



INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO "INC"

**REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO « INC»**

**PROGRAMME DE RENFORCEMENT DES CAPACITES SOLIDARITY CENTER ET L'INTERSYNDICALE
NATIONALE DU CONGO « INC»**

« Promotion de la démocratie par le renforcement du plaidoyer syndical »

Rapport du consultant

Guy Mpembele Kisoka

Secrétaire exécutif en charge des relations extérieures à
l'Union Nationale des Travailleurs du Congo/UNTC

Consultant

guypembele@hotmail.com

Juin 2016



I. CONTEXTE

Le pluralisme syndical instauré en 1990 en République Démocratique du Congo a complètement bouleversé la coloration du mouvement syndical congolais.

En effet, c'est pour rendre le pluralisme syndical effectif que le Ministère du Travail avait agréé en 1991 un certain nombre d'organisations syndicales devant fonctionner librement sur tout le territoire national et ce, à côté de l'ex Syndicat unique U.N.TC. (Union Nationale des Travailleurs du Congo).

Parmi lesquelles, nous citons :

- CSC (Confédération Syndicale du Congo) ;
- C.D.T (Confédération Démocratique du Travail) ;
- S.T.L (Syndicat des Travailleurs Libres) ;
- C.G.T.L (Centrale Générale du Travail du Congo) ;
- etc...

C'est en 1993 que sera organisée la première édition des élections sociales, à la publication de ses résultats, les Syndicats étaient désormais classés selon l'ordre d'arrivée dans une intersyndicale nationale du Congo. Il sied de signaler que cette intersyndicale, jadis une plate forme, organisation de fait, nous voulons dire sans aucune base juridique, regroupait les syndicats les plus représentatifs dans un Bureau composé des six (6) premiers Syndicats. Pour cette première édition, les six premières organisations, par ordre d'arrivée, étaient : UNTC -CSC –CDT-OTUC- FGTK-SNCB.

Aujourd'hui le nombre de membres de l'intersyndicale Nationale du Congo est passée à douze (12) organisations qui sont CSC, UNTC, OTUC, SOLIDARITE, CDT, FOSYCO, SOPA, ATC, CGSA, CTP, ACTIONS et FGTK.

Après quatre (4) années d'absence en République Démocratique du Congo, Solidarity Center a voulu renouer des liens avec les partenaires syndicaux de ce pays. Ainsi, par le truchement de son Directeur sous régional des programmes pour l'Afrique de l'Est/ Bureau de Nairobi au KENYA, Monsieur Hanad Mohamuda, sur invitation des trois (3) Organisations du pays affiliés à la Confédération Syndicale Internationale (CSC, UNTC et CDT), effectué deux missions syndicales à Kinshasa (République Démocratique du Congo), respectivement du 03 au 05 décembre 2013 et du 12 au 20 juin 2014 dans le cadre de la relance du programme Solidarity Center, dont les activités étaient arrêtées depuis 2010.

Au cours de ses réunions de travail, celui-ci a discuté en premier lieu, d'une manière séparée avec les membres des différents Bureaux Journaliers de ces trois organisations, ensuite avec ces différentes organisations conjointement.

Pour marquer cette volonté d'un nouveau partenariat entre Solidarity Center et les 3 Syndicats affiliés à la CSI, un accord de partenariat a été signé à l'occasion. Voir annexe.

Le Directeur de programmes avait clairement défini la nouvelle vision de Solidarity Center axée sur deux centres d'intérêts dans un premier temps, à savoir :

- la structuration et le fonctionnement de l'Intersyndicale Nationale du Congo « INC »
- l'implication active de cette INC dans le processus électoral : prochaines élections politiques.



Notons que la structuration de l'Intersyndicale nationale du Congo est une condition sine qua none pour l'intervention de Solidarity Center en RDC.

C'est dans ce cadre qu'au cours de la première Conférence Nationale de l'Intersyndicale Nationale du Congo financée par Solidarity Center, que fut lancé au centre Caritas Congo du 5 au 6 novembre 2015, le programme de renforcement des capacités Solidarity Center et Intersyndicale Nationale. Au terme de cette conférence, deux groupes de travail étaient mis sur pied, composés chacun de six (6) organisations syndicales membres de l'intersyndicale du Congo. Les travaux de ces deux groupes de travail se sont poursuivis du 8 au 9 décembre 2015 pour produire le draft de la charte fixant le fonctionnement de l'intersyndicale nationale du Congo ainsi que le projet de document de stratégie de l'implication de l'Intersyndicale Nationale du Congo dans le processus électoral local et présidentiel prévu dans le prochain mois en RDC.

La deuxième conférence nationale de l'intersyndicale était tenue du 10 au 11 mars 2016 et a conduit à l'adoption de ces deux documents importants par les responsables politiques des 12 organisations syndicales membres de l'Intersyndicale Nationale du Congo.

