

Institut du Travail d'Afrique Centrale

DEPARTEMENT DES ETUDES SOCIALES ET DE DEVELOPPEMENT
BUREAU DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

**Rapport Synthétique du Séminaire SADC
pour Elimination de la Pauvreté dans les
Milieux du Travail de la RDC et du
Congo/Brazzaville.**

**Hôtel TSHITENDA, Pointe-Noire, R. DU CONGO
01 au 04 Aout 2023.**



ITAC/DES 2023

1. MARDI LE 01 AOUT 2023 DE 09H00 A 15H00(Journée ADEX/ITAC)

1.1 PRESENTS AU SEMINAIRE DU 01 AU 04 AOUT 2023 (voir l'annexe I)

1.2 Mot d'ouverture de l'ADEX/ITAC, Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, Expert.

L'Administrateur Directeur Exécutif de l'ITAC a pris la parole pour remercier les partenaires IGF, CVM, FPI, CSC, le Port de Pointe Noire et CFCO pour leur présence d'avoir envoyé leurs Agents et partenaires sociaux pour participer activement à cette manifestation scientifique que des Experts vont animer dans ce cadre magnifique de l'Hôtel TSHITENDA et nous remercions la patronne de cet hôtel, Mme Clara pour son accueil. L'ITAC regrette l'absence de 17 Entreprises publiques de la RDC (Entreprises commerciales qui n'ont rien du Commerciale dans leur gestion) dont 82% des Agents sont pauvres car ils vivent avec 2 Dollars Us par jour.

En bref des Entreprises publiques de la RDC dont 82 % des travailleurs vivent avec moins de deux Dollars Us par jour ou les retraités ne touchent pas leurs décomptes finaux et les travailleurs connaissent des arrières des salaires de 30 à 45 mois que nous considérons comme des causes fondamentales qui aggravent la pauvreté et la misère au travail.

Ce séminaire SADC de la lutte contre la pauvreté au travail devrait être organisé à Antananarivo, Madagascar, avec 32 participants mais à la suite des troubles politiques majeurs dans ce pays, l'Ambassade de la RDC, nous a conseillé de reporter cette activité au mois de novembre 2023, ce que nous n'avons pas accepté. Voilà pourquoi, nous sommes à Pointe Noire.

La lutte contre la pauvreté dans le milieu du travail, devait être l'un des objectifs stratégiques dans la gouvernance des Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques, ce qui n'est pas le cas malheureusement pour 99 % des Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques de deux Congo ou les Dirigeants sont indifférents à l'extrême pauvreté de leurs Agents y compris le Gouvernement qui n'arrivent toujours pas à mettre en place des politiques de la lutte pour élimination de la pauvreté au travail.

Les travailleurs, les fonctionnaires et les paysans doivent être capables de lutter pour eux-mêmes et avec eux contre la pauvreté en créant des activités familiales génératrices des revenus additionnelles au lieu de rester du matin au soir de se plaindre de sa misère et la pauvreté. Nous avons l'opportunité de créer des activités pendant nos 8 heures des distractions (8h00 du travail, 8h00 de distraction ou d'études et 8h00 de sommeil).

La lutte contre la pauvreté au travail est l'affaire de tout le monde du travail et nous impose quatre options fondamentales ci-dessous :

1. La formation obligatoire des partenaires sociaux (Banc patronal et Banc Syndical) capables de s'engager résolument dans la lutte contre la pauvreté au travail ;
2. L'urgence de connaître le diagnostic social des Entreprises, Etablissements et l'Administration publique ;
3. Les moyens nécessaires qu'il faut mobiliser par les Entreprises, Etablissements et les Administrations publiques pour éliminer la pauvreté ;
4. La responsabilité de l'Etat de jouer pleinement son rôle dans la lutte contre la pauvreté.

L'ITAC vous demande de suivre activement ce séminaire qui vous permettra d'être acteur de la lutte contre la pauvreté sans vos Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques entités par la modernisation des Négociations collectives mais également dans votre Communauté.

Aux uns et aux autres ici présents, nous vous remercions sincèrement pour avoir répondu à notre invitation.

Je vous remercie.

Applaudissement ...

1.3 L'ITAC, AUJOURD'HUI (par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, Expert)

L'Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC) en sigle est la plus grande Organisation Internationale Non Gouvernementale d'Afrique Centrale, pour l'Afrique et avec l'Afrique Centrale, spécialisée dans la gestion des Relations Professionnelles et du travail, de la formation continue pendant la carrière, de la lutte contre la pauvreté au travail et dans le monde rural, des effets néfastes du changement climatique dans le milieu du travail et dans le monde rural, de la promotion de développement rural durable, participatif et intégré. Nous sommes un acteur majeur du monde du travail d'aujourd'hui et de demain pour les 11 pays de l'Afrique Centrale.

L'ITAC assure la formation permanente des travailleurs en vue de leur permettre de participer activement à la vie économique et sociale de leurs Entreprises, Etablissement des toutes natures et Administrations publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale, et de s'assurer que les cadres syndicaux ainsi formés travaillent pour réaliser les objectifs légitimes de leurs membres. Nous organisons l'éducation syndicale de haut niveau, éducation et animation rurale, l'éducation à l'environnement mais également l'éducation féministe permanente avec des thèmes qui répondent aux besoins de chaque secteur.

L'ITAC n'est pas un syndicat mais une structure créée par les syndicats des travailleurs, des fonctionnaires et des paysans pour leur permettre de réaliser les objectifs de leurs membres et de soutenir le développement durable de monde du travail. L'ITAC est redevable aux syndicats.

Nous assistons les syndicats représentatifs de 11 pays de l'Afrique Centrale à réaliser les objectifs de leurs membres dans les secteurs : de l'Education syndicale, de l'Egalité des sexes et du Genres au travail, des Droits humains fondamentaux au travail et les droits syndicaux, changement climatique et environnement, le dialogue social, de la santé et sécurité au travail, de la lutte contre la pauvreté au travail, le renforcement des capacités des mouvements syndicaux nationaux, la solidarité et l'unité syndicale, la protection sociale pour tous, la paix et la sécurité pour tous, le travail des jeunes, la lutte syndicale, la gouvernance moderne des syndicats, la gestion des coopératives.

Depuis 2020, nous sommes engagés dans la lutte contre le changement climatique dans le milieu du travail et dans les zones rurales de notre Sous-Région (Afrique Centrale) en application des articles 4, alinéa 1, point I et 6 de la Convention cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique (CCNUCC), nous sommes membres de la Coalition des ONGs Climat Afrique Centrale (COCAC) qui fédère 87 OSC (Organisations de la Société Civile) dans 11 pays de l'Afrique Centrale et nous travaillons de concert avec le Secrétariat Exécutif de la CCNUCC.

La formation professionnelle continue pendant la carrière et la lutte contre la pauvreté au travail et dans le monde rural est notre travail au quotidien. L'ITAC dispose le statut de l'Organisation Internationale Non Gouvernementale à l'utilité publique Régionale (Afrique Centrale) lui octroyé par les Gouvernements des pays de l'Afrique Centrale par l'entremise de la CEEAC Nous sommes une OING à caractère scientifique, pédagogique et du travail.

Fondée à Malabo, Guinée Equatoriale le 24 avril 2005 par le Conseil Régional des syndicats d'Afrique Centrale (CSAC) avec l'appui technique de l'Association Internationale des Relations Professionnelles et du Travail (ILERA), de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) et du Département des Relations Industrielles de l'Université du Cap Occidental, Afrique du Sud, L'ITAC dispose des statuts consultatifs généraux à l'OIF, CEEAC, SADC et ECOSOC./ONU. Il est Conseiller aux Relations Professionnelles et du travail de 11 Gouvernements de l'Afrique Centrale (Angola, Burundi, Cameroun, Guinée Equatoriale, Gabon, RCA, RDC, Rwanda, République du Congo, Sao tome et Principe et Tchad), nous organisons les bureaux des coordinations nationales dans ¾ des pays de l'Afrique Centrale. L'ITAC exerce ses activités avec toute indépendance dans 11 pays de l'Afrique Centrale, membres de la CEEAC et à l'intérieur des frontières de l'Afrique Centrale.



Jean pascal MOTYNGEA BOTHOLA
Administrateur Directeur exécutif de l'ITAC

L'ITAC, est un Centre des recherches et de la promotion des Relations Professionnelles et du Travail, de formation continue et de renforcement des capacités des cadres des pays de l'Afrique Centrale dans tous les domaines.

L'ITAC est au dehors des courants politiques et idéologiques qui déchirent des pays de l'Afrique Centrale. Nous ne nous ingérons pas aux politiques intérieures des pays de l'Afrique Centrale, mais l'ITAC est membre actif de la Société Civile Sous Régionale «**Afrique Centrale des Peuples**» et Internationale.

1.4 Nos activités opérationnelles

Nos secteurs d'activité telle que fixé par nos statuts et des décisions du Conseil d'Administration sont :

- En vertu des dispositions de la Convention 142 de l'OIT, portant sur la revalorisation des ressources humaines, l'ITAC fait du renforcement des capacités des Agents et Cadres des Entreprises, Etablissements des toutes natures et des Administrations publiques par la formation professionnelle continue pendant la carrière dans tous les secteurs industriels en faveur des Agents et Cadres de 11 pays de l'Afrique Centrale, membres de la CEEAC, une priorité des priorités.
- Les recherches en relations professionnelles et du travail ;
- La promotion de Dialogue Social dans tous les secteurs industriels conformément aux dispositions de la convention 98 de l'OIT;
- L'organisation des élections sociales démocratiques, honnêtes et pluralistes dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques nationales, provinciales et locales afin de garantir la liberté syndicale et les droits syndicaux et le dialogue social permanent conformément aux conventions 87, 135 et 154 de l'OIT ;
- La mise en œuvre obligatoire des systèmes de santé et sécurité au travail dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques conformément aux normes nationales et les conventions 120 , 155 et 187 de l'OIT ;
- Promouvoir l'égalité du Genre et des sexes dans les milieux du travail conformément aux conventions 100, 111, 183 et 190 de l'OIT et aux objectifs de la planète 50/50 à l'horizon 2030 ;
- Promouvoir l'éducation syndicale de qualité pour un syndicalisme des luttes des classes ouvrières conformément aux dispositions des conventions 87 et 135 de l'OIT ;
- Promouvoir le développement rural durable et participatif conformément à la convention 141 de l'OIT, la résolution des Nations Unies sur les droits des paysans du 17 décembre 2018 et d'autres instruments pertinents de cette Organisation ;
- Participer activement à la réalisation des Objectifs des Conventions cadres des Nations Unies contre le Changement Climatique, la préservation des Terres humides et de la protection de la biodiversité dans les zones rurales et périurbaines de 11 pays de l'Afrique Centrale par l'éducation, la formation, la sensibilisation et la mobilisation sociale.



CONGRES DES TRAVAILLEURS DE LA RDC

L'ITAC assure aussi la formation continue dans les secteurs sociaux et économiques ci-dessous :

1. fiscalité, Audit interne et contrôle de Gestion, Gestion Axée sur les Résultats et performance, Gestion des Ressources Humaines, la lutte contre la pauvreté au travail et dans les zones rurales, la corruption, le marché de l'Emploi, gestion portuaire et aéroportuaire, gestion des projets, Cantonnage manuel, reconstruction des écosystèmes locaux, éducation à l'environnement etc...

C'est grâce à notre appartenance à un vaste réseau Francophone de formation continue pendant la carrière que nos activités de formation bénéficient aujourd'hui du soutien des tous les Gouvernements de l'Afrique Centrale et se développer rapidement à la plus grande satisfaction de nos partenaires.

Nous organisons 318 Organisations de la Société civile de 11 pays de l'Afrique Centrale (syndicats, ONG et ASBL) qui à leur tour, organisent 1.411.000 membres affiliés.

L'ITAC organise cinq Départements opérationnels ci-dessous :

- Département de Gouvernance ;
- Département de l'Egalité du Genre au Travail
- Département de Santé au travail
- Département de Développement Rural Durable ;
- Département des Etudes Sociales.

Chaque Département est dirigé par un Expert en la matière.

Nous attendons du Gouvernement, des Entreprises, Etablissements, des Administrations Publiques et des syndicats, une collaboration sincère pour sortir les travailleurs, les fonctionnaires et des paysans de la misère et la pauvreté mais également pour tous vos besoins en matière des Relations professionnelles et du travail.

Voici nos contacts au siège social

CONTACT ITAC

Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC).

Secrétariat Central

Crois. Des avenues Commerce/Plateau,

Galerie du Grand Marché, local 23/A

B.P. 2901 KINSHASA GOMBE, RDC

Tél: 00243821776118-903635328 WSP 00243895700569

E-mail: itac.orgsr@gmail.com Site Web : www.itac-ilca.org.

1.5 QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE (SYNTHESE) (Par Jean Pascal MOTYNGEA, Expert)



Une entreprise peut être définie comme une unité de production juridiquement autonome dont l'objectif est de produire des biens et/ou des services à destination de personnes physiques ou morales afin d'en tirer un bénéfice.

Classification des entreprises

- La taille
- Le secteur d'activité
- Le statut juridique

Classification des entreprises

1. La taille

Indépendamment de son statut (que nous allons voir plus loin), chaque entreprise se place dans une certaine catégorie en fonction de l'envergure de ses activités : généralement le nombre de salariés et son chiffre d'affaires. On distingue aujourd'hui 4 grandes tailles d'entreprises, listées ici dans un ordre croissant de taille :

- La TPE (Très Petite Entreprise). Les principaux critères d'une TPE sont le nombre de salariés qui doit être inférieur à 10, ainsi que le chiffre d'affaires qui ne doit pas dépasser les 100.000 Dollars Us annuels ;
- A savoir que la micro-entreprise est une sous-catégorie de la TPE réservée aux travailleurs indépendants. Notez toutefois que la loi de 2003 a modifié le chiffre d'affaires maximum réalisable par ce type d'entreprise. Pour les activités de services, il était auparavant de 10.000 Dollars Us et a été porté à 50.000 Dollars Us. Pour les activités d'achat et de vente de marchandises, il était de 5.000 Dollars Us et a été élevé à 15.000 Dollars Us ;
- La PME et la PMI (Petite et Moyenne Entreprise). Son nombre de salariés ne doit pas excéder 250 personnes le chiffre d'affaire est impérativement égal ou inférieur à 500.000 Dollars Us ou 2 millions de Dollars Us ;
- L'ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire). Pour les entreprises de cette taille, leur effectif se situe entre 250 et 1.000 personnes et le chiffre d'affaires doit être inférieur à 10 millions Dollars Us /annuels ;
- La GE (Grande Entreprise) emploie plus de 5000 personnes, et dégage plus de 100 millions de Dollars Us de chiffre d'affaires (sans réel maximum à ce stade) ainsi qu'un bilan supérieur à 150 millions de Dollars Us.

LE SECTEUR D'ACTIVITE

On peut répartir l'ensemble des entreprises à l'intérieur de 3 grands secteurs économiques qui définissent de manière large le domaine sur lequel/lesquels elles évoluent et prodiguent leur expertise.

- Le secteur primaire, qui concerne tout ce qui a trait à l'exploitation et à la collecte de ressources naturelles : pêche, agriculture, exploitation minière, élevage... ;
- Le secteur secondaire englobe quant à lui les activités de transformation de matière première : BTP, agroalimentaire, industrie textile, électronique, industrie chimique, pharmaceutique...
- Le secteur tertiaire rassemble de son côté les activités marchandes et de services : banque, assurance, marketing & communication, éducation, santé, tourisme...

LES SECTEURS INDUSTRIELS.

Il existe aussi des Entreprises dans tous les secteurs industriels à savoir ;

- Transport et logistique, Mines et Métallurgie, Energie et chimie, agriculture, Alimentation restauration et hôtellerie, bois et bâtiments, Environnement et Assainissement, pêche et élevage, poste, téléphone et Nouvelle technologie d'information, imprimerie, graphique et médias, industrie à Domicile, commerce, banque, finances et assurance.

