

## **Mission de planification de la CGSP wallonne dans le cadre du projet conjoint CGSP – FGTB - IFSI en République Démocratique du Congo**

Du 22 au 27 février, s'est tenue une mission conjointe IFSI et CGSP à Kinshasa, en RDC, afin de mener à bien une étape importante dans le déroulement du projet de coopération qui nous lie à l'organisation syndicale Union Fait la Force (UFF), constituée de trois syndicats nationaux congolais : l'UNTC, la CDT et le Cossep.

Cette étape consistait en d'une part, l'évaluation du chemin parcouru jusqu'à présent dans le cadre du projet, et d'autre part, en la planification des objectifs à atteindre et actions à planifier en ce sens pour les 5 prochaines années (période 2017 – 2021). Et ce, en faisant « entrer » la description de ces enjeux et objectifs ainsi que la planification du programme dans le cadre conceptuel demandé par le principal bailleur de fonds qu'est la DGD.

Pour rappel, Il s'agit d'un projet de grande envergure, visant à soutenir la formation syndicale des militants, délégués et dirigeants syndicaux de trois syndicats nationaux (le COSSEP, l'UNTC et la CDT) rassemblés en une plateforme unique portant le nom d'Union Fait la Force (UFF). Le principal secteur concerné, pour être de loin le premier pourvoyeur d'emplois en RDC, est le secteur public. Le projet vise à favoriser le déploiement de la formation syndicale et ce, de façon la plus large et accessible possible à travers une méthodologie dite des "cercles d'étude".

Cette approche permet aux travailleurs de construire collectivement les outils de leur savoir et de leurs actions syndicales, et de les mettre en pratique de façon active et participative au sein même de leur lieu de travail, avec l'aide d'un animateur préalablement formé par son organisation syndicale.

Outre l'enjeu évident de formation et de renforcement des travailleurs dans leur capacité à défendre leurs droits, l'autre défi qu'entend relever ce programme est de participer à la lutte contre la prolifération syndicale en RDC. En effet, le pays compte actuellement quelque 450 syndicats, parmi lesquels 80% sont des "syndicats-mallettes", à savoir des coquilles vides créées de toutes pièces par certains patrons ou partis politiques, dans le seul but de diviser les travailleurs et de s'en assurer l'allégeance. La consolidation de l'UFF à travers le renforcement de sa représentativité - elle-même basée sur une formation ouvrière efficace de ses membres et une augmentation de leur nombre - permettra à terme d'assurer une présence active dans la majorité des secteurs, et d'affirmer ainsi sa légitimité face aux syndicats fantoches.

### **Evaluation du programme de l'année 2015 et identification des principaux problèmes récurrents depuis le début du lancement du projet**

La première étape de ce vaste chantier visait à évaluer le déroulement du programme sur l'année 2015 et à en faire découler des recommandations pour la suite.

Après avoir passé en revue les éléments problématiques ayant posé des difficultés dans la mise en œuvre des activités prévues, une discussion a permis d'affiner les points de vue et d'envisager une première clarification de l'origine des obstacles.

Le travail d'identification des solutions à apporter à ces principaux problèmes ne pouvait se faire sans avoir au préalable rappelé d'une part, la vision de l'UFF, au sens de la situation idéale visée par l'organisation et, d'autre part, sa mission, à savoir les moyens qu'elle compte déployer pour parvenir à cette situation idéale.

⇒ **Vision de l'UFF :**

Le mouvement syndical unifié contribue, via le dialogue social, à une société congolaise dans laquelle les conditions de vie et de travail sont décentes et les droits syndicaux et humains sont garantis et ce, à travers les réalisations suivantes :

- La démocratie, et particulièrement les libertés syndicales
- Un salaire décent
- Une protection sociale efficace, notamment des soins de santé de qualité et des pensions de retraite décentes
- Une société exempte de discriminations
- Des services publics efficaces et réellement au service de la population
- La fin de la prolifération syndicale

Ces aspects doivent bénéficier à toutes les couches de la population.