Après cette importante activité, il s'est avéré important de faire la revue à mi-parcours de l'appui du partenaire Solidarity Center à l'Intersyndicale Nationale du Congo. Ainsi cette activité n'est rien d'autre qu'une évaluation prévue dans le projet en tant que processus participatif qui recueille les points de vue des différents acteurs et/ou parties prenantes au projet afin de produire des informations utiles à l'amélioration de la qualité de l'intervention de Solidarity Center en RDC. C'est pourquoi il est produit cette analyse dans un rapport répondant à des exigences de qualité en termes de pertinence, de fiabilité et d'objectivité.

1. Portée de l'analyse et objectif

La portée de cette évaluation comprend un examen de la période allant de 2015 - 2016, Il est question ici d'évaluer le projet de renforcement des capacités Solidarity Center et Intersyndicale Nationale du Congo «Promotion de la démocratie par le renforcement de la défense syndicale". Cette évaluation permet entre autre de (d') :

- identifier les succès/forces et les échecs/faiblesses de ce projet ;
- améliorer l'intervention de Solidarity Center en RDC
- établir un état de lieu sur l'avancement du projet par rapport aux objectifs définis initialement ;
- prendre les bonnes décisions pour améliorer la suite du projet ;
- fournir des alternatives stratégiques ;...

2. Groupe Cible

Les douze (12) organisations syndicales membres de l'Intersyndicale Nationale du Congo, parties prenantes au projet, constituent la cible principale à cette évaluation. Il s'agit :

1. CSC : Confédération syndicale du Congo
2. UNTC : Union Nationale des travailleurs du Congo
3. OTUC : Organisation des Travailleurs Unis du Congo
4. SOLIDARITE : Solidarité
5. CDT : Confédération Démocratique du travail
6. FOSYCO : Force syndicale du Congo
7. SOPA : Solidarité Ouvrière et Paysanne
8. ATC : Alliance des Travailleurs du Congo



- 9. CGSA : Confédération Générale des Syndicats Autonome
- 10. CTP : Confiance des Travailleurs et des Paysans du Congo
- 11. ACTIONS : Actions
- 12. FGTK : Fédération Générale des Travailleurs du Kongo.

Il était également associé pour de raison de pertinence d'informations de cette évaluation douze (12) autres organisations syndicales non membres du Bureau.

3. Méthodologie

Trois approches méthodologiques ont été choisies par le consultant, pour dégager et produire une analyse pertinente, fiable et objective. Il s'agit de l'entrevue, du questionnaire et de l'approche d'analyse SWOT.

- **Entrevue** : échange entre consultant et les participants ou parties prenantes ;
- **Questionnaire** : administration d'un questionnaire au cours d'une enquête suivie d'une analyse pertinente, fiable et objective des données recueillies. Ce questionnaire comporte des questions fermées et ouvertes, individuelles et anonymes, adressées aux acteurs du projet sur les activités, l'exécution du projet ainsi sur sa phase de la pérennisation.
- **Approche d'analyse SWOT** : acronyme formée avec les quatre (4) mots anglais qui sont :
 - Strengths (=Forces) : se traduisent par ce que le syndicat a réussi ;
 - Weaknesses (=Faiblesses) : par ce que le syndicat fait mal ou fait peu ;
 - Opportunities (=Opportunités) : ce sont les conditions extérieures favorables aux activités du Syndicat ;
 - Threats (=Menaces) : ce sont les conditions extérieures défavorables aux activités du Syndicat.

II. DEFINITION DE L'INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO ET APERÇU HISTORIQUE

1. Définition

L'intersyndicale Nationale du Congo est une plate forme qui regroupe tous les syndicats des travailleurs et travailleuses enregistrés en République Démocratique du Congo, ayant au moins un siège. La représentativité est sanctionnée par les suffrages obtenus par les syndicats aux élections sociales qui sont organisées régulièrement en principe après trois (3) ans. Ainsi 12 d'entre eux ayant le plus grand nombre de suffrages, les plus représentatifs constituent le bureau de l'Intersyndicale Nationale du Congo et participent aux consultations tripartites au sein du Conseil National du Travail.

2. Pourquoi 12 organisations syndicales membres de l'INC

Depuis les résultats des élections syndicales de la première édition, les syndicats les plus représentatifs prennent désormais part au Conseil National du Travail pour y représenter tous les autres Syndicats ainsi que leurs travailleurs membres. Quant à leur nombre, il était fixé à six (6) car avec six (6) représentants des six (6) ministères en présence, il fallait six (6) du patronat et six (6) pour les travailleurs.

Cette situation a perduré depuis 1993 pour chuter en 2002 avec l'avènement de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, spécifiquement en ses articles 223 et 224. Le nombre des membres est passé à douze (12) suite à la création de nouveaux ministères, à l'augmentation de leur



nombre au sein du Conseil National du Travail. Aujourd'hui, selon le Code du Travail, nous pouvons compter les ministères qui ont les charges ci-après :

1. Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale ;
2. Ministère des Finances et Budget ;
3. Ministère de l'Economie Nationale ;
4. Ministère de la Fonction Publique ;
5. Ministère de l'Education Nationale ;
6. Ministère du Plan ;
7. Ministère de la Justice et Garde des Sceaux ;
8. Ministère des Affaires Sociales et Famille ;
9. Ministère de la Santé Publique ;
10. Ministère de la Jeunesse, Sports et Loisirs ;
11. Ministère des Droits Humains ;
12. Ministère de l'Agriculture, Pêche et Elevage.