LE STATUT JURIDIQUE

Avant le lancement d'une entreprise, le ou les futurs dirigeants doivent décider du statut juridique de leur création. Il existe plusieurs formes bien distinctes que voici :

- L'entreprise individuelle. C'est une entreprise en nom propre ne disposant donc pas d'une entité morale. Attention, ce statut n'empêche pas le gérant d'employer du personnel. En revanche, le dirigeant est responsable sur des ses bien propres.
- L'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EURL). Similaire au statut précédent, il permet au dirigeant de séparer son patrimoine personnel de celui professionnel.
- L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL). Elle comporte un seul associé qui n'est responsable des dettes de la société qu'à la hauteur du montant de son apport personnel. Capital minimum de 1€ offrant une grande flexibilité.
- La société à responsabilité limitée (SARL). Même principe que l'EURL mais avec plusieurs associés.
- La société en nom collectif (SNEL). Ce statut requiert au moins deux associés qui sont responsables solidairement des dettes de l'entreprise (c'est à dire qu'ils ont les mêmes obligations).
- La société en commandite simple (STK). Elle se compose de deux types d'associés. Les commandités s'impliquent dans le développement de l'entreprise et la gèrent ensemble. Ils sont prêts à mettre en jeu leur patrimoine personnel. Les commanditaires se contentent de financer et d'investir dans l'entreprise afin de toucher des dividendes. Ils ne s'occupent pas de gérer l'entreprise et ont une responsabilité limitée à leurs apports personnels.
- La société en commandite par actions (SCA). Variante très rare de la SCS, les changements se font au niveau de son capital, qui est divisé en actions, et du nombre d'associés : une SCA doit comporter au moins 1 commandité et 3 commanditaires.
- La société anonyme (SA). Elle est fondée sur les capitaux que chaque associé (au moins deux) a investis dans l'entreprise. Elle peut soit être dirigée par un conseil d'administration avec un PDG soit par un conseil de surveillance doté d'un directoire.
- La société civile professionnelle (SCP). Elle permet à plusieurs associés de gérer en commun une activité libérale. Elle ne requiert aucun capital minimum. Les associés sont responsable solidairement de dettes de l'entreprise et chacun peut disposer à sa guise de son portefeuille de parts.
- La société par actions simplifiées (SAS). Avec ce statut juridique, chaque associé (le minimum est de deux) est responsable des dettes à la hauteur de son apport personnel. Aucun capital minimum n'est requis.
- La société civile immobilière (SCI). C'est une forme d'entreprise qui permet à des personnes d'acheter, de gérer et éventuellement de vendre des biens immobiliers. Elles se partagent les charges et bénéfices de l'activité.

ETABLISSEMENT DES TOUTES NATURES (synthèse).

Etablissement est une structure privée ou étatique installée pour faire tenir dans un lieu de manière stable et permanente une activité commerciale, économique, sociale, culturelle, de santé, finances et politique.

L'établissement est entendu comme un lieu d'exploitation commerciale, et donc rattaché à un fonds de commerce ou à une activité, contrairement au siège social. Le lieu de l'établissement principal est dans la majorité des cas le même que celui du siège social pour les sociétés.

SIEGE SOCIAL

Le siège social est une notion propre aux sociétés, il s'agit en quelque sorte de leur domicile, c'est un élément d'identification qui doit figurer à ce titre dans les statuts. Il peut être défini comme le "centre de la vie juridique de la société", le lieu unique où, en principe, fonctionnent les organes de directions et les principaux services de la société.

Le siège social est important car il détermine la nationalité de la société. Ainsi, une société ayant son siège en France sera considérée comme française, et se verra appliquer le droit français. Il détermine également le tribunal territorialement compétent.

Les lois dans la majorité des pays de l'Afrique Centrale disposent que "toute personne morale demandant son immatriculation au service des impôts doit justifier de la jouissance du ou des locaux où elle installe [...] le siège de l'Etablissement". Cette justification peut être apportée par une autorisation des services de l'Etat.

Le greffe du tribunal de commerce du lieu d'immatriculation du siège est communément appelé "greffe principal".

ETABLISSEMENT PRINCIPAL

L'établissement est entendu comme un lieu d'exploitation commerciale, et donc rattaché à un fonds de commerce ou à une activité, contrairement au siège social.

Le lieu de l'établissement principal est dans la majorité des cas le même que celui du siège social pour les sociétés. Mais ce n'est en rien une obligation, il peut être situé à une adresse différente, que ce soit ou non dans le même ressort du greffe.

ETABLISSEMENT SECONDAIRE

La loi le définit comme "tout établissement permanent, distinct du siège social ou de l'établissement principal et dirigé par la personne tenue à l'immatriculation, un préposé ou une personne ayant le pouvoir de lier des rapports juridiques avec les tiers".

Lors de l'ouverture d'un premier établissement dans le ressort d'un tribunal où il n'est pas immatriculé à titre principal (donc un établissement secondaire), le dirigeant procède à l'inscription au greffe du ressort de l'établissement secondaire., ce greffe dit "secondaire" avertira le greffe dit "principal", qu'un établissement a été ouvert dans son ressort.

Si un second établissement est ouvert dans le même greffe "secondaire" (il y a donc au moins 2 établissements secondaires dans ce même ressort), le dirigeant procède pareillement à l'inscription de ce nouvel établissement, mais le greffe "principal" ne sera cette fois pas informé.

ETABLISSEMENT COMPLEMENTAIRE

L'établissement complémentaire est un nouvel établissement ouvert dans le ressort d'un greffe où est déjà immatriculé au moins un autre établissement. Ainsi, on peut ouvrir un établissement complémentaire dans le greffe "principal" (celui du siège pour les sociétés, ou de l'établissement principal pour les commerçants personnes physiques), ou dans le(s) greffe(s) secondaire(s) lorsqu'au moins un établissement secondaire est déjà immatriculé.

SUCCURSALE

La succursale n'a pas de définition légale, mais elle est communément analysée comme une forme d'établissement secondaire (donc distinct de l'établissement principal mais n'ayant pas de personnalité morale propre), disposant d'une certaine autonomie. La succursale exerce une activité dans des locaux et avec un personnel distinct de ceux de l'établissement principal. Elle doit avoir à sa tête un salarié de la "maison-mère", habilité à traiter avec les tiers.

La succursale est un établissement secondaire, mais tout établissement secondaire n'est pas une succursale.

FILIALE

Notion exclusive aux personnes morales, la filiale est une société, ayant une personnalité juridique distincte de la "société-mère" et donc une existence autonome. On parle de filiale, au sens du code de commerce, quand une société a une participation de plus de 50% dans le capital d'une seconde.

1.6 L'ÉTAT (pouvoir public)

Comment Peut-on définir l'État ?

Sur le plan politique, «l'État peut être considéré comme l'ensemble des pouvoirs d'autorité et de contrainte collective que la nation possède sur les citoyens et les individus en vue de faire prévaloir ce qu'on appelle l'intérêt général, et avec une nuance éthique le bien public ou le bien commun».

L'État possède une triple signification : sociologique ; organisationnelle ; juridique.

Sur le plan sociologique,

C'est une population vivant sur un territoire déterminé et soumise à un gouvernement légal. Cette définition, qui définit l'État comme le *«gouvernement d'un peuple vivant sous la domination d'un prince ou en république»*, ou bien le pays lui-même, c'est-à-dire l'État entendu « pour le pays même qui est sous une telle domination. L'État a un rôle social majeure auprès de la population et doit garantir le bien-être social la justice sociale, l'équité, l'emploi décent pour tous.

Du point de vue organisationnel.

C'est une forme d'organisation que la société utilise pour s'orienter et se gérer. L'État désigne également un ensemble de personnes qui acceptent de s'imposer un ordre sous certaines conditions. L'État est l'organisateur principal de la société par ses structures étatiques.

Sur le plan juridique.

L'État peut être considéré comme l'ensemble des pouvoirs d'autorité et de contrainte collective que la nation possède sur les citoyens et les individus en vue de faire prévaloir ce qu'on appelle l'intérêt général, et avec une nuance éthique le bien public ou le bien commun».

Sur le plan juridique et selon le droit international, un État souverain est vu comme délimité par des frontières territoriales établies, à l'intérieur desquelles ses lois s'appliquent à une population permanente et comme constitué des institutions par lesquelles il exerce une autorité et un pouvoir effectif.

1.7 C'EST QUOI LA FONCTION PUBLIQUE ?

La fonction publique désigne l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, occupant un poste au sein des services publics de l'État Central, d'une province et de la collectivité ou des établissements publics de santé, de l'enseignement, de la culture et c...

État, territoriale, hospitalière : une fonction publique plurielle

La fonction publique est composée de trois versants (État central, Provincial et la collectivité locale), qui ensemble employait en RDC 1.200.000 fonctionnaires en 2020 (hors contrats aidés), soit un salarié sur dix.

Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux.

À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics qui ne font pas partie de la fonction publique, par des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que par des entreprises publiques (La Poste, la SNCC, la SOTRACO, REGIDESO, SNEL, RVA, CVM, etc.).

Chaque fonction publique est régie par des dispositions particulières à caractère national. Les différentes fonctions publiques ont vu leur statut général unifié, tout en précisant et préservant les spécificités de chaque versant.

À noter que magistrats et militaires sont régis par un statut particulier. Les emplois de la fonction publique sont répartis en trois catégories hiérarchiques (A, B et C), chaque catégorie étant elle-même constituée de nombreux corps correspondant généralement aux diverses filières des métiers.

1.8 ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'administration publique est l'activité d'administration qui matérialise l'exercice des pouvoirs publics. Par métonymie, une administration publique est une organisation qui incarne une collectivité publique, soit un État, une collectivité territoriale, ou une organisation ou institution provinciale.

Quels sont les trois types d'administration publique ?

En RDC, dans la comptabilité nationale, les administrations publiques se regroupent en trois catégories :

- Administration publique centrale.
- Administrations publiques provinciales
- Administrations publiques locales.

Quelles sont les différences entre administration et fonction publique ?

L'administration assure des missions d'intérêt général, notion qui varie selon les pays. Elle dispose de plusieurs moyens, notamment humains : les fonctionnaires qui forment la fonction publique. Agents au service des administrations de l'État, des collectivités territoriales ou des hôpitaux, ils sont soumis à un statut particulier.

L'administration a pour objectif essentiel de satisfaire l'intérêt général. La fonction publique est un des moyens dont elle dispose pour y parvenir.

En guise de conclusion, dans le cadre de la lutte contre la pauvreté des Audits sociaux peuvent être organisés dans les Entreprises, Etablissements, l'Administration Centrale, provinciale et locales pour faire le diagnostic social au moins une fois chaque deux ans. Il s'agit d'une pratique de la gestion axée sur les résultats et de service public de développement au service des citoyens.

1.9 AUDIT SOCIAL OU DIAGNOSTIC SOCIAL (par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, Expert)

Définition

L'audit social est un contrôle des pratiques sociales de l'entreprise. L'institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne définit l'audit social comme étant : “une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle et de gouvernement d'entreprise en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité”.

1.10 LES DIFFERENTS TYPES D'AUDIT

Il existe trois grands types d'audit :

Audit de conformité : permet de vérifier la conformité des pratiques sociales de l'entreprise par rapport à des référentiels d'ordre normatif, légal, réglementaire et/ou conventionnel, et de déterminer les risques et leurs conséquences financières et sociales pour l'entreprise en cas de contrôle (SST, inspection du travail, médecine du travail, etc.).

Audit d'efficacité : permet d'évaluer la performance des pratiques de l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines par rapport aux objectifs fixés dans le cadre de la politique sociale.

Audit de stratégie : permet d'évaluer l'écart entre la situation de l'entreprise à un instant T et les décisions préétablies pour déterminer les choix de gestion du personnel.

1.11 DANS QUEL CONTEXTE PROCEDER A UN AUDIT SOCIAL ?

A la Demande du chef d'entreprise :

À titre préventif : pour évaluer la situation sociale de son entreprise à un moment donné,

À titre curatif : pour remédier à une situation qui se dégrade d'un point de vue social, Cadre de transmission d'entreprise (succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société)



A la demande de la Délégation Syndicale.

A titre **revendicative** pour avoir une vision générale de l’empreinte sociale de l’entreprise pour avoir des données techniques des grandes articulations sociales de l’Entreprise, Etablissement, Administration publique Centrale, Nationale, provinciale et locale afin de préparer un cahier de charge cohérent et bien engagé pour des prochaines négociations collectives nationales, provinciales et locales

L’Audit social ne doit être conduit que par les représentants du banc Employeur et du Banc Syndical formés comme Auditeurs sociaux ou par le Cabinet des Relations Professionnelles et du travail comme l’ITAC

1.12 LES AVANTAGES DE L’AUDIT SOCIAL POUR LES ENTREPRISES AUDITEES ?

- **Le respect des dispositions légales** : est-ce que votre Entreprise, Administration publique et Etablissements des toutes natures respecte-il la législation sociale en matière :
 1. La santé et la sécurité au travail ;
 2. Les droits des travailleurs ;
 3. Les droits humains fondamentaux au travail
 4. La réglementation en matière de l’environnement et de la lutte contre les effets néfastes du changement climatique ;
 5. De la lutte contre la pauvreté au travail ;
 6. De la sécurité sociale ;
 7. De contrat du travail ;
 8. De l’égalité des sexes et du Genre du travail ;
 9. Et c....
- **Sécurité** : il vise à identifier et à réduire tous les risques professionnels par la mise en place régulière des évaluations des risques professionnelles (EVRP) et la mise en place obligatoire de Document Unique (D.U.) ;
- **Gestion des Questions Sociales** : il vous permet de gérer en manager toutes les questions sociales de votre Entreprise, Etablissement et Administration publique ;
- **Efficacité** : il identifie les risques de non réalisation des objectifs dans le cadre de la politique établie et préconise des actions correctives afin de remédier aux anomalies constatées ;
- **Maîtrise des coûts** : il cerne les coûts de gaspillage des ressources et contrecarre les coûts cachés, permettant ainsi de contribuer à créer de la valeur ajoutée ;
- **Amélioration des choix stratégiques** : il prend en charge le suivi de la mise en œuvre des mesures correctives et instaure une veille sociale pour améliorer les pratiques sociales de l’Entreprise, Etablissement et Administration publique ;

- **Image** : il peut conforter l'image de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique auprès des tiers et notamment des nouveaux clients, mais également auprès des représentants du personnel sur sa gestion sociale.

1.13 L'audit social pour les travailleurs non-salariés (TNS) ?

Que vous soyez un grand groupe ou un simple artisan, l'audit social peut vous concerner à différentes échelles.

En effet, s'assurer que le facteur humain est bien pris en compte dans l'Entreprise, Etablissement et Administration publique, ce qui lui permet de s'appuyer sur des bases solides lui permettant de grandir et surtout cela lui évite une grande source d'ennui.

Dès lors, l'artisan commerçant doit aussi veiller à la gestion humaine de son activité et notamment via le bon suivi de sa protection sociale :

Audit social de conformité : Suis-je bien inscrit aux bonnes caisses ? Ai-je bien au minimum les régimes obligatoires ?

Audit social d'efficacité : La protection sociale que j'ai couvrira-t-elle mes besoins en cas de problèmes. Ma complémentaire retraite m'apportera-t-elle les rentes escomptées ? Ma protection sociale est-elle au bon tarif par rapport à la couverture qu'elle me fournit la CNSS.

Dans son acception générale, l'audit est un ensemble de techniques qui permettent d'analyser et d'évaluer un aspect précis de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique. Il doit conduire à poser un diagnostic, qui lui-même doit servir de base pour définir des préconisations et des propositions d'amélioration.

De manière plus spécifique, l'audit social consiste pour une entreprise à faire analyser sa politique de ressources humaines. Il peut être réalisé à titre préventif (pour évaluer une situation à un moment donné et prévenir certains risques), à titre curatif (pour remédier à une problématique particulière ou une situation de conflit) et Revendicatif (auditer sur l'Empreinte sociale de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique mais également sur les grandes articulations sociales). L'audit social est une pratique de plus en plus fréquente, et de plus en plus demandée par les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques.

1.14 LA STRATEGIE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, ETABLISSEMENT ET ADMINISTRATION PUBLIQUE (par Professeur BERIMBE BERINDANA Jean Jacques)

QU'EST-CE QUE LA STRATEGIE SOCIALE ?