⇒ **Mission de l'UFF :**

**Organiser l'UFF**

- Mettre en place des structures fonctionnelles à tous les niveaux (AG, comité de gestion, comité de femmes, comité jeunes, ...)
- Tenir régulièrement les réunions des organes
- Réaliser des activités communes et autres manifestations syndicales conjoncturelles

**Former et informer**

- Élaborer un programme commun
- Former les cadres, délégués, militants, dirigeants, formateurs, animateurs
- Sensibiliser sur les textes de base et autres matières syndicales fondamentales

**Revendiquer**

- Préparer des cahiers de charges communs
- Négocier ensemble
- Agir ensemble, notamment en organisant des actions syndicales telles que des sit-in, grèves, marches, ...

**Mener des études et recherches en vue d'améliorer le dialogue social**

- Salaires
- Sécurité sociale et protection sociale
- Libertés syndicales
- Démocratie et bonne gouvernance
- Travail Décent et environnement

Ayant pris le temps d'avaliser une nouvelle fois cet objet social essentiel de l'UFF, plusieurs journées ont été consacrées à l'identification et à la description des principaux obstacles qui compromettent la mise en œuvre de cette mission : leur nature, leurs causes, leurs conséquences, leur liens directs ou indirects avec le fonctionnement intrinsèque de l'UFF. Cette réflexion devait permettre de dégager les principales priorités d'action qui seront mises en œuvre au cours des 5 prochaines années, à travers une stratégie concrétisable reflétant la capacité d'action réelle de l'UFF sur ces problèmes.

Ainsi, parmi les difficultés identifiées lors du brainstorming initial, les éléments suivants sont ressortis comme étant les principaux problèmes :

- **Un dysfonctionnement des structures de l'UFF**, et une implication insuffisante des dirigeants syndicaux dans les activités du projet et dans le suivi de celui-ci. Cela constitue un obstacle au bon déroulement du projet et à une communication fluide entre les différentes structures de l'UFF, qui ne se réunissent pas suffisamment. Cela crée, entre autres difficultés, une

fracture entre d'une part, les formateurs et animateurs, et d'autre part, les structures dirigeantes qui ne jouent pas leur rôle de coordination.

Conséquemment, ce dysfonctionnement mène à de nombreuses autres difficultés, telles que le manque d'assiduité des animateurs, qui abandonnent leur rôle par manque de coordination au sein de la structure ; la démotivation des formateurs en provinces, et l'évolution difficile des départements de formation, obligés d'envisager leur mission sans suivi en interne ; une trop faible représentativité des femmes et des jeunes au sein des structures syndicales ; une absence de recensement fiable des membres et un déficit de communication structurel entre les provinces, de même qu'une politique financière peu claire qui empêche la possibilité d'une vision à moyen et long terme de l'activité syndicale et de ses capacités d'action ; l'opacité du système de nomination et d'affiliation.

- **Budget du syndicat faible**, ce qui rend la possibilité d'autonomisation de l'UFF peu probable à l'heure actuelle. La collecte des cotisations est très problématique. Censée s'organiser via un système de prélèvement direct sur le salaire des travailleurs, cette alternative tarde grandement à être concrétisée, à cause notamment des difficultés techniques que ce système engendre, principalement dans le secteur public.
  
- **Dialogue social trop peu effectif et faible application des textes légaux**  
Malgré l'existence d'organismes tripartites de concertation et de nombreuses dispositions légales censées assurer le respect des droits et libertés syndicales, ainsi que la tenue effective d'un dialogue social aux niveaux tant national que provincial, municipal et au sein de l'entreprise ou de l'administration, le dialogue social peine à se réaliser concrètement dans les différentes instances où les travailleurs peuvent faire entendre leur voix.  
Exemple : la politique d'octroi du SMIG n'est pas appliquée correctement.
  
- **Prolifération syndicale** : identifié comme l'un des principaux objets à la base de l'existence de ce projet, la prolifération syndicale reste plus que jamais une réalité en RDC. La faible conscientisation des travailleurs quant au rôle du syndicat et à l'importance de la défense de leurs droits contribue à rendre possible cette prolifération et l'apparition de syndicats-valises. L'organisation d'élections sociales dans une période extrêmement étendue pouvant durer jusqu'à 4 ans constitue un autre aspect de cette situation, laissant le champ libre à l'apparition de faux syndicats au sein des lieux de travail.

