camarades Hervé MORLAND et Pierre Louis MOUANGUE diront leur satisfécit global sur le niveau de compréhension de la méthodologie exposée par les participants.

A 16h15' le camarade Pierre Louis MOUANGUE prendra la parole pour annoncer la fin prochaine des travaux du séminaire et suggèrera que l'on termine en beauté et suivant la tradition du SYNACOM i.e. la définition des résolutions, les recommandations des séminaristes et le mot des séminaristes.

Le camarade Pierre Louis MOUANGUE désignera la camarade Eliane MEKONG pour l'animation de cette dernière partie du programme.

En ce qui concerne les résolutions,

- 1- La principale résolution concernera la tenue urgente d'une Assemblée Générale du SYNACOM avec la présence impérative du camarade Louis SOMBES Secrétaire Général du CSAC. La date du 26/06/2010 sera retenue pour cet événement.
- 2- Les autres résolutions concerneront le respect des articulations du plan d'action proposé par le groupe 1 à l'issue des travaux en ateliers.

En ce qui concerne les recommandations,

Les séminaristes évoqueront les recommandations suivantes :

1. La CCE d'OCM comme base de travail ;
2. Le développement d'un esprit de loyauté et de respect mutuel ;
3. L'amélioration des rencontres avec la Direction Générale
4. La consultation systématique préalable des DP sur les problématiques de l'entreprise avant la prise de décision par le top management ;
5. La mise à disposition d'un local des Délégués du Personnel dans chaque établissement ;
6. La mise en place d'un forum de discussion pour les Délégués du Personnel ;
7. Le rattachement des établissements à un même site pour une meilleure représentation.

Le mot de fin des séminaristes sera lu par le camarade Magloire ZANG à 17h35'.

Le rapport de la troisième journée sera ensuite lu par le camarade Bernard BIBOUM à 17h40'.

A 17h43' le camarade Pierre Louis MOUANGUE clôturera les travaux avec des remerciements particuliers à tous les participants, mais surtout à nos illustres hôtes à savoir les camarades Hervé MORLAND et GABOU GUEYE.

Les travaux s'achèveront ainsi à 18h00'.

ANNEXE

Annexe 1 : Mot de Fin des séminaristes

Nous, la représentation du Personnel d'Orange Cameroun par ma voix,

Au moment où prend fin ce séminaire, j'allais dire au moment où le rideau tombe sur ces travaux ô combien instructifs que nous avons menés avec engouement et motivation, nous tenons à vous dire,

Camarade GABOU,

Camarade Hervé,

Camarade Pierre Louis,

Camarade Eliane,

Bravo, pour avoir initié ce séminaire que nous attendions

Bravo, pour avoir osé, insisté, persisté et obtenu que ces travaux aient lieu.

Bravo pour avoir obtenu le déplacement d'Olivier BARBEROT DRH du Groupe FT sortant et Mme Valérie JOUATEL de AMEA.

Mais humblement nous disons aussi merci :

Merci pour le choix judicieux des thèmes abordés

Merci pour n'avoir ménagé aucun effort pour nous éclairer sur les sujets les plus édifiant pour notre carrière d'individus et de syndicalistes

Merci pour cet amour désintéressé mais fort que vous n'avez jamais cessé de nous témoigner

Si vous trouvez mon discours passionné, sachez que je fais des économies, car je n'aurai pas les moyens de payer la richesse des enseignements que nous avons reçu durant ces trois jours intenses que nous avons tous vécu densément.

Je ne saurais terminer sans dire un grand merci au **camarade GABOU** dont je redoute la retraite imminente dans 25 ans environs.

Il ne sera jamais tard lorsque cher camarade vous vous en irez vous reposer de tout ce travail acharné que vous abattez au quotidien.

C'est un drame que vous vous battiez pour nos huit heures de travail au quotidien et que vous ne preniez vous-même que huit heures par semaine pour vous reposer. Dieu vous rendra la paix que vous méritez.

Hervé, au nom de nos camarades, je vous promets que vous êtes plus camerounais que certains de nos dirigeants, je vous dédierai ma très prochaine médaille de travail.

Pierre Louis, Vive le SYNACOM,

Vive Orange Cameroun,

Très longue vie au syndicat.