La stratégie se définit comme l'art de coordonner des activités pour atteindre un objectif. La stratégie sociale est une déclinaison de la stratégie globale de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique.

L'objet de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique est lié à la vision du dirigeant. C'est ce qui définit sa raison d'être, son ADN. Cela renvoie à son identité et non pas aux objectifs financiers. Pour autant, l'Entreprise, Etablissement et Administration publique doit se procurer des avantages concurrentiels et s'approcher au plus près de l'adéquation offre-demande pour assurer sa pérennité.

Pour remplir sa mission, l'Entreprise, Etablissement et Administration publique doit passer au « Comment ». Pour cela, elle décline ses orientations stratégiques après avoir analysé le marché et ses mutations. Plusieurs éléments seront au service de la stratégie globale de l'entreprise :

- **La stratégie produit** qui détermine les offres que l'entreprise va développer (produits, services). Il est nécessaire de les adapter pour satisfaire les conditions du marché changeantes.
- **La stratégie commerciale** qui permet de définir les segments de clientèle possibles et les variables d'actions dans le but de se positionner différemment des concurrents.
- **La stratégie digitale de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique** est aujourd'hui au cœur de développement global des Entreprises.
- **La stratégie sociale** qui constitue le choix des moyens les plus appropriés pour répondre aux besoins de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique en termes de ressources humaines et pour mettre en place les conditions nécessaires à la réussite des politiques sociales de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique. Il s'agit aussi des réponses aux défaillances sociales constantes lors des Audits sociales

1.15 POURQUOI DEFINIR UNE STRATEGIE SOCIALE

Dans un marché stable, les entreprises pouvaient se contenter de définir une activité, mener des actions de développement commercial et recruter des salariés à la fois compétents et motivés par le projet d'entreprise.

Dans un contexte de mutations permanentes, les entreprises ne peuvent pas se permettre d'agir comme si les salariés et leurs conditions de travail constituaient la principale variable d'ajustement. Cela est d'autant plus vrai dans les secteurs où des tensions sur le recrutement se font sentir.

Les candidats choisissent leur « boss » tout autant que les managers sélectionnent les futurs salariés.

Par ailleurs, les entrepreneurs sont parfois considérés à tort par les salariés comme de simples businessmen. Partager leur vision, mobiliser les équipes autour d'un projet commun, créer de l'emploi constituent des facteurs de motivation et contribuent à la réalisation de soi.

Décliner la stratégie sociale pour devenir une organisation plus responsable fait partie des nouveaux enjeux.

Aucun dirigeant n'a mené d'entreprise au succès seul.

1.16 COMMENT FAIRE ?

Etablir un diagnostic Social de l'Entreprise

L'entreprise doit réaliser l'analyse de ses forces et faiblesses par rapport aux concurrents. Ainsi, elle devra déterminer quels sont ces éléments différenciant en termes de contenu du travail, organisation du travail, relations de travail, style de management, environnement et parcours professionnels.

Elle devra également prendre en compte les opportunités et menaces pour l'emploi et les compétences.

Définition des axes stratégiques et déclinaison en politique RH

Les orientations de la politique sociale sont définies au regard des enjeux identifiés. Par la suite, ces axes seront déclinés dans une politique RH. Il conviendra de fixer à cette étape des objectifs, des mesures, des indicateurs, des échéances et des moyens afin de s'assurer de la faisabilité du programme.

Dialoguer avec les travailleurs et leurs représentants

Les échanges avec les salariés et leurs représentants, sur la base d'un diagnostic partagé, constituent une étape essentielle. Ils permettent d'impliquer les équipes dans la stratégie de l'entreprise, de prendre en compte les contraintes liées à l'activité réelle et maintenir un climat social apaisé.

Un modèle social pour penser l'entreprise dans sa globalité.

Ouvrir une réflexion sur le modèle social du point de vue de l'entreprise n'est pas une démarche qui va de soi. On entend plus souvent parler du « modèle allemand », du « modèle nordique » et, en général pour en souligner l'exception, du « modèle Congolais » que du modèle social de telle ou telle entreprise. Que vient donc faire ce terme de modèle social dans la vie d'une entreprise ? Disons-le sans détour, la question n'est pas de même nature que celle d'un quelconque rôle social de l'entreprise servant de rustine aux dysfonctionnements de notre système de protection sociale, avec un relent de paternalisme en guise de mobile.

La question du modèle social telle que nous l'abordons ici désigne avant tout la nécessité de penser l'entreprise comme un système structuré à la fois par un principe de division du travail au nom de l'efficacité productive et par un principe d'organisation des rapports sociaux au nom d'une certaine légitimité de l'action. Autrement dit, de penser l'entreprise à la fois comme une unité productive orientée vers un marché et comme un système de relations sociales complexes. Le constat est qu'aujourd'hui ces deux dimensions, pourtant intrinsèquement liées, font l'objet d'un découplage minutieux et quasi systématique de la part des acteurs, les responsables du management et des RH d'un côté, ceux de la stratégie et des finances de l'autre, dans un mouvement d'ignorance mutuelle, quand il ne s'agit pas de jouer les uns contre les autres.

Cette déconnexion peut être durablement destructrice de valeur, pour l'entreprise comme pour ses travailleurs et sous-traitants. Est-ce à dire que les RH devraient être l'exécutif pur et simple des décisions stratégiques ? Ou plutôt que les politiques RH constituent en soi des décisions stratégiques ? En réalité, le sens de la causalité importe peu. Ce qui compte, c'est de penser l'articulation de ces deux dimensions, de sortir d'une vision paradigmatique de l'entreprise comme désencastrée de la réalité sociale qui la constitue.

La question du modèle social de l'entreprise désigne donc la capacité pour les dirigeants de penser leur entreprise dans un environnement ouvert, aux prises avec des acteurs marqués par l'hétérogénéité des mondes sociaux qu'ils peuplent. C'est-à-dire d'articuler son propre fonctionnement organisationnel avec celui de ses parties prenantes qui structurent son environnement. Cela signifie également articuler les différents niveaux de cadrage réglementaire (accords d'entreprise négociés localement, droit du travail, directives nationales et régionales) afin de créer les conditions de la coopération entre tous les acteurs de l'entreprise, générant ainsi de véritables « systèmes d'interdépendance ». La cohérence d'un modèle social d'entreprise tient donc *in fine* au degré de compatibilité des exigences managériales et stratégiques.

A partir d'un cas concret d'entreprise, nous montrons dans notre exposé comment aborder la question du modèle social du point de vue de l'entreprise. L'exemple de la Société Kinois Plus (SKP), une Entreprise de la logistique, permet de souligner la complexité d'une organisation qui, à travers la mise en cohérence de son modèle social, entend en fait résoudre d'un seul tenant deux problèmes de nature différente. L'analyse de ce cas permet ensuite d'exposer les composantes multiples d'un tel système organisé.

Conclusion : la Stratégie Sociale de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique est un instrument par excellence de la gestion moderne des Entreprises, Etablissements et Administrations Publiques qui consiste à corriger des faiblesses constatent lors d'un audit social. De l'Entreprise, Etablissement et Administration publique.

2. DEUXIEME JOURNEE LE 02 AOUT 2023 DE 09 A 15H00

LES NORMES EN MATIERE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES (Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, Expert).

2.1 LA CONVENTION 154 PORTANT SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE.

1. Promotion de la négociation collective

En vertu des dispositions de la convention 154 de l'OIT, la négociation collective est un droit inaliénable pour les travailleurs et les fonctionnaires, elle doit être organisée conformément au code du travail, aux conventions collectives et à la législation sociale nationale.

Tout Etat Membre de l'OIT ayant ratifié la convention n° 154 devra prendre des mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir la négociation collective. Conformément à ladite convention, ces mesures feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics, les Entreprises et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les gouvernements s'efforceront de faciliter le processus de promotion de la négociation collective, et les mesures prises à cet effet ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective. L'objectif de la convention est de promouvoir la négociation collective à la fois libre et volontaire, à laquelle participent des parties représentant des organisations libres et dûment informées. Si la négociation collective est en soi un processus volontaire, les pays se doivent de mettre en place un cadre qui l'encourage, à la fois par la législation et par la création d'organismes destinés à la soutenir.

Il faut trouver l'équilibre entre, d'une part, l'intervention du gouvernement visant à encourager la négociation collective et son fonctionnement en douceur, et d'autre part, la liberté dont disposent les parties pour mener des négociations autonomes et fructueuses.

2. Définition de la négociation collective

Dans la Convention, le terme « négociation collective », s'applique à toutes les négociations entre, d'une part, employeurs et/ou organisations d'employeurs, et d'autre part, organisations de travailleurs, afin de ;

- a. fixer les conditions de travail et d'emploi ;
- b. régler les relations entre les employeurs et les travailleurs ;
- c. régler toutes les questions liées au droit ;
- d. régler toutes les questions techniques, Administratifs et financières ;
- e. régler toutes les questions sociales,
- f. régler les questions des conditions de vie et de la lutte contre la pauvreté au travail

Les organes de contrôle que l'OIT propose pour tous les pays, membres est «**le Commission Nationale de Dialogue Social** » qui regroupe le Gouvernement, les syndicats des Employeurs et des travailleurs au niveau national, provincial et local.



La CNDS propose les questions pouvant figurer à l'ordre du jour de la négociation collective sont celles « portant sur le type d'accord proposé aux employés, sur le type d'instrument industriel pouvant être négocié dans le futur, ainsi que sur les questions de salaires, avantages et indemnités, durée du travail, congés annuels, critères de sélection en cas de licenciement, champ d'application de la négociation collective, mise à disposition de locaux syndicaux, y compris accès au lieu de travail, au-delà de ce qui est prévu par la législation, etc.

Le fait d'exclure de la négociation collective toute question particulière portant sur les conditions d'emploi est donc parfaitement incompatible avec le droit à la négociation collective. Les seules restrictions acceptables pourraient être l'interdiction de ces clauses susceptibles de porter atteinte aux libertés publiques (ex: clauses discriminatoires) ou contraires aux normes minimales de protection fixées par la loi ainsi que les questions portant principalement ou essentiellement sur la gestion ou la gouvernance de l'entreprise, y compris l'attribution des tâches et des fonctions.

3. Identification des parties à la négociation collective

La convention porte sur des relations bipartites (c'est-à-dire entre deux parties), et non sur des relations tripartites – auxquelles participent également les gouvernements. En l'occurrence, les parties à la négociation collective sont :

- un ou plusieurs employeurs,
- une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et
- une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part.

Pour que la participation des organisations à la négociation collective soit effective, celles-ci doivent être suffisamment représentatives des intérêts qu'elles défendent et indépendantes de l'autre partie à la négociation ou des pouvoirs publics.

Dans certains pays de l'Afrique Centrale, il existe des *représentants des travailleurs*, des *organisations de travailleurs* ou syndicats. Si tel est le cas, comme le souligne la convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, de 1971, la négociation collective pourra s'appliquer aux négociations avec de tels représentants également, pour autant que cela soit conforme à la législation ou aux pratiques nationales.

Cependant, lorsque le terme *négociation collective* englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs, des mesures appropriées devront être prises pour garantir que la présence de représentants élus dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.

En d'autres termes, la présence d'autres représentants élus des travailleurs ne doit pas être utilisée pour affaiblir la position des syndicats ou de leurs représentants.

4. Objectifs des mesures visant à promouvoir la négociation collective

Tout en encourageant la négociation collective, la Convention n° 154 souligne l'objectif des mesures que les pouvoirs publics doivent prendre après consultation et, si possible, les accords à passer entre organisations d'employeurs et de travailleurs.

La convention n° 154 met l'accent sur les objectifs des mesures à prendre en vue de promouvoir la négociation collective, sans pour autant porter atteinte à la liberté du processus. Les objectifs se réfèrent principalement à l'universalité et à l'extension progressive des procédures de règlement des conflits. Ces mesures devraient veiller à ce que :

- la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs. Quelques rares exceptions possibles sont énumérées et elles devront être conformes à la pratique nationale ;
- la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par la convention. En d'autres termes, les relations entre employeurs et travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations respectives pourront, en fin de compte, être négociées collectivement, de même que les conditions de travail et d'emploi ;

5. Négociations Collectives : Principe de bonne foi

Les travaux préalables à l'adoption de la Convention n° 154 ont fortement insisté sur l'importance de la bonne foi avant, pendant et après la négociation collective. La négociation collective ne peut fonctionner efficacement que si les deux parties la mènent de bonne foi. Si le cadre législatif peut encourager les employeurs et les travailleurs à négocier de bonne foi, c'est in fine, l'investissement des parties à négocier de bonne foi qui assure le développement harmonieux des relations de travail. Pour négocier de

bonne foi, il est nécessaire que les parties fassent des efforts réels et durables pour parvenir à un accord, que les négociations soient constructives, que l'on évite les délais injustifiés et que les termes de l'accord soient respectés.

Dans certains pays de notre Sous-Région, le droit du travail précise en détail ce que doivent faire les organisations d'employeurs, de travailleurs et les syndicats, et va jusqu'à considérer que le non-respect de ces dispositions est une forme de pratique déloyale de travail. Il arrive également que, dans d'autres pays de l'Afrique Centrale où la législation ne fait pas explicitement référence au principe de bonne foi, on encourage celle-ci à travers l'obligation de fournir les informations nécessaires aux négociations.

6. Application à toutes les branches d'activité économique.

La convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs de toutes les branches d'activité économique. Cependant, un pays peut parfaitement exclure la police et les forces armées de son application, c'est le cas de la RDC et de la République du Congo. La Convention reconnaît également que le service public travaille dans des circonstances particulières, mais ne saurait pour autant en être exclu. On préconise dans ce cas d'appliquer à ce groupe de travailleurs et d'employeurs, des approches différentes (ou des « modalités particulières »).

Les changements du monde du travail présentent un certain nombre de défis pour la réalisation effective du droit à la négociation collective. **Les partenaires sociaux doivent trouver des formes de négociation collective adaptées aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires** dans des formes répondant à leurs besoins car ces catégories tendent à être exclues de son champ d'application ou sont confrontées à d'importants obstacles pour l'exercer.

Voilà pourquoi, l'ITAC encourage les travailleuses et travailleurs journaliers de créer des syndicats pour très bien défendre leurs intérêts vitaux et de participer aux négociations collectives

La négociation collective permet également aux employeurs et/ou à leurs organisations, ainsi qu'aux syndicats, de répondre à un large éventail de questions portant sur le lieu de travail: sécurité de l'emploi, organisation du travail, égalité des chances, les effets néfastes du changement climatique et autres questions.

7. La convention N° 154

La convention prévoit qu'il peut être nécessaire d'accorder à la négociation collective dans la fonction publique un traitement différent de celui appliqué aux autres branches d'activité économique. Dans un grand nombre de pays de l'Afrique Centrale, les statuts du personnel sont généralement conçus dans un souci d'uniformité.

Approuvés par le parlement, ils fixent en détail les droits, obligations et conditions de service, laissant peu de marge à la négociation. Leur modification peut nécessiter des amendements législatifs. Les négociations ont donc souvent lieu au niveau central.

Le financement du secteur public justifie aussi le caractère spécial de la négociation collective. Les salaires et autres conditions de travail des fonctionnaires publics ont un impact financier qui se reflète dans les budgets publics, lesquels sont approuvés par des institutions telles que le parlement, et pas nécessairement par l'employeur direct des fonctionnaires. C'est pourquoi la négociation collective sur des matières ayant des implications financières se déroule dans de nombreux pays de l'Afrique Centrale au niveau central et est souvent subordonnée aux directives ou contrôles imposés par des organes extérieurs, tels que le ministère des Finances ou les comités interministériels.

Les matières négociables, les compétences des divers organes de l'administration publique ainsi que la détermination des parties à la négociation à différents niveaux sont autant d'éléments qui viennent s'ajouter aux contraintes existantes.