Le socle contextuel commun à ces sources de difficultés étant une instabilité politique permanente, ainsi qu'une situation d'extrême pauvreté du pays tout entier, caractérisée notamment par un désinvestissement quasi-total de l'Etat dans ce qui est censé constituer son rôle central, à savoir assurer à l'ensemble de la population l'accès à des services publics de qualité, à un emploi stable, au respect des droits fondamentaux et à la sécurité - tant physique que financière.

Sur base de ces principaux problèmes identifiés, et en vue de compléter la réflexion préalable à la planification, plusieurs exercices de groupes ont été réalisés. D'une part, deux analyses SWOT (identification des Forces / Faiblesses / Opportunités / Risques) ont été menées à bien, à travers un travail de groupes. La première portait sur l'action syndicale de l'UFF, et la seconde sur les conditions de réalisation du travail décent en RDC. D'autre part, 3 « arbres à problèmes » ont décortiqué les causes et conséquences de trois de ces points de rupture : la prolifération syndicale, l'insuffisance du budget de l'UFF et la non-implication des dirigeants syndicaux.

La mise en lumière de façon détaillée de tous les tenants et aboutissants de ces problèmes, en envisageant systématiquement l'ensemble des éléments qui y sont liés, a donné un aperçu particulièrement riche de la situation actuelle vécue par l'UFF, reflétant fidèlement un vaste et complexe tissu d'états de faits interdépendants devant être envisagés avec méthode, à savoir en retraçant la suite logique de leurs causes et conséquences afin de définir des stratégies de réponses réalistes et concertées.

Une série de biais transversaux à cet ensemble de difficultés sont apparus au cours des débats :

- Le faible poids de l'Assemblée générale de l'UFF, de même que l'absence de coordination et d'implication des instances et le manque d'intérêt manifesté par les dirigeants. En découle une faible prise en compte des textes fondateurs de l'UFF et une absence d'adaptation du rôle de celle-ci aux changements contextuels et aux constats d'inefficacité de certaines dispositions initialement instituées.  
Il convient dès lors de s'interroger sur la réelle appropriation de ces textes fondateurs par les dirigeants, et de leur capacité à les mettre en œuvre tout en y apportant les modifications nécessaires.
- Revenir sur l'acte constitutif de l'UFF : quel est le rôle premier de l'organisation ? en tant que syndicat, il s'agit de recruter et d'organiser les travailleurs en vue d'établir un rapport de force à travers le dialogue social et d'obtenir des avancées en matière de respect des droits des travailleurs et d'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.  
La formation est un *moyen* d'aboutir à ces objectifs, mais en ce moment elle est un peu ce qui tient ensemble l'UFF.

Sont ainsi apparus au terme de ces exercices une série d'enjeux centraux à l'action syndicale, et à celle de l'UFF en particulier. L'on y retrouve, déclinées en multiples facettes, les caractéristiques identifiées lors du brainstorming d'évaluation, ainsi que des embryons de solutions à ces difficultés, sous forme de forces et opportunités. Ainsi, aux différents aspects qualifiés de problématiques quant à la mise en œuvre du projet de l'UFF, ont systématiquement été épinglées des pistes de sortie positives et constructives.

#### **Parmi celles-ci :**

Accorder une importance toute spécifique à l'engagement des femmes dans le syndicat, tant en termes de syndicalisation de base que d'accès aux instances dirigeantes du syndicat.

Elaborer critères objectifs et contraignants pour l'élaboration des syndicats

Cibles : gouvernement, intersyndicales, militants

Moyens d'actions : plaidoyer, sensibilisation, réunions

Mise en place de critères objectifs et contraignants de participation au dialogue social dans les entreprises et à tous les niveaux

Afin que l'UFF soit à une organisation syndicale en tant que telle et non simplement à un projet. Réformer les structures de l'UFF et améliorer le système de communication interne à l'UFF, en tenant compte de façon active de l'équilibre de genre et de la pyramide des âges.

- ➔ Réforme des textes, reformulation de la composition des structures en fonction de ces critères de genre et d'âge + mettre l'accent sur l

Stratégies : Amender le C.B.C.

Renforcer par des formations et sensibilisations les capacités des animateurs/trices et militants/tes de l'UFF et tenir régulièrement des réunions des organes.