8. Modalités particulières

L'article (3) de la Convention prévoit des «modalités particulières » d'application qui peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationale, et ce, pour le service public, à condition que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent exprimer leurs points de vue lors de consultations, parmi lesquelles:

- dispositions législatives qui permettent au parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une « fourchette » pour les négociations salariales ou d'établir une « enveloppe » budgétaire globale dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives;
- dispositions qui confèrent aux organisations financièrement responsables un droit de participation à la négociation collective au côté de l'employeur direct;
- rendre compatible un système négocié avec un cadre réglementaire, pratique courante dans les pays de l'Afrique Centrale ;
- la possibilité de fixer certaines directives, suite à des consultations avec les organisations de fonctionnaires publics concernant les matières à négocier, les niveaux auxquels la négociation collective doit se dérouler ou les parties qui peuvent négocier

Le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé, dans un cadre approprié; pour garantir l'efficacité de la négociation collective, et qu'en outre celle-ci ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles. Le niveau de négociation ne saurait être unilatéralement imposé par les pouvoirs publics;

Les organes et les procédures de règlement des conflits du travail (tels que les organismes de conciliation et de médiation) soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective, autrement dit qu'ils soient conçus pour encourager les deux parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent.

9. Adaptation aux circonstances nationales

Etant donné que les mesures visant à promouvoir la négociation collective doivent s'adapter aux circonstances nationales, on ne saurait recommander l'adoption de telles ou telles mesures en particulier. La convention admet l'existence de circonstances nationales différentes, y compris d'une grande variété de systèmes de relations professionnelles. La législation et la pratique nationales s'appliquent également à la négociation collective dans la fonction publique, ainsi qu'au rôle que jouent les représentants des travailleurs dans le processus.

En outre, les dispositions de la convention ne font pas obstacle à ce que la négociation collective ait lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation ou d'arbitrage, pour autant que les parties à la négociation collective participent volontairement au processus.

10. Application progressive de la convention

La convention énonce que la négociation collective sera progressivement étendue à toutes les matières couvertes par ladite convention, à savoir la fixation des conditions de travail et d'emploi; le règlement des relations entre employeurs et travailleurs; et le

règlement des relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. C'est pourquoi le fait d'avoir ratifié la Convention signifie que l'on doit appliquer le mécanisme de promotion de la négociation collective, au moins à certains domaines, pour progressivement l'étendre, dans un délai raisonnable, à tous les domaines.

11. Moyens de donner effet à la convention

Il existe plusieurs moyens de donner effet à la convention, dont les dispositions prévoient qu'elle sera appliquée en priorité par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou par toute autre « manière conforme à la pratique nationale » et, à défaut, par voie de législation nationale et ce dans le respect du principe clé de la convention. La négociation collective devrait autant que possible relever de la compétence des parties concernées. La Recommandation^o 163 comporte des mesures supplémentaires fournissant des conseils pratiques pour promouvoir la négociation collective.

12. Moyens de promotion de la négociation collective: la recommandation N° 163

La recommandation N°163 énonce plus en détail les mesures que les gouvernements et les parties pourraient prendre en vue de promouvoir la négociation collective. Pour commencer, ces mesures ont pour objectif de créer un cadre permettant la représentation – objectivement vérifiable des employeurs et des travailleurs par des organisations chargées de la négociation collective, mais également de responsabiliser ces organisations pour qu'elles s'investissent dans une négociation collective efficace. Ces mesures ont pour but de :

- Faciliter la mise en place et le développement volontaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs libres, indépendantes et représentatives ;
- Veiller à ce que ces organisations d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective;
- Encourager les pays comme la RDC où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations bénéficiant du droit de négociation collective, que ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs, préalablement définis, concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Comme souligné dans la Recommandation n° 163, la promotion de la négociation collective par les gouvernements et les différentes parties, doit comporter des mesures adaptées aux circonstances nationales prévues pour faciliter la négociation collective et prévoir un mécanisme indépendant de résolutions des conflits de travail. Ces mesures ont pour objectif de :

- Permettre la négociation collective à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national;
- Veiller à ce que les deux parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause;
- Mettre en place, si nécessaire, des procédures de règlement des conflits de travail qui aident les parties à trouver elles-mêmes une solution au conflit.

Comme le précise la Recommandation N° 163, lors de la négociation collective, les parties doivent encourager cette négociation en :

- Veillant à ce que, si la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, il y ait une coordination entre les parties;
- S'assurant que les négociateurs aient la possibilité de recevoir une formation appropriée, y compris en demandant aux pouvoirs publics de fournir une assistance pour cette formation;
- Garantissant que les parties à la négociation collective disposent du mandat nécessaire pour conduire et conclure ces négociations.

Les gouvernements jouent également un rôle essentiel pour promouvoir la négociation collective en mettant en place le cadre législatif et des organismes de soutien, y compris un dispositif de résolution des conflits destiné à faciliter la négociation. Voici quelques exemples d'initiatives prises par certains pays d'Afrique Centrale :

- Tenir à jour des bases de données publiques sur les conventions signées, offrant ainsi aux partenaires sociaux une source d'information fiable;
- Tenir à jour des statistiques sur le nombre, le type et le champ d'application des conventions collectives;
- Fournir une formation sur la négociation collective ainsi que sur la prévention et le règlement des conflits;
- Demander à l'administration du travail de mettre à disposition des mécanismes de résolutions des conflits;
- Diffuser les informations sur la situation économique et sociale du pays ainsi que sur la branche d'activité concernée.

CONCLUSION : nous avons eu largement du temps de vous expliquer les normes internationales du travail en matière des négociations collectives qui viennent en appui de vos droits de négocier à travers les syndicats, vos conditions du travail et de vie sans aucune contrainte extérieure ou interne et ceci fait partir de vos droits fondamentaux au travail et de des pratiques de la modernisation des négociations collectives dans le cadre de la lutte contre la misère et la pauvreté au travail.

2.2 LES TECHNIQUES DES NEGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES. (par le Secrétaire Général de L'Union Syndicale Provinciale de la CSC/Département de KUILOU, République du Congo).

2.2.1 DEFINITION

La convention collective contient les règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) applicables à un secteur d'activité. Elle est négociée et conclue d'une part par les organisations syndicales représentatives des salariés et d'autre part par les employeurs, éventuellement réunis en organisations syndicales ou associations. Chaque convention définit son champ d'application professionnel et territorial qui oblige toute entreprise concernée à l'appliquer, sauf cas particuliers.

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations syndicales, associations ou groupements d'employeurs.

Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des *avenants*: *Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties*, des accords ou des annexes.

La convention collective traite notamment des conditions d'emploi, de la formation professionnelle, des conditions de travail et des garanties sociales des salariés. Elle adapte les règles du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.

Les dispositions de la convention collective peuvent être plus favorables pour le salarié que le code du travail. Il peut s'agir par exemple d'une durée du travail inférieure à la durée légale de 35 heures ou d'indemnités de licenciement plus élevées que l'indemnité légale.

La convention collective peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas, comme par exemple des primes ou des congés supplémentaires.

Lorsqu'une convention collective s'applique à une entreprise, tous les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail (CDD: CDD : Contrat à durée déterminée, période d'essai, CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, etc.) sont concernés. Toutefois certains salariés, comme les Cadres de Direction par exemple, peuvent être exclus du champ d'application de la convention, car ils disposent d'un statut spécifique.

La très grande majorité des secteurs d'activités, et les entreprises qui s'y rattachent, sont couvertes par une convention collective.

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Nous avons en Afrique Centrale le model des conventions collectives ci-dessous :

1. La Convention Collective Sous Régionale ;
2. La convention collective nationale interprofessionnelle du travail.
3. La convention collective Nationale des secteurs ;
4. La convention collective nationale de sous-secteur ;
5. La convention collective de l'Entreprise.

La convention collective contient les règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) applicables à un secteur d'activité. Elle est négociée et conclue d'une part par les organisations syndicales représentatives des travailleurs et d'autre part par les employeurs, éventuellement réunis en organisations syndicales ou associations. Chaque convention définit son champ d'application professionnel et territorial qui oblige toute entreprise concernée à l'appliquer, sauf cas particuliers

2.2.2 Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les organisations syndicales représentatives de travailleurs et les organisations syndicales, associations ou groupements d'employeurs.

Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des *avenants*: *Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties*, des accords ou des annexes.

La convention collective traite notamment des conditions d'emploi, de la formation professionnelle, des conditions de travail et des garanties sociales des salariés.

Elle adapte les règles du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.

Les dispositions de la convention collective peuvent être plus favorables pour le salarié que le code du travail. Il peut s'agir par exemple d'une durée du travail inférieure à la

durée légale de 35 heures ou d'indemnités de licenciement plus élevées que l'indemnité légale.

La convention collective peut aussi contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas, comme par exemple des primes ou des congés supplémentaires.

2.2.3 Qui est concerné par une convention collective ?

Lorsqu'une convention collective s'applique à une entreprise, tous les travailleurs de l'entreprise liés par un contrat de travail (CDD: CDD : Contrat à durée déterminée, période d'essai, CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, etc.) sont concernés. Toutefois certains travailleurs, comme les cadres de Direction par exemple, peuvent être exclus du champ d'application de la convention, car ils disposent d'un statut spécifique.

La très grande majorité des secteurs d'activités, et les entreprises qui s'y rattachent, sont couvertes par une convention collective.

2.2.4 Comment déterminer sa convention collective ?

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Activité principale exercée, attribué par les statuts des Entreprises ou Etablissements lors de la création de l'entreprise, est un indice sur cette activité principale, et donc sur la convention collective applicable. Si les statuts de l'Entreprise vous renvoient vers plusieurs conventions collectives, il faut vérifier chaque champ d'application.

2.2.5 Quel est le champ d'application d'une convention collective ?

Les signataires de la convention collective fixent son champ d'application au niveau géographique (national, provincial ou local) et professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

La plupart des conventions collectives sont nationales : on parle de *convention collective nationale (CCN)*.

Dans certains secteurs d'activités, elles peuvent être complétées par conventions ou accords :

- provinciaux
- locaux
- Catégoriels (ouvriers, agent de maîtrise, cadre par exemple).

2.2.6 Quelle est la durée de validité d'une convention collective ?

Une convention collective est généralement à durée indéterminée.

Les parties peuvent également décider de fixer une durée de validité. Cette durée ne peut pas être supérieure à 5 ans.

2.2.7 Est-ce qu'un employeur doit appliquer une convention collective ?

Après avoir été négociée par l'organisation syndicale, certaines conventions collectives font l'objet d'un *arrêté d'extension*:

Il faut obligatoirement dans les pays de l'Afrique Centrale et en RDC un arrêté ministériel permettant de rendre les dispositions d'un texte applicables à l'ensemble *d'une profession* qui paraît au Journal officiel. On dit alors que la convention est *étendue*.

Une entreprise qui entre dans le champ d'application territorial et professionnel d'une convention étendue doit alors obligatoirement l'appliquer.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention collective, les syndicats peuvent saisir l'Inspection du travail ou alors les tribunaux du travail.

Tant que la convention collective n'est pas **étendue**, l'employeur n'a pas l'obligation de l'appliquer. Il doit cependant l'appliquer s'il fait partie de l'une des organisations patronales signataires. Il pourra également en faire une application volontaire.

2.2.8 Sanctions pénales encourues par l'employeur.

Des contraventions peuvent être prononcées par l'inspection du travail pour le non-respect des dispositions conventionnelles.

2.2.9 Comment sont informés les travailleurs sur la convention collective applicable ?

Si une convention est applicable à l'entreprise, l'employeur doit en informer les travailleurs. Ainsi, lors de son embauche, le travailleur doit recevoir une notice d'information concernant les *textes conventionnels: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissements applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du travailleur.*

2.2.10 Applicables dans l'entreprise.

L'employeur fournit également 1 exemplaire de ces textes aux entités ou personnes suivantes :

- Comité social et économique (CSE)
- Comité social et économique d'établissement
- Délégué syndical
- Travailleur mandaté par une organisation syndicale

L'intitulé de la convention doit apparaître sur le bulletin de paie. Il peut aussi être mentionné sur le contrat de travail.

Chaque année, l'employeur doit fournir aux représentants des travailleurs une liste des modifications apportées aux conventions collectives applicables dans l'entreprise. S'il n'existe pas de représentants des travailleurs, il communique cette information directement aux travailleurs.

2.2.11 Comment consulter une convention collective ?

Choisissez votre cas :

- Sur internet (gratuit)
- Commander la version papier (payant)
- Sur place

CONCLUSION : la Convention collective fait partir de droit du travail, elle doit être négocié dans des conditions fixent par la loi, appliquer et faire appliquer par l'Employeur. La Convention Collective du Travail (CCT) doit avoir des dispositions qui reconnaissent les droits syndicaux, les droits des travailleurs, les avantages sociaux, les conditions du travail et des conditions de vie qui éliminent la misère et la pauvreté au travail mais également la lutte contre les effets néfastes du changement climatique.

2.3 LES TECHNIQUES DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX (Par Jean Pascal MOTYNGEA, Expert)

2.3.1 Introduction

La négociation collective est caractérisée par des relations bipartites (entre deux parties indépendantes). Les parties de la négociation collective sont: un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs; et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

La promotion de la négociation collective est essentielle afin d'obtenir des relations professionnelles productives, équitables et stables. Bien qu'un cadre législatif adapté et d'autres mesures soient nécessaires, l'efficacité de la négociation collective est souvent mise à mal par un manque de capacités de négociation de la part des partenaires sociaux. Souvent ces derniers adoptent un style de négociation qui ne leur permet pas d'obtenir des résultats satisfaisants. Le plus souvent, ils adoptent un style de négociation basé sur la confrontation qui nuit à la confiance nécessaire à de bonnes relations professionnelles.

La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 (N°87) et la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 (N°98) posent les bases de relations professionnelles démocratiques et stables.

L'importance de la promotion de la négociation collective est consacrée par la convention sur la négociation collective (N°154) que nous venons de développer ci-dessus et la recommandation qui l'accompagne (N°163). Les capacités, connaissances et techniques de ceux représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentielles pour la prévention des conflits de travail et pour atteindre des résultats et des accords qui satisfont les besoins de chaque partie, voilà pourquoi, la formation des partenaires sociaux sur les grandes articulations des techniques des négociations collectives est obligatoire pour toutes les Entreprises sur le plan national, provincial et local.

Les techniques de négociation ne relèvent pas du bon sens. Elles sont acquises à travers une combinaison de formation et d'expérience. Les cours du CIF/OIT et de l'ITAC/CEO sur les techniques de négociation fournissent une connaissance approfondie et pratique des techniques et capacités de négociation.

Le cours a pour objectif d'améliorer la capacité des participants de négocier, et par conséquent, d'atteindre des résultats satisfaisants pour leurs organisations.

2.3.2 Objectifs

Les cours des négociations collectives que le CIF/OIT et l'ITAC/CEO dispensent chaque année en faveur des partenaires sociaux ont pour objectif de développer la capacité et la connaissance des participants en matière de technique de négociation. Une importance particulière est donnée à la façon dont les parties peuvent passer d'un style de négociation positionnelle à un style de négociation qui permet aux parties d'obtenir des gains mutuels et qui renforce leurs relations

2.3.3 Groupe cible

Nos cours s'adressent principalement aux partenaires sociaux (Banc Syndical et Banc Patronal) qui sont impliqués, directement ou indirectement dans des négociations, que ce soit au niveau de l'entreprise, d'un secteur/branche d'activités ou au niveau national, provincial et local.

2.3.4 Durée

La durée des négociations collectives peuvent prendre selon le CIF/OIT et l'ITAC/CEO, de 3 à 5 jours selon les cas, l'Entreprise, Etablissement et Administration publique.

2.3.5 Méthodologie des Négociations Collectives

Le contenu du cours a été conçu de manière à pouvoir être transposé par les participants dans leur réalité. Des outils et des méthodes pédagogiques appropriés seront utilisés à cet effet conformément à l'approche de l'apprentissage du Centre de Turin ou de Kinshasa/Pointe Noire. A cet effet la formation sera axée sur les apprenants et sera basée sur l'expérience et l'apprentissage. Le partage et la création de connaissances seront favorisés et une grande partie des discussions et analyses auront lieu lors de travaux de groupe.

2.3.6 Les Langues de Négociation Collective.

Pendant les négociations collectives, les participants peuvent parler une seule langue officielle couramment parlée dans les Administrations que tous les négociateurs peuvent parler et comprendre, il n'est pas exclu que les négociateurs puissent aussi parler les langues nationales ou vernaculaires.

2.3.7 VOLET I : SUR QUELS SUJETS, POUR QUELS ACTEURS ET QUELS EFFETS JURIDIQUES ?

Les sujets sur lesquels peuvent porter les négociations.

- Des négociations peuvent porter sur les conditions du travail
- Des négociations peuvent porter sur les questions de droit
- Des négociations peuvent porter sur les questions sociales
- Des négociations peuvent porter sur les questions techniques, Administratives et financières
- Des négociations peuvent porter sur les questions des conditions de vie
- Des négociations peuvent porter sur toutes les autres questions.

Les acteurs de la négociation.

- Les organisations syndicales représentatives
- L'autorité administrative compétente pour négocier

2.3.8 VOLET II : Le type de clauses pouvant être contenues dans les accords.

- Des dispositions édictant des mesures à prendre sur le plan social, technique, Administrative et des Ressources Humaines ;
- Des clauses par lesquelles l'Employeur et l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées pour améliorer les conditions du travail (SST) et de vie (la lutte contre la pauvreté au travail) ;
- Un calendrier prévisionnel lorsque la mise en œuvre de l'accord implique des mesures supplémentaires ;
- Des clauses constituant des déclarations d'intention.
- Articulation entre consultation des organismes consultatifs et négociation collective

2.3.9 VOLET III : LES ÉTAPES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- L'initiative de la négociation.
- La conclusion d'accords-cadres et/ou accords de méthode.
- Droits et devoirs des parties à la négociation.
- Les modalités de tenue d'une réunion de négociation à distance.
- Le contenu de l'accord
- La signature de l'accord
- La publication et l'entrée en vigueur de l'accord

LES RÉFLEXES DU BON NÉGOCIATEUR SYDICAL

2.3.10 VOLET IV : LA VIE DE L'ACCORD COLLECTIF APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR.

1. La modification de l'accord.
2. La suspension de l'accord
3. La dénonciation de l'accord.

OBSERVATION : Nous n'avons pas souhaité donner les détails pédagogiques pour cet exposé des techniques des négociations collectives parce qu'il a été suffisamment documenté dans les exposés repris ci-dessus.

2.4 Les mutations de la négociation collective. Le cas de la RDC (par Jean Pascal MOTYNGEA)

Cet Exposé a pour objectif d'analyser les évolutions de la négociation collective, telle qu'elle s'est développée en RDC depuis 1960, pour comprendre la conjoncture actuelle, caractérisée par un développement désastreux de la négociation collective dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques alors que tout un chacun peut observer une très grande fragilité des régulations collectives en RDC et dans les pays de l'Afrique Centrale Francophone.

2.4.1 Quels sont les ressorts de cette situation ? Formulons quelques hypothèses.

Dans l'ensemble des Entreprises, Etablissements et Administrations Publiques des pays de l'Afrique Centrale, les systèmes de relations professionnelles et les mécanismes de négociation collective ont été élaborés pour résoudre les graves conflits sociaux qui ont accompagné le passage des sociétés coloniales vers les sociétés postcoloniales. Les négociations collectives ont permis à l'UNTZA, syndicat Unique ne négocier plus de 750 conventions collectives de 1967 à 1990 Ce passage, effectué avec des rythmes et des systèmes institutionnels différents suivant les Entreprises reposait sur la représentation de sociétés divisées en classes (classe ouvrière, classe moyenne et la classe dirigeante) en lutte les unes contre les autres pour la répartition des biens produits par l'Entreprise, Etablissements et Administrations publiques

La négociation collective dans ce cadre s'est développée pour construire des compromis sociaux entre intérêts antagonistes par la création de mécanismes institutionnels servant à faire émerger des acteurs collectifs capables de représenter ces intérêts : le patronat d'un côté, les syndicats de l'autre.

Ces acteurs ont fonctionné en parallèle sur une fiction juridique partagée : leur capacité à représenter ces logiques d'intérêts. Dans une telle conception des rapports sociaux, négociation collective et conflit sont liés.

Dans la plupart des pays de l'Afrique Centrale, compte tenu des coûts collectifs des conflits sociaux, patronats et syndicats de travailleurs ont inversé au cours du 21^{ème} siècle le rapport qui faisait du conflit une phase préalable de la négociation. Le conflit ouvert est devenu moins fréquent, réduit aux situations où les acteurs ne trouvent pas de solution par la négociation qui s'est détachée peu à peu de la conflictualité, pour devenir le mode dominant de construction des règles du jeu entre partenaires antagonistes.

Et les États ont eu tendance à mettre en place des mécanismes institutionnels, limitant la possibilité de conflit spontané, avec des mécanismes de consultation préalable assortie ou non de sanctions légales.

En RDC, marquée par une tradition culturelle conflictuelle, le rapport entre conflit social et négociation collective est resté très vivace dans les pratiques et l'imaginaire social. Le conflit spontané a conservé le statut d'une expression socialement légitime dans la culture des acteurs sociaux. Le rapport de force antagoniste a pris la forme de ce que Jean Pascal MOTYNGEA a nommé « *la grève froide* » (2015), une conflictualité récurrente qui relie des arrêts de travail durs et radicaux et parallèlement des négociations d'un type particulier. Les syndicats joueraient à la stratégie de « *la grève froide* », car elle représenterait une stratégie plus avantageuse que celle d'une négociation qui implique d'entrer dans une logique de concession réciproque.

Les syndicats Congolais utilisent un ensemble de techniques dilatoires qui tendent à limiter le rôle de la négociation. Ils font par exemple le choix en situation de négociation de mobiliser un grand nombre de représentants plutôt qu'un interlocuteur ayant une capacité décisionnelle clairement identifiée. Ils vont au début des négociations se lier les mains par une déclaration écrite préparée d'avance qui fige leurs marges de négociation.

Ils vont dans certain cas refuser de prendre part à un vote plutôt que d'affirmer leurs désaccords, ou encore se satisfaire de contreparties floues ou générales difficilement applicables, ce qui permet de revenir en arrière. Un syndicalisme faible, divisé, sans grandes ressources d'expertise peut avoir intérêt à saper les règles du jeu plutôt que de participer à les définir.

2.4.2 Les entreprises publiques : un problème de structures

Les entreprises publiques, après la période des années 1990, ont utilisé la possibilité que leur avait ouverte le Gouvernement Congolais pour développer des accords d'entreprises. Il s'est agi de transformer les compromis sociaux internes, pour passer du monopole au marché, compte tenu des choix faits par la République Démocratique du Congo.

La négociation collective s'est développée de façon importante depuis le début des années 1990, mais elle a rencontré dans ces entreprises deux types de problèmes structurels. Le premier est lié à l'existence des formes de dialogue social paritaire existant antérieurement dans ces entreprises. Le paritarisme lie le nombre de sièges dont disposent-les syndicats...

La coexistence du paritarisme et le développement de la négociation collective se sont traduites par un fonctionnement schizophrénique juridique et social avec un double système d'acteurs et de structures. D'un côté, les syndicats majoritaires aux élections syndicales, agissant et défendant les négociations paritaires et, de l'autre, les organisations syndicales minoritaires qui ont utilisé la négociation collective pour exister, ce que par définition ne permet pas le cadre paritaire puisque les sièges dans les organismes paritaires sont accordés en fonction du nombre de voix.

Cette situation a abouti à une sorte de concurrence entre les deux formes de dialogue social arbitré périodiquement par les conflits locaux et la jurisprudence en fonction des histoires institutionnelles de chaque entreprise, jusqu'à ce qu'une sorte de Yalta structurel s'installe avec une montée de la négociation collective et un paritarisme en régression.

À ce problème est venu s'ajouter une seconde difficulté, liée à la structure de décision de ces entreprises qui comprennent de nombreux établissements. Les négociations ont été la plupart du temps situées au niveau des sommets des entreprises, laissant peu de marges de manœuvre au niveau des unités locales, qui n'avaient pas l'habitude de négocier.

Le dialogue social était réduit à un échange de point de vue et les directions étaient souvent confrontées à des syndicats majoritaires hostiles à l'introduction de la négociation collective. Ces phénomènes, en se cumulant, ont créé un imbroglio juridique et social dont les ex-entreprises publiques ne sont pas complètement sorties aujourd'hui.

OBSERVATION : Nous avons constaté au cours de trente dernières années, la dégradation très avancée des négociations collectives dans les Entreprises, Etablissements et Administration publique de la RDC et de la République du Congo à cause de la prolifération des syndicats, la désorganisation des relations professionnelles et du travail et l'indifférence totale des Employeurs publics et privés.

Les négociations collectives n'ont plus une priorité pour lutter contre les mauvaises conditions du travail et de vie, ce qui aggrave la pauvreté et la misère et la pauvreté des travailleurs, des fonctionnaires et des paysans.

3. MERCREDI LE 02 AOÛT 2023.

3.1 LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE AU TRAVAIL (Professeur BERIMBE BETINDANA JJ)

Les normes des Nations Unies de la lutte contre la pauvreté :

- LES ODD

Les Objectifs de développement durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030.

Les 17 ODD sont intégrés - reconnaissant que les interventions dans un domaine affecteront les résultats dans d'autres et que le développement doit équilibrer les aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Les pays se sont engagés à accélérer les progrès pour ceux qui sont le plus en retard. Les ODD sont conçus pour mettre fin à la pauvreté, à la faim, au sida et à la discrimination à l'égard des femmes et des filles.

La créativité, le savoir-faire, la technologie et les ressources financières de toute la société seront nécessaires pour atteindre les Objectifs dans tous les contextes

PAS DE PAUVRETE

D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges qui souffrent d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays.

- Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient
- D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété foncière, au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage, aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la micro finance
- D'ici à 2030, renforcer la résilience des pauvres et des personnes en situation vulnérable et réduire leur exposition aux phénomènes climatiques

extrêmes et à d'autres chocs et catastrophes d'ordre économique, social ou environnemental

- Garantir une mobilisation importante de ressources provenant de sources multiples, y compris par le renforcement de la coopération pour le développement, afin de doter les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés, de moyens adéquats et prévisibles de mettre en œuvre des programmes et politiques visant à mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes
- Mettre en place aux niveaux national, régional et international des cadres d'action viables, qui se fondent sur des stratégies de développement favorables aux personnes touchées par la pauvreté et soucieuses de la problématique de genre, afin d'accélérer l'investissement dans des mesures d'élimination de la pauvreté.

LA DECLARATION DES NATIONS UNIES SUR LES DROITS DES PAYSANS.

Les paysans ont le droit à la vie, à l'intégrité physique et mentale, à la liberté et à la sécurité¹. Les paysans et les autres personnes travaillant dans les zones rurales ont droit à la reconnaissance en tous lieux de leur personnalité juridique.

Article 1: Paysan Article 2: Obligations Générales des ÉTATS Article 3: Égalité et Non-Discrimination Article 4: Non-Discrimination à l'Égard des Femmes Article 5: Droit aux Ressources Naturelles et au Développement Article 6: Droit à la vie, à la Liberté et à la Sécurité de la Personne Article 7: Liberté de Circulation Article 8: Liberté de Pensée, d'Opinion et d'Expression Article 9: Liberté d'Association Article 10: Droit à la Participation Article 11: Droit à l'Information Article 12: Accès à la Justice Article 13: Droit au Travail Article 14: Droit à un Environnement de Travail Sûr et Sain Article 15: Droit à l'Alimentation et la Souveraineté Alimentaire 1 7 9 13 15 17 19 21 23 25 27 29 31 33 35 39 41 43 47 49 51 53 55 57 59 61 63 65 67.

Article 16: Droit à un Revenu et à des Moyens de Subsistance Décents et aux Moyens de Production Article 17: Droit à la Terre Article 18: Droit à un Environnement Propre, Sûr et Sain à utiliser et à gérer Article 19: Droit aux Semences Article 20: Droit à la Diversité Biologique Article 21: Droit à des Systèmes d'Eau Propre Article 22: Droit à la Sécurité Sociale Article 23: Droit à la Santé Physique et Mentale Article 24: Droit au Logement Article 25: Droit à l'Éducation et à la Formation Article 26: Droits Culturels et Savoirs Traditionnels Article 27: Responsabilité de l'ONU et des autres Organisations Intergouvernementales Article 28: Obligations Générales

Qu'est-ce que la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen ?

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est un document servant de feuille de route mondiale en matière de liberté et d'égalité et qui protège les droits de chaque personne, partout dans le monde.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est un document servant de feuille de route mondiale en matière de liberté et d'égalité et qui protège les droits de chaque personne, partout dans le monde. Pour la première fois lors de sa rédaction, des pays se sont mis d'accord sur les droits et les libertés qui nécessitaient une protection universelle, afin que chacun et chacune puisse vivre dans la liberté, l'égalité et la dignité.

La DUDH a été adoptée le 10 décembre 1948 par l'Organisation des Nations, unies juste après la création de celle-ci, en réaction aux « actes de barbarie qui [ont révolté] la

conscience de l'humanité » pendant la Seconde Guerre mondiale. Son adoption reconnaît les droits humains comme la base de la liberté, de la justice et de la paix.

Le travail sur la DUDH a commencé en 1946, lorsqu'un Comité de rédaction composé de représentants de plusieurs pays, dont les États-Unis, le Liban et la Chine, a été créé. Le Comité de rédaction a ensuite été élargi pour intégrer des représentants de l'Australie, du Chili, de la France, de l'Union soviétique et du Royaume-Uni, afin que le document soit rédigé avec la contribution de pays de toutes les régions du monde et intègre leurs diverses spécificités religieuses, politiques et culturelles. La DUDH a ensuite été examinée par tous les membres de la Commission des droits de l'homme et a enfin été adoptée par l'Assemblée générale en 1948.

La DUDH définit 30 droits et libertés inhérents à tous les humains et dont personne ne peut les priver. Aujourd'hui encore, ces droits constituent la base de l'ensemble du droit international en matière de droits humains. La DUDH reste un document vivant. C'est le document le plus traduit au monde.

3.2 QU'EST-CE QUE LA PAUVRETE AU TRAVAIL

Quelle est la définition de la pauvreté ?

La pauvreté, c'est ne pas avoir assez d'argent pour répondre à ses besoins de base en nourriture, en vêtements et en logement. Toutefois, la pauvreté, ce n'est plus, beaucoup plus, que le manque d'argent. La Banque mondiale décrit la pauvreté comme suit : La pauvreté, c'est avoir faim.

La pauvreté, c'est ne pas avoir assez d'argent pour répondre à ses besoins de base en nourriture, en vêtements et en logement. Toutefois, la pauvreté, ce n'est plus, beaucoup plus, que le manque d'argent.

La Banque mondiale décrit la pauvreté comme suit :

La pauvreté, c'est avoir faim. La pauvreté, c'est être sans abri. La pauvreté, c'est être malade et ne pas pouvoir voir un médecin. La pauvreté, c'est ne pas pouvoir aller à l'école et ne pas savoir lire. La pauvreté, c'est ne pas avoir de travail, s'inquiéter de l'avenir et vivre au jour le jour.

La pauvreté a de nombreux visages. Elle change de lieu en lieu et avec le temps. Elle a été décrite de maintes manières. Le plus souvent, la pauvreté est une situation à laquelle les gens veulent échapper. La pauvreté est donc un appel à l'action – pour les pauvres comme pour les riches, un appel à l'action pour changer le monde pour que beaucoup plus de gens aient assez à manger, un logement décent, accès à l'instruction, à des soins de santé et à la protection contre la violence, ainsi qu'un mot à dire par rapport à ce qui se passe dans leur communauté.

La pauvreté, c'est aussi ne pas pouvoir participer à des activités récréatives, ne pas pouvoir envoyer ses enfants en excursion ou à une fête d'anniversaire avec leurs camarades de classe, ne pas pouvoir payer les médicaments en cas de maladie. Ce sont là autant de conséquences de la pauvreté. Les personnes qui peuvent à peine se nourrir et se loger ne peuvent tout simplement pas envisager de telles dépenses. Quand les gens sont exclus de la société, ne sont pas bien instruits et présentent une incidence élevée de maladie, cela a des répercussions néfastes sur la société. Nous payons tous le prix de la pauvreté. Le coût élevé du système de soins médicaux, du système juridique et d'autres systèmes qui aident les gens qui vivent dans la pauvreté a une incidence sur notre économie

Même si beaucoup de progrès a été fait relativement à la mesure et à l'analyse de la pauvreté, la Banque mondiale poursuit son travail pour définir des indicateurs pour

mesurer d'autres dimensions de la pauvreté. Elle veut notamment définir des indicateurs sociaux touchant l'instruction, la santé, l'accès aux services, la vulnérabilité et l'exclusion sociale (pas d'emploi, de logement, de l'éducation, des nourritures, des loisirs ...).

La pauvreté ne découle pas d'une cause unique, et les résultats de la pauvreté sont différents dans chaque cas. La pauvreté varie considérablement selon la situation. On ne peut comparer le fait de se sentir pauvre en Belgique à celui d'être pauvre en Maroc et en RDC.

Les différences entre les riches et les pauvres à l'intérieur d'un même pays peuvent également être grandes, si en RDC on parle de 450 familles riches qui se partagent 60% de la richesse du pays, tous les autres personnes qui ne font pas partie de ces familles sont pauvres ou très pauvres et vivent exclus de la société Congolaise.

Si aujourd'hui la RDC arrivait à distribuer la richesse nationale d'une manière équitable par des bons salaires pour tous, le plein emploi décent pour tous, l'éducation et les soins de santé de qualité pour tous, le pays arrivera à éliminer la pauvreté au travail et dans la société, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui où 47% du budget national est détourné par une élite corrompue et incapable de regarder les souffrances de leurs concitoyens qui ont faim, les maladies dont les enfants ne sont scolarisés.

Malgré les nombreuses définitions de la pauvreté, une chose est certaine : la pauvreté est un problème de société très complexe. Peu importe comment on la définit, on peut convenir qu'il s'agit d'un problème qui requiert l'attention de tous. Il importe que tous les membres de notre société travaillent ensemble pour que tous aient des possibilités de réaliser leur plein potentiel. Il est avantageux pour tous de s'aider les uns les autres.

3.3 Quelle est la cause de la pauvreté ?

La pauvreté est l'état qui ne fait pas ombre aux petits, elle leur inspire confiance. Elle valorise leur propre état et leur permet, à partir de là, d'affronter le monde. Elle les aide à puiser dans leur propre condition l'équilibre, la stabilité qui permet d'accueillir plus pauvre qu'eux.

En République Démocratique du Congo, nous comptons deux catégories des milieux où viennent des pauvres à savoir :

1. Les pauvres dans la société
2. Les pauvres dans les milieux du travail
3. Les pauvres dans les zones rurales.

3.4 LES PAUVRES DANS LA SOCIÉTÉ.

Qui sont-ils vraiment :

- Les migrants ruraux (les personnes qui quittent le monde rural pour s'installer en ville sans formation, sans ressources et des structures d'assistance sociale, ils sont délivrés à eux-mêmes) ;
- Les chômeurs et les sans Emplois (les personnes qui ont étudiés et détiennent des qualifications mais ne trouvent pas des Emplois. Ceux qui n'ont aucune qualification mais cherchent du travail dont 80% ne sont pas scolarisés) ;
- Les femmes des quartiers et des collectivités territoriales défavorisés ;
- Les personnes vulnérables ;
- Les femmes et les hommes avec des petits boulons ;

LES PAUVRES AU TRAVAIL

Qui sont-ils vraiment.

- Les femmes et les hommes manouvres lourds et spécialisés, les exécutants, les maitrises et les cadres de collaborations (81%) ;
- Les travailleurs journaliers et de secteur informel (97%) ;
- Les retraités (98%) ;
- Les fonctionnaires (79%) ;
- Et c....

LES PAUVRES DE MONDE RURAL

Qui sont-ils vraiment ?

- Les paysannes et paysans ;
- Les travailleurs ruraux
- Les éleveurs et les agriculteurs pauvres ;
- Les chasseurs et pêcheurs pauvres ;
- Etc...

3.5 La pauvreté volontaire, comment la justifions-nous ?

Dans notre civilisation Bantou, la pauvreté n'est pas considéré comme un catastrophe en soi, et pendant la colonisation, les Eglises nous ont fait croire que seul, les pauvres vont aller au Paradis et les riches irons directement à l'Enfer et cette évangile indécente est renseigné aux fidèles jusqu'à ce jour. Tout le monde en RDC soutient qu'il s'agit du testament de Jésus-Christ qui l'a établie comme l'état idéal pour les hommes.

Pour votre gouverne la pauvreté volontaire est toutes convictions spirituelles et morales. A quel titre affirment-ils que leur état doit être celui de la pauvreté ? La pauvreté est l'état qui ne fait pas ombre aux petits, elle leur inspire confiance. Elle valorise leur propre état et leur permet, à partir de là, d'affronter le monde. Elle les aide à puiser dans leur propre condition l'équilibre, la stabilité qui permet d'accueillir plus pauvre qu'eux. Nous devons combattre sans repli dans notre société, le milieu du travail y compris dans le monde rural, toute forme de pauvreté qui n'est autre qu'un gangrené pour notre société.

3.6 Quelles sont les causes de la pauvreté en RDC ?

L'analyse de ces problèmes indique qu'il y a trois dynamiques cruciales qui alimentent et amplifient la pauvreté en RDC. Elles sont : (i) changements rapides et brutaux de la structure sociale ; (ii) renforcement des mécanismes d'abus du pouvoir ; et (iii) interconnexion des tendances clés de pauvreté.

3.7 DÉFINITIONS ET APPROCHES DE LA PAUVRETÉ.

Bien qu'il existe différentes définitions et approches pour mesurer la pauvreté, ce phénomène est multidimensionnel et reste difficilement quantifiable.

- La complexité réside dans la description des caractéristiques de ce phénomène : la pauvreté comme un manque de ressources monétaires, un déficit d'éducation et santé, ou bien l'absence de liberté, l'impossibilité de participer à une communauté ou le manque d'un sentiment d'appartenance à une société donnée.
- La pauvreté, les inégalités et l'injustice sont des problèmes structurels ancrés dans la société de deux Congo et dans d'autres pays de l'Afrique Centrale. La lutte contre la pauvreté est devenue une priorité et un des principaux Objectifs du Millénaire du Développement pour avoir «un monde plus pacifique, plus prospère et plus juste.

➤ **La pauvreté peut se manifester de manière multiple.**

Par la faiblesse ou l'absence d'un revenu, par un logement précaire, par une mauvaise santé, par une éducation insuffisante, par la sous-alimentation ou un environnement dégradé... Ces facteurs varient d'une région à une autre, d'un groupe de personnes à d'autres ce qui complexifie la quantification du phénomène, néanmoins il est clair que la pauvreté est multidimensionnelle.

Toutes les organisations internationales sont d'accord aujourd'hui pour affirmer que la pauvreté ne doit pas être réduite à son expression monétaire autrement dit, la pauvreté exprimée en fonction de l'insuffisance de ressources économiques pour vivre décemment.

La pauvreté n'est pas une condition universelle, sa définition s'attache aux différentes caractéristiques qui la composent. Dans ce contexte et pour mieux comprendre ce phénomène, nous présenterons le point de vue de deux institutions internationales sur la définition de la pauvreté, ainsi qu'un certain nombre d'idées développées sur le sujet par des économistes dans la littérature. Enfin nous présenterons les différentes approches conceptuelles de la pauvreté.

➤ **Les définitions de la Pauvreté selon le PNUD et la Banque Mondiale.**

Pour la Banque Mondiale et le PNUD la pauvreté résulte «d'un manque d' (accès aux) actifs, d'une croissance économique insuffisante ou inappropriée, et d'une mauvaise gouvernance».

La Banque Mondiale et le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) restent les deux institutions phares dans la lutte contre la pauvreté. Les deux organisations s'accordent sur les causes de la pauvreté mais ont cependant des divergences quant à la définition de celle-ci et de son quantification.

Le PNUD définit spécifiquement trois notions :

- **La pauvreté extrême ou pauvreté absolue :**

Une personne vit en condition d'extrême pauvreté si elle ne dispose pas des revenus nécessaires pour satisfaire ses besoins alimentaires essentiels définis sur la base de besoins caloriques minimaux (1800 calories par jour et par personne (OMS).

- **La pauvreté générale ou pauvreté relative :**

Une personne vit en condition de pauvreté générale si elle ne dispose pas des revenus suffisants pour satisfaire ses besoins essentiels non alimentaires : habillement, énergie, logement, ainsi que des biens alimentaires.

- **La pauvreté humaine :**

Est considérée comme l'absence des capacités humaines de base : analphabétisme, malnutrition, longévité réduite, mauvaise santé maternelle, maladie pouvant être évitée. Le PNUD ne définit pas officiellement la pauvreté monétaire, mais l'évoque. C'est la pauvreté humaine qui est mise au cœur de l'analyse et celle-ci est liée à la notion de développement humain : le développement humain représente l'élargissement des possibilités et des choix offerts aux individus.

Ainsi le PNUD privilégie une approche multidimensionnelle où la pauvreté humaine est définie comme étant « la négation des opportunités et des perspectives fondamentales sur lesquelles repose tout développement humain : vivre une vie longue, saine,

constructive, et jouir d'un niveau de vie décent, ainsi que de la liberté, de la dignité, du respect de soi-même et d'autrui.

Quant à l'approche utilisée par la **Banque Mondiale**, il s'agit d'une approche monétaire de la pauvreté. Son raisonnement consiste à identifier deux sortes de pauvreté : **la pauvreté absolue et la pauvreté relative** qui ont été précédemment définies.

La Banque Mondiale reconnaît les différentes facettes de la pauvreté : sa dimension multiple n'est **ainsi** pas négligée. Elle explique que l'étude des domaines comme la santé, l'éducation, la vulnérabilité, le manque de pouvoir et le manque de parole sont particulièrement nécessaires pour appréhender la pauvreté dans toute sa complexité.

L'approche monétaire de la Banque Mondiale consiste à « se baser sur un critère de revenu ou de consommation, puis combiner différents domaines qui se renforcent ou s'aggravent pour diminuer ou bien pour accroître le niveau d'indigence des populations pauvres.

➤ **Les différentes approches de la Pauvreté**

Dans la littérature on distingue deux grandes approches de la pauvreté qui sont détaillées par la suite:

~ **L'Approche monétaire soutenue par les Utilitaristes.**

~ **Les Approches non monétaires**

➤ **L'Approche monétaire ou de revenu**

Selon cette approche le bien-être résulte d'une insuffisance des ressources monétaires qui entraîne une consommation insuffisante. Elle s'appuie soit sur le revenu, soit sur la consommation traduite en valeur monétaire. Cette approche est dominante et la plus utilisée par les institutions internationales, notamment la Banque Mondiale.

La théorie du bien-être est la référence pour l'analyse de la pauvreté monétaire. Les Welfaristes font soit référence au bien-être économique directement lié au concept d'utilité économique -ou soit indirectement comme l'utilité générée par la consommation totale. En pratique le bien-être économique n'est pas quantifiable directement car les agents économiques ont des préférences différentes en conséquence l'approche monétaire de la pauvreté s'appuie sur l'utilisation de revenu ou de consommation comme mesure de bien-être.

Deux principes essentiels ressortent de cette approche : les individus sont les seuls à savoir ce qui est dans leur intérêt, ils ont donc des préférences différentes et l'Etat doit limiter ses interventions dans l'économie, il doit mettre l'accent sur des politiques qui réduisent la pauvreté, mais basées sur l'augmentation de la productivité, de et par conséquence du revenu

➤ **Les Approches non-monétaires**

Les approches non-monétaires, contrairement aux utilitaristes, se basent sur la définition du bien-être d'un point de vue social, en effet le bien-être n'est pas traduit en termes de ressources monétaires, mais en termes de libertés et d'accomplissements.

➤ **L'approche par les besoins de base :**

Cette approche met en avant l'identification des besoins communs à tous les êtres humains nécessaires pour atteindre une certaine qualité de vie. Ces besoins sont des besoins de base tels que l'éducation, la santé, l'hygiène, l'assainissement, l'eau potable et l'habitat. En effet une personne est considérée comme pauvre lorsqu'elle ne satisfait pas ses besoins de base par rapport à un certain standard de vie. Un des inconvénients de

cette approche est la définition même des besoins de base qui comme la pauvreté reste assez relative.

➤ **L'approche par le cumul de privations, une approche multidimensionnelle :**

C'est une méthode qui consiste à l'analyse d'une source homogène, par exemple : des enquêtes ponctuelles auprès des ménages, pour identifier les individus qui sont privés simultanément de certains biens et services nécessaires pour assurer un niveau de vie « normal ». Suite à ces enquêtes un « score » relatif est construit par rapport à ces privations pour chaque unité statistique. Les pauvres sont les personnes qui ont un nombre de privations récurrentes et fixes. L'inconvénient avec cette approche réside dans la définition de ces biens et services nécessaires et la fixation d'un score minimale.

➤ **L'approche par les capacités ou « capabilities » :**

Cette approche repose sur le concept de « Justice Sociale ». Ici la « chose » qui manque n'est pas l'utilité ni les besoins de base, mais les habilités ou capacités humaines jugées fondamentales pour pouvoir accéder à un certain niveau de vie. Le bien-être ce n'est pas la possession de biens, mais d'être bien nourri, bien éduqué, en bonne santé, de participer à la vie collective etc. Cet ensemble de facteurs déterminent la valeur de vie. Sen indique que la valeur de la vie d'un individu dépend d'un ensemble de façons de faire et d'être qu'il regroupe sous le terme de « fonctionnements ».

Les capacités d'un individu sont déterminées par ses potentialités qui correspondent à des dotations en capital social, capital humain, capital physique et capital économique (Rousseau, 2001), ainsi que par ses opportunités, qui sont conditionnées par l'environnement propre à l'individu qui déterminera ses choix possibles, c'est-à-dire les contraintes de fonctionnement.

Les fonctionnements sont des accomplissements alors que les capacités décrivent la liberté de choisir parmi les différents fonctionnements. Un pauvre est une personne qui n'a pas les capacités d'atteindre un certain sous-ensemble de fonctionnements. En finalité, la pauvreté est donc la privation de cette fonctionnalité.

➤ **Les autres approches :**

La pauvreté subjective : Consiste à évaluer les perceptions des ménages qui ont été soumis à des enquêtes et qui répondent à des questions relatives à leur situation. Par exemple : le fait de pouvoir épargner, ou de devoir se servir de ces réserves, ou de disposer de la somme minimale nécessaire pour « joindre les deux bouts du mois ». Cette démarche permet de savoir quels sont les besoins que les ménages jugent nécessaires et quels sont ceux, qui à leur avis, sont un signe de pauvreté. C'est une approche qui comporte des inconvénients car les questions posées doivent être appropriées au contexte.

La pauvreté transitoire/structurelle : Consiste à faire la différence entre la permanence dans l'état de pauvreté dû à la structure même de la société, et l'état de pauvreté transitoire qui résulte d'une conjoncture défavorable. Cette approche est peu utilisée car elle nécessite un suivi lourd, toutefois elle est importante car elle permettrait de modifier les politiques et programmes de lutte contre la pauvreté en fonction de sa nature structurelle ou conjoncturelle.

L'approche instantanée/cycles de vie : Cette approche différencie les pauvres « permanents » des pauvres « transitoires » qui font des sacrifices pendant un cycle de leur vie dans espoir d'un revenu plus élevé sur le long terme.

➤ Conclusion

La pauvreté reste difficile à éradiquer, qu'est-ce qu'il faudrait faire pour la réduire ?

Des auteurs donnent des pistes de solution très vastes par exemple : exploiter des possibilités de croissance et d'emploi dans les zones rurales hors l'agriculture, améliorer l'environnement global via des investissements productifs dans l'éducation, santé et éducation.

Prof. **Abdelkhalek Touhami** consacre une réflexion importante aux instruments qu'il faudrait mettre en œuvre pour réduire la pauvreté, le développement et le financement des micros entreprises et des petites entreprises est pour lui un des instruments efficaces.

La lutte contre la pauvreté est devenue une priorité et un des principaux Objectifs du Développement Durable (ODD) adoptés dans les années 2010 au siège des Nations Unies. Les 17 objectifs ODD comme ils se définissent ont été mis en place pour avoir « **un monde plus pacifique, plus prospère et plus juste** »

➤ **Les ODD regroupent 17 objectifs qui doivent être atteint d'ici 2030, elles sont repris ci-dessus dont la lutte contre la pauvreté est l'objectif numéro 1.**

➤ **Pauvreté au travail : l'emploi, un rempart pour préserver sa place et sa dignité ?**

En RDC , le Droit du travail et moins encore des politiques sociales mises places depuis 1960 n'ont pas permis aux travailleurs et fonctionnaires d'avoir des salaires décentes alors que , l'activité salariée devrait en principe protéger les travailleurs sur les plans matériel et social, ce qui n'est pas le cas , 63 ans après l'indépendance. Cependant, bien que les régulations législatives et politiques n'ont rien changé les conditions de vie et du travail puissent maîtriser le marché du travail, qui est régi principalement par le monde économique. Les emplois, lorsqu'ils sont devenus précaires ou partiels, n'assurent pas toujours de bonnes conditions de vie. Les salariés peuvent alors être touchés par la pauvreté voire à l'extrême par l'exclusion.

Il semble étonnant d'exercer une activité professionnelle, et, en contrepartie, de ne pas pouvoir subvenir à ses besoins. Ce paradoxe est pourtant une réalité de plus en plus décriée. Pour preuve, les médias, les économistes, les associations, les syndicats, les travailleurs sociaux et les politiques s'emparent du problème ; les uns pour constater l'ampleur du phénomène, les autres pour tenter d'y apporter quelques solutions.

Le Département des Etudes Sociales et Développement évalue le nombre de « travailleurs pauvres » en RDC à Huit travailleurs/Fonctionnaires sur Dix, comme il n'existe pas une politique nationale des salaires, la situation restera inchangé.

➤ **La définition et la typologie des « travailleurs pauvres »**

Nous retiendrons la définition de : « le “travailleur pauvre” est une personne qui travaille et qui vit au sein d'un ménage pauvre. Une personne est classée parmi les travailleurs pauvres lorsqu'elle s'est déclarée active (ayant un emploi ou au chômage) six mois ou plus dans l'année, dont au moins un mois dans l'emploi ». Le Département des Etudes sociales et Développement de l'ITAC parle des « travailleurs pauvres » comme « figure emblématique de la précarité salariale ».

Le Département des Etudes Sociales et Développement de l'ITAC annonce qu'en RDC en 2020, près de 75 % des « travailleurs pauvres » exercent leur activité à temps plein pendant 12 mois de l'année contre six mois pour les travailleurs journaliers. Il ajoute que, de plus en plus, la pauvreté au travail s'élargit pour toucher l'emploi dans sa globalité.

Pour le Département des Etudes Sociales et Développement de l'ITAC, les «travailleurs pauvres » sont 64 % en CDD à temps partiel et 38 % en CDI à temps complet.

Les risques d'exposition à la pauvreté sont plus forts chez un travailleur vivant avec plusieurs femmes (polygamie) Dans un couple, l'activité d'un seul conjoint accroît le risque d'être pauvre. La pauvreté dépend des revenus du travail mais aussi de la composition de la famille. Plus il y a d'enfants dans le foyer, plus le risque de pauvreté augmente malgré le soutien des autres membres de la famille qui représentent plus rien pour des revenus des ménages de « travailleurs pauvres ».

Les «travailleurs pauvres » rencontrent des difficultés et souffrances dans différents domaines de leur vie.

En matière de consommation, l'accès aux biens et services s'est démocratisé dans notre société par une consommation de masse. Parce qu'ils ont un emploi, les « travailleurs pauvres » pensent pouvoir accéder aux biens et aux services, comme les autres, et sont ainsi touchés par le surendettement (Banque Lambert).

Au niveau de la formation, le Département des Etudes Sociales et Développement rapporte indique que les salariés les moins qualifiés accèdent plus difficilement à la formation professionnelle que les autres. Au cours de trente dernières années, la politique de formation selon un plan de formation très bien élaboré s'est effondrée dans toutes les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques. Ce qui justifie la baisse de la production que nous constatons partout, surtout pour les Entreprises publiques.

En ce qui concerne la culture et les loisirs, les « travailleurs pauvres » peuvent rencontrer des difficultés financières pour accéder aux activités de loisir et à la culture, si la famille n'y accède pas grâce au tissu associatif, aux collectivités locales ou par le biais des organismes sociaux.

Sur le plan du logement pour les populations pauvres et précaires, la quête et le maintien dans un logement constitue une difficulté majeure car les personnes dont l'emploi est peu stable ou ayant une faible rémunération, manquent de crédibilité auprès des bailleurs parce qu'ils n'apportent pas de garanties suffisantes. Ce qui freine l'accès au logement décent.

En ce qui concerne les répercussions de la précarité sur la santé, les syndicats témoignent du recours de plus en plus fréquent des « travailleurs pauvres » à l'aide alimentaire. Comme le souligne le Département des Etudes Sociales et Développement, un déséquilibre alimentaire entraîne des répercussions sur la santé, comme l'obésité. Il est facteur de risques de pathologies cancéreuses et cardiovasculaires. Le Département des Etudes et Développement relève également qu'en ce qui concerne l'accès aux soins, certaines personnes négligent leur santé pour des raisons financières.

3.8 COMMENT ELIMINER LA PAUVRETE AU TRAVAIL ET DANS LA SOCIETE.

D'abord, financer des emplois aidés en nombre suffisant et susceptibles de jouer le rôle de marchepied vers l'emploi durable. Ensuite, augmenter substantiellement les aides destinées à compléter les revenus d'activité insuffisants. Enfin, mettre en place un vrai service public d'aide aux familles à faibles revenus.

➤ **Dans ces conditions, quel rôle est-il souhaitable de faire jouer aux politiques publiques ?**

Trois, principalement. D'abord, financer des emplois aidés en nombre suffisant et susceptibles de jouer le rôle de marchepied vers l'emploi durable. Ensuite, augmenter

substantiellement les aides destinées à compléter les revenus d'activité insuffisants. Enfin, mettre en place un vrai service public d'aide aux familles à faibles revenus.

➤ **Financer des emplois aidés**

Le nombre d'emplois est aujourd'hui notoirement insuffisant pour permettre à chaque candidat de trouver une place durable sur le marché du travail. Il en résulte à la fois du chômage de masse, dans lequel s'engluent les moins bien placés face à la concurrence d'autres candidats mieux pourvus en diplômes, en expérience ou en mobilité, et de l'emploi temporaire, auquel les employeurs recourent d'autant plus facilement qu'il leur permet de mieux ajuster leurs effectifs aux fluctuations d'activité (la flexibilité de l'Emploi).

Dans les deux cas, la pénurie d'emplois tend à accroître la pauvreté, temporairement pour certains, durablement pour d'autres. Les Employeurs mettent en cause l'existence d'un salaire minimum et de cotisations sociales qui, en ayant pour effet d'augmenter le coût salarial, réduiraient l'incitation des employeurs à embaucher. Le résultat le plus clair des politiques qui s'inspirent de ces analyses -on le voit chez les Employeurs Chinois, Indopakistanaï, arabes et Africains.

Les Gouvernements des pays de l'Afrique Centrale doivent investir dans la création des emplois dans l'industrie verte, les infrastructures, le Cantonnage manuelle, l'agriculture, l'environnement, le secteur des services.

Les Entreprises doivent aussi investir dans la création des Emplois durables et stables au lieu de recourir systématiquement à la flexibilité de l'Emploi.

➤ **Compléter les bas revenus d'activité**

Le premier volet d'un plan de lutte contre la pauvreté doit avoir pour but de permettre l'accès à l'emploi pour tous ceux qui le souhaitent. Celui-ci doit faire en sorte que chacun de ceux qui travaillent puisse en vivre décemment. A défaut, le retour ne serait qu'un leurre pour les intéressés et une hypocrisie sociale destinée à masquer le fait que la société se désintéresse de ses pauvres. Certains penseront sans doute qu'il n'y a rien de plus simple que de réduire, voire d'empêcher la pauvreté laborieuse : il suffirait d'augmenter le SMIG ou d'interdire les emplois à temps incomplet, puisqu'on a vu que c'était souvent ce type d'emplois qui étaient source de pauvreté laborieuse. C'est, hélas, plus compliqué que cela.

➤ **Un service d'aide public aux familles à bas revenus**

Encore faut-il que la plupart des adultes aujourd'hui en situation de pauvreté puissent accéder à l'emploi. Pour qu'il en soit ainsi, il ne suffit pas que ces emplois -aidés si nécessaire- existent, il faut aussi que les adultes en question puissent les occuper. Les familles monoparentales, par exemple, sont particulièrement exposées au risque de pauvreté monétaire parce que, dans la plupart des cas, la garde des enfants les empêche de se porter sur le marché du travail, sauf pour des emplois à temps très limité.

Ce problème de la garde ne concerne pas seulement les enfants non scolarisés, il va bien au-delà: cantine à l'heure du déjeuner, centre aéré durant les vacances, prise en charge des enfants au sortir de l'école lorsque l'un ou l'autre des parents ne peut le faire... De ce point de vue, la situation Congolaise est paradoxale. Certes, la RDC et la République du Congo doivent faire des gros efforts dans ce secteur d'aide public aux familles qui ont vraiment besoin dans des quartiers et des villages pauvres.

Ils ont besoin permanent des :

- logements sociaux ;

- la nourriture, les soins de santé, la scolarisation des enfants et un peu de l'argent des poches ;
- financer la formation professionnelle des parents pour les aider à trouver du travail.

En outre, et surtout, les aides sont le plus souvent de nature forfaitaire (les cantines, les crèches et les centres aérés pouvant cependant avoir, du fait de leur gestion municipale, des tarifs différenciés selon les revenus) et liées à l'enfant, et non au revenu des parents.

De ce fait, elles ne suffisent pas aux familles défavorisées, alors même que ce sont elles qui ont le plus besoin d'accéder à l'emploi convenable : ces familles ne recourent donc pas au complément de libre choix, si bien qu'elles sont en moyenne... moins aidées que les familles dont les ressources permettent de financer sans difficulté majeure ce qui reste à leur charge!

Sur 82% des travailleurs pauvres de Kinshasa, le Gouvernement peut leur trouver des Emplois Durables dans le Cantonage manuel de plus de 570 Kms des routes de Kinshasa, le secteur de l'hygiène et Assainissement, des services et de l'environnement (reboisement de la ville de Kinshasa et aménagement des espaces verts peuvent créer 10.000 Emplois à Kinshasa contre 2.000.000 des Emplois pour toute l'étendue de la RDC.

L'industrie à domicile de Kinshasa, une fois organiser et restructurer peut créer 50.000 Emplois dans la ville de Kinshasa.

Solidarité et efficacité

A la suite des difficultés économiques de 40 dernières années, la solidarité africaine n'existe presque plus pour les familles urbaines mais également les familles rurales.

Dans la sous-région de l'Afrique Centrale, la majorité de Gouvernements n'assistent pas les pauvres, ils sont abandonnés à leurs tristes sorts.

Il n'est donc pas hors de portée de réduire, voire de supprimer la pauvreté monétaire dans un pays comme la RDC, s'il existe des volontés politiques. Cela ne passe pas seulement par une hausse des minima sociaux, mais aussi par un accès à l'emploi. Dans la logique libérale, ces deux moyens sont antagonistes : augmenter les minima sociaux. Toutefois, on ne peut écarter le fait que, par opportunisme ou par calcul, une proportion de gens préfère l'aide sociale à l'emploi, dès lors qu'ils n'y gagnent pas assez. Surtout, du point de vue de la justice sociale, il est choquant que quelqu'un qui travaille ne gagne pas davantage que quelqu'un qui ne travaille pas, dès lors que le non-travail en question ne résulte pas d'une impossibilité, mais d'une décision personnelle. C'est pourquoi il est nécessaire d'effectuer des montages somme toute assez complexes pour concilier hausse des minima sociaux et accès à l'emploi, même si l'on récuse la logique libérale.

Devant la faillite de la solidarité familiale Africaine et l'incapacité de la majorité de Gouvernements des pays de l'Afrique Centrale de venir en aide aux familles défavorisées et de donner le travail à tous ses citoyens y compris les pauvres, la seule possibilité qui reste aux pauvres, c'est de trouver de l'Emploi et de créer des emplois.

Conclusion : Nous avons parlé longuement de la pauvreté qui reste un fléau social majeur et un gangrené pour notre société moderne et traditionnelle.

Les Gouvernements, les Entreprises, les Etablissements des toutes natures, les Administrations publiques nationales, provinciales, locales et les communautés doivent s'investir résolument dans la lutte pour l'élimination de la pauvreté à l'horizon 2030.

4. VENDREDI LE 04 AOUT 2023 DE 10H00 à 15H00.

4.1 LES TRAVAUX EN COMMISSIONS.

- Commission A : Elle est chargée de la gestion des piliers de la lutte contre la pauvreté par les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques ;
- Commission B : Elle est chargée de l'Audit Social et des stratégies sociales des Entreprises, Etablissements et Administrations publiques ;
- Commission C : Elle est chargée de la lutte contre la pauvreté dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques ;
- Commission D : Elle est chargée de projet de recommandation portant sur l'Elimination de la pauvreté au travail

4.2 LES RAPPORTS SYNTHETIQUE DES COMMISSIONS.

1. La Commission A.

La présidente de la Commission A, Mme KALUME Béatrice, Déléguée Syndicale AAC a pris la parole pour remercier l'Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC) et ses Leaders du travail appréciable qu'ils sont en train de réaliser sur le terrain et surtout de son inattaquable Administrateur Directeur Exécutif , Camarade Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA qui a été à la hauteur de ses lourdes responsabilités pendant ce séminaire.

Le travail de notre Commission était d'approfondir le rôle de l'Etat dans la lutte contre la pauvreté au travail, dans la Société et dans le Monde Rural de la RDC et des autres pays de l'Afrique Centrale a-t-elle souligné.

L'Etat comme l'ensemble des pouvoirs d'autorité et de contrainte collective que la nation possède sur les citoyens et les individus en vue de faire prévaloir ce qu'on appelle l'intérêt général, et avec une nuance éthique le bien public ou le bien commun».

Sur le plan juridique et selon le droit international, un État souverain est vu comme délimité par des frontières territoriales établies, à l'intérieur desquelles ses lois s'appliquent à une population permanente et comme constitué des institutions par lesquelles il exerce une autorité et un pouvoir effectif a un rôle majeur à jouer contre la pauvreté de ses citoyens , il s'agit :

- De garantir la distribution équitable de la richesse nationale en faveur des tous les citoyennes et citoyens en appliquant la justice sociale ;
- D'augmenter le SMIG et des salaires et de respecter le panier des ménagères
- De créer des Emplois pour les citoyens et surtout dans les secteurs des industries vertes, des infrastructures, de Cantonnage manuel, secteurs des services Etc...
- D'arrêter sans délai l'exploitation des travailleurs par des Employeurs véreux qui ne respectent pas la législation sociale et les droits humains fondamentaux au travail ;
- D'appliquer la loi et l'ordre dans les Entreprises, Etablissements et Administration publique afin de garantir les droits pour tous ;
- De venir en aide aux pauvres de notre pays en assurant la couverture de la sécurité sociale universelle ;
- D'ouvrir des cantines populaires pour lutter contre la faim et la malnutrition chez nous les pauvres ;
- De faciliter la création des micros entreprises par des pauvres mais également des petites activités connexes génératrices des revenus stables et durables ;

- D'organiser gratuitement la formation professionnelle pour tous pour permettre aux citoyens vivants avec handicap et ceux qui vivent dans les zones défavoriser de trouver du travail décent ;
- D'aider les femmes de sortir de la pauvreté et de la misère ;
- De favoriser la création des coopératives et des activités économiques dans les zones rurales.

En ce qui concerne des Entreprises, Etablissements et Administration publique, votre Commission a retenu ce qui suit :

- De donner la chance à tous les candidats lors du recrutement des nouveaux travailleurs ou fonctionnaires et de supprimer le système des recommandations qui favorise la discrimination, l'injustice et le clientélisme. La seule condition pour l'engagement des nouveaux engagés doit être la méritocratie pour les **Entreprises d'Elite** ;
- L'Equité salariale et sociale pour tous ;
- La formation professionnelle continue pendant la carrière qui permettra aux Agents et Cadres de changer leurs fonctions pendant 45 ans de carrière et non de rester statique ;
- De favoriser le dialogue social permanent et de moderniser les pratiques des Négociations collectives en leur accordant les nouvelles dimensions dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, la misère et le Dumping social ;
- D'éliminer les conditions du travail infrahumaines en appliquant les dispositions des articles 159 à 176 du code du travail, de l'arrête N° 043/2008 en ce qui concerne la RDC et des conventions de l'OIT N° 120, 155 et 187 qui permettront à chaque Entreprises, Etablissements et Administrations publiques de se doter des systèmes de santé et sécurité au travail modernes, efficaces et engagés ;
- D'organiser des Cantines, des Caisses de Solidarités, des activités de loisir et de venir en aide aux travailleurs pauvres et leurs enfants par une assistance qui sera capable de limiter la faim et toutes sortes des difficultés auxquelles les travailleurs pauvres sont confrontés ;
- De créer des comités de la lutte contre la pauvreté au travail (CLPT).

Applaudissements des participants.

Il s'engage un grand débat parmi les participants et qui a aidé tout le monde de comprendre le rapport de la commission A

L'Administrateur Directeur Exécutif a remercié la Camarade Béatrice KALUME de sa brillante intervention.

2. La Commission B.

Le Président de la Commission B, le Camarade Hubert NGIMBI MAYALA, Président de la Délégation Syndicale Nationale de la Congolaise des Voies Maritimes (CVM) a pris la parole pour remercier l'ITAC et son ADEX qu'il considère à partir d'aujourd'hui comme le partenaire de sa délégation syndicale a-t-il déclaré le Camarade PDSN de la CVM a fait son rapport sur l'impact réel des négociations collectives dans la lutte contre la pauvreté dans les milieux du travail qui touche 82% des travailleurs et des fonctionnaires Congolais, selon nos Experts ici présents et que nous constatons sur le terrain presque dans toutes les Entreprises.

Comment les Négociations Collectives peuvent-ils contribuer à éliminer la pauvreté et la misère au travail ?, voici ce que ma commission a retenu :

- Négocier ses conditions du travail et de vie avec votre Employeur est un droit fondamental au travail qui est inaliénable ;
- Moderniser notre manière de négocier pour faire face aux défis de notre époque dont la pauvreté reste un véritable gangrené pour nos Entreprises ;
- Assurer la formation continue des délégués syndicaux qui doivent être des négociateurs naturels par Excellence ;
- Enlever tous les obstacles qui empêchent les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques de négocier dans le temps et l'espace ;
- Prenez le temps de préparer vos négociations collectives en intégrant obligatoirement les points portant sur les conditions de vie (la lutte contre la pauvreté au travail) et du travail (la santé et la sécurité au travail), de distribuer le rôle selon la précité de chaque acteur aux négociations collectives ;
- D'écarter les négociations collectives de complaisance et de focaliser tous vos efforts sur les négociations collectives axées sur les résultats ;
- Négocier des très bons accords paritaires/sociaux avec l'Employeur et s'assurer de son exécution sans faille ;
- Evaluer les progrès réalisés avant chaque négociation collective en matière de la lutte contre la pauvreté au travail, la socialisation des milieux du travail et de la santé et sécurité au travail dans le cadre de l'amélioration constante des conditions du travail.

Voici notre modeste contribution dans la réussite de nos travaux de haut niveau scientifique, le monde du travail change rapidement, nous venons de le constater pendant ce séminaire, nous les délégués, nous devons nous adapter à ce changement rapide de monde du travail par la formation syndicale continue, nous pouvons compter beaucoup sur l'ITAC.

Applaudissements nourris des participants

Il s'est suivi un débat parmi les participants et qui a aidé tous les participants de comprendre le rapport de la commission B

L'Administrateur Directeur Exécutif a remercié la Camarade PDSN/CVM de son brillant rapport.



3. Commission C.

Camarade Déléguée Syndicale de Fonds de Promotion de l'Industrie (FPI), Mme Caroline KIBAMBE NGOIE a commencé l'exposé de son rapport sur les mécanismes de la lutte contre la pauvreté au travail et dans la société en remerciant, l'ITAC et son brillant l'ADEX, pour le travail impeccable qu'il réalise sur le terrain et qui bénéficie à la Communauté ouvrière toute entière, au nom de notre délégation syndicale et au mien propre, nous vous remercions sincèrement de bon travail que vous réalisez pour le monde du travail.

Nous serons très brefs, parce que les deux premières commissions ont presque tout dit et notre commission ne peut parler que des points stratégiques que les deux commissions n'ont pas parlés à savoir :

3.0. LA PAUVRETE DANS LA SOCIETE

La pauvreté, c'est ne pas avoir assez d'argent pour répondre à ses besoins de base en nourriture, en vêtements et en logement. Toutefois, la pauvreté, ce n'est plus, beaucoup plus, que le manque d'argent. La Banque mondiale décrit la pauvreté comme suit : La pauvreté, c'est avoir faim.

La Banque mondiale décrit la pauvreté comme suit :

La pauvreté, c'est avoir faim. La pauvreté, c'est être sans abri. La pauvreté, c'est être malade et ne pas pouvoir voir un médecin. La pauvreté, c'est ne pas pouvoir aller à l'école et ne pas savoir lire. La pauvreté, c'est ne pas avoir de travail, s'inquiéter de l'avenir et vivre au jour le jour.

La pauvreté a de nombreux visages. Elle change de lieu en lieu et avec le temps. Elle a été décrite de maintes manières. Le plus souvent, la pauvreté est une situation à laquelle les gens veulent échapper. La pauvreté est donc un appel à l'action – pour les pauvres comme pour les riches, un appel à l'action pour changer le monde pour que beaucoup plus de gens aient assez à manger, un logement décent, accès à l'instruction, à des soins de santé et à la protection contre la violence, ainsi qu'un mot à dire par rapport à ce qui se passe dans leur communauté.

La pauvreté, c'est aussi ne pas pouvoir participer à des activités récréatives, ne pas pouvoir envoyer ses enfants en excursion ou à une fête d'anniversaire avec leurs camarades de classe, ne pas pouvoir payer les médicaments en cas de maladie. Ce sont là autant de conséquences de la pauvreté. Les personnes qui peuvent à peine se nourrir et se loger ne peuvent tout simplement pas envisager de telles dépenses. Quand les gens sont exclus de la société, ne sont pas bien instruits et présentent une incidence élevée de maladie, cela a des répercussions néfastes sur la société. Nous payons tous le prix de la pauvreté. Le coût élevé du système de soins médicaux, du système juridique et d'autres systèmes qui aident les gens qui vivent dans la pauvreté a une incidence sur notre économie.

Pour notre Commission, nous avons retenu la PAUVRETE comme définition, une personne qui vit avec moins deux Dollars US par jour.

3.1. LA PAUVRETE AU TRAVAIL

Nous retiendrons la définition de : « le “travailleur pauvre” est une personne qui travaille et qui vit au sein d’un ménage pauvre. Une personne est classée parmi les travailleurs pauvres lorsqu’elle s’est déclarée active (ayant un emploi ou au chômage) six mois ou plus dans l’année, dont au moins un mois dans l’emploi ». Le Département des Etudes sociales et Développement de l’ITAC parle des « travailleurs pauvres » comme « figure emblématique de la précarité salariale ».

Le Département des Etudes Sociales et Développement de l’ITAC annonce qu’en RDC en 2020, près de 75 % des « travailleurs pauvres » exercent leur activité à temps plein pendant 12 mois de l’année contre six mois pour les travailleurs journaliers. Il ajoute que, de plus en plus, la pauvreté au travail s’élargit pour toucher l’emploi dans sa globalité.

Pour le Département des Etudes Sociales et Développement de l’ITAC, les « travailleurs pauvres » sont 64 % en CDD à temps partiel et 38 % en CDI à temps complet.

Les risques d’exposition à la pauvreté sont plus forts chez un travailleur vivant avec plusieurs femmes (polygamie) avec plusieurs enfants. Dans un couple, l’activité d’un seul conjoint accroît le risque d’être pauvre. La pauvreté dépend des revenus du travail mais aussi de la composition familiale. Plus il y a d’enfants dans le foyer, plus le risque de pauvreté augmente malgré le soutien des autres membres de la famille qui représentent plus rien pour des revenus des ménages de « travailleurs pauvres ».

Les « travailleurs pauvres » rencontrent des difficultés et souffrances dans différents domaines de leur vie.

En matière de consommation, l’accès aux biens et services s’est démocratisé dans notre société par une consommation de masse. Parce qu’ils ont un emploi, les « travailleurs pauvres » pensent pouvoir accéder aux biens et aux services, comme les autres, et sont ainsi touchés par le surendettement (Banque Lambert).

Au niveau de la formation, le Département des Etudes Sociales et Développement rapporte indique que les salariés les moins qualifiés accèdent plus difficilement à la formation professionnelle que les autres. Au cours de trente dernières années, la politique de formation selon un plan de formation très bien élaboré s’est effondrée dans toutes les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques. Ce qui justifie la baisse de la production que nous constatons partout, surtout pour les Entreprises publiques.

En ce qui concerne la culture et les loisirs, les « travailleurs pauvres » peuvent rencontrer des difficultés financières pour accéder aux activités de loisir et à la culture, si la famille n’y accède pas grâce au tissu associatif, aux collectivités locales ou par le biais des organismes sociaux.

Sur le plan du logement pour les populations pauvres et précaires, la quête et le maintien dans un logement constitue une difficulté majeure car les personnes dont l’emploi est peu stable ou ayant une faible rémunération, manquent de crédibilité auprès des bailleurs parce qu’ils n’apportent pas de garanties suffisantes. Ce qui freine l’accès au logement décent.

En ce qui concerne les répercussions de la précarité sur la santé, les syndicats témoignent du recours de plus en plus fréquent des « travailleurs pauvres » à l'aide alimentaire. Comme le souligne le Département des Etudes Sociales et Développement, un déséquilibre alimentaire entraîne des répercussions sur la santé, comme l'obésité. Il est facteur de risques de pathologies cancéreuses et cardiovasculaires. Le Département des Etudes et Développement relève également qu'en ce qui concerne l'accès aux soins, certaines personnes négligent leur santé pour des raisons financières.

3.2. COMMENT COMBATTRE LA PAURETE

Comment l'a bien dit les Commissions précédentes, nous pouvons lutter contre la pauvreté par :

1. Créer des emplois productifs dans les secteurs générateurs des Emplois ;
2. Lutter contre le chômage des masses ;
3. Venir en aide aux familles défavorisées ;
4. Assurer la formation professionnelle permanente pour tous et la formation continue pendant la carrière en faveur des Agents et Cadres ;
5. Envoyez tous les Enfants à l'école et lutter contre le travail des Enfants ;
6. Encourager la création de la micro entreprise par le grand public ;
7. Favoriser l'autonomisation de la femme et de lutter contre toutes formes de discrimination fondée sur les sexes ;
8. Revaloriser le travail des paysans, des agriculteurs et des travailleurs ruraux ;
9. Organiser les circuits de commercialisation des produits agricoles, des pêches et de l'élevage ;
10. La formation professionnelle continue pendant la carrière ;
11. Créer des emplois ruraux ;
12. Prévenir l'exode rural (la migration de monde rural vers le monde urbain

Voici notre maigre contribution à la réussite de ce prestigieux séminaire

Applaudissement nourris

L'Administrateur Directeur Exécutif a remercié la Camarade KABEMBA NGOIE de sa brillante intervention.

MOT DE REMECIEMENT D'UNE PARTICIPANTE, Mme MUJINGA TSHISEKEDE, Participante, représentante de la FPI ;

Tous les participants sont satisfaits du Séminaire du 02 au 04 Aout 2023, nous remercions tous les facilitateurs qui ont exposé avec succès leurs cours. Nous regrettons que la majorité des Entreprises publiques de la RDC et de la République du Congo ont été absente de ce séminaire.

Nous proposons à l'ITAC d'organiser le deuxième séminaire, cette fois à Kinshasa pour donner l'occasion à toutes les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques d'être présente. Nous vous remercions pour la logistique, l'accueil et votre esprit de la responsabilité.

Applaudissement.

Remise des brevets de participation aux apprenants.



Aucune Entreprise, Etablissement et Administration Publique ne peut se développer dans ce monde en compétition permanente sans la formation continue pendant la carrière de leurs Agents et Cadres , nous regrettons le relâchement que nous constatons dans le secteur des Entreprises, Etablissements et administrations publiques qui réservent que 0,7 % de leurs budgets Nationaux à la formation professionnelle pendant la carrière , ce qui entraîne beaucoup de conséquences néfastes sur la gestion moderne des Entreprises et Etablissements et sur la compétitivité de ces derniers.

L'ITAC est capable de répondre à tous vos besoins en matière de la formation professionnelle pendant la carrière dans tous les secteurs de la vie de Entreprise et Entassements, bien que notre secteur de prédilection reste les Relations Professionnelles et du Travail.

Nous avons apprécié à sa juste valeur votre discipline, engagement et assiduité pendant ce Séminaire de formation, aux uns et aux autres, nous vous disons grand merci.

Permettez-nous de profiter de cette unique occasion pour vous vous présenter notre planning de formation de deuxième semestre 2023 :

1. Du 04 au 08 septembre 2023 : la Semaine Africaine Climat de Nairobi, Kenya
2. Du 25 au 27 septembre 2023 à Kinshasa : le séminaire de formation des responsables de Ressources Humaines des PMI et PME de la ville province de Kinshasa et du Kongo Central ;
3. Du 16 au 18 octobre 2023 : le Forum Sous Régional de Santé et Sécurité au Travail de l'Afrique Centrale à Pointe Noire ;
4. Du 13 octobre et au 03 novembre 2023 : Formation des acteurs de monde du travail et des partenaires sociaux sur l'Administration du travail et le Contrôle des milieux du travail, CFI/OIT, Turin, Italie ;
5. Du 30 octobre à 03 novembre 2023, Conférence Mondiale Francophone de la science qui sera organisée à Québec, Canada ;
6. Du 13 au 15 novembre 2023, le Séminaire de renforcement des capacités des responsables des services de formation des Entreprises, Etablissements et Administration Publique à Kisantu , Kongo Central ;
7. Du 20 au 23 Novembre 2023 à Boma, Kongo Central la formation des membres des Bureaux des délégations syndicales nationales des Entreprises et Etablissements des toutes natures de la RDC.

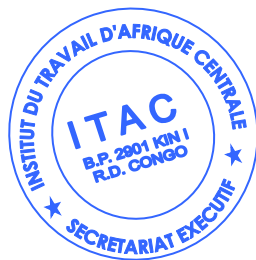
8. Du 26 au 30 novembre 2023, le 23^{ème} Congrès Mondial de santé et Sécurité au travail à Sydney, Australie.

Avant de terminer, l'ADEX, ITAC, *Jan Pascal MOTYGEA BOTHOA* a invité tous les participants de prendre un cocktail avec lui sur la page la papaye de Ponte Noire.

Il déclare la fin du séminaire de la SADC portant sur la lutte contre la pauvreté par la modernisation des négociations collectives, le prochain séminaire de la lutte contre la pauvreté au travail sera organisé à Kinshasa en 2024.

Que vivez l'ITAC, L'OIT, l'ILERA, l'OIF et ICOH, nos Partenaires traditionnels

Applaudissement nourris.



Fait à Ponte Noire le 04 Aout 2023

Rapporteuse Générale du Séminaire

Zorine
Mme Zorine NGCUBILI