3. Les Editions des élections sociales en RDC

Depuis le pluralisme syndical instauré le 24 avril 1990, le Ministère de l'Emploi du Travail et de la Prévoyance Sociale a eu a organisé 5 éditions des élections sociales.

Edition	Période	Nombre des syndicats à l'INC	Composition de l'Intersyndicale
1e édition	1993 -1996	6	UNTC -CSC –CDT-OTUC- FGTK-SNCB
2e édition	1996 -2001	6	UNTC -CSC –CDT-SOLIDARITE-OTUC-SYNATREG
3e édition	2001-2005	6	UNTC -CSC –CDT -SOLIDARITE-OTUC-STL
4e édition	2005-2008	12	CSC- UNTC – OTUC -CDT-SOLIDARITE-SOPA-CTP-FOSYO-NDS-ACTIONS-FGTK-ATC
	2008-2010	12	CSC - UNTC – OTUC -CDT-SOLIDARITE-SOPA-CTP-FOSYO-NDS-ACTIONS-FGTK - ATC
5e édition	2010-2013	12	CSC- UNTC- OTUC- SOLIDARITE- CDT- FOSYCO- SOPA- ATC- CGSA- CTP- ACTIONS- FGTK

Note : L'édition 2008 -2010 n'a pas été proclamée, les mêmes déléguées de la 4^e édition ont doublé le mandat, jusqu'en 2010 à la cinquième édition. La sixième édition n'attend que la publication des résultats

III. Description du contexte politique et l'environnement opérationnel du pays

1. Histoire politique de la RDC

Le territoire qui porte aujourd'hui le nom de République Démocratique du Congo est peuplé depuis au-moins 200 000 ans avant Jésus-Christ. Il y eut de grands États centralisés sur ce territoire comme les Kongo, Songye, Kuba, lunda et l'empire Luba etc.

Le 30 juin 1960 le Congo arrache son indépendance à la Belgique. Patrice Emery Lumumba joue un rôle capital dans cette émancipation. Chargée d'espoir, l'indépendance bascule le pays dans le chaos : le Katanga puis le Kasai font sécession, craignant pour leur vie, les Belges s'enfuient, la Belgique puis les Nations Unies envoient des troupes, les gouvernements congolais se succèdent après l'assassinat de Patrice Emery Lumumba en janvier 1961.



En 1965, Mobutu alors chef d'état major de l'armée, renverse par un coup d'État le président Joseph Kasa Vubu. Le Congo retrouve une certaine stabilité au prix d'un régime autoritaire. Il devient le Zaïre.

En 1990, le 24 avril 1990, dans son "Discours de la démocratisation", Mobutu annonce une série de réformes politiques pour son pays : abandon de la présidence du MPR, multipartisme, des élections d'ici deux ans. Un premier ministre est nommé fin avril. Porté par ce revirement, l'épiscopat zaïrois propose l'organisation d'une Conférence Nationale Souveraine pour soutenir la transition démocratique.

Le Président Mobutu accepte pendant environ un an et demi d'août 1991 à décembre 1992, la Conférence Nationale souveraine, réunie à Kinshasa, discute d'une nouvelle constitution pour remplacer celle de Luluabourg qui datait de 1964, mais ne débouche sur rien.

L'élection d'Étienne Tshisekedi Wa Mulumba, principal leader de l'opposition radicale, comme premier ministre par les Conférenciers n'apporte pas de changement. Le président Mobutu le démet de son poste le 5 février 1993.

La tentative de libéralisation du régime ne résout pas la crise économique. Dans les années 1990, le PIB diminue. Le pays n'arrive plus à assumer le service de la dette. Les services publics s'effondrent, l'inflation galopante ruine le pouvoir d'achat (+ 9769 % en 1994).

Le 21 septembre 1991, des soldats, impayés, pillent les magasins de Kinshasa et d'autres villes. Nouvelles scènes de pillage, du 28 au 30 janvier 1993, dans la capitale, beaucoup plus violent.

En 1997, l'avance de l'AFDL avec M'zée Laurent Désiré Kabila, une force armée rebelle, l'oblige à fuir Kinshasa. Le régime tombe, affaibli par la crise économique, discrédité par la corruption, et abandonné par les puissances occidentales. Le porte-parole de l'AFDL, Laurent-Désiré Kabila, se proclame chef d'État en mai 1997. Le pays change encore une fois de nom devenant la République Démocratique du Congo. Laurent-Désiré Kabila conduit le pays d'une manière aussi autocratique que son prédécesseur et le plonge dans la guerre, la Deuxième guerre du Congo. Depuis l'assassinat de Laurent-Désiré Kabila en janvier 2001 et la fin du conflit, le Congo est entré dans une phase de démocratisation, marquée notamment par la tenue d'élections libres en 2006 et 2011. Le président actuel est Joseph Kabila.

2. Source de la liberté syndicale au niveau nationale en RDC

Les instruments offrent un cadre juridique reconnu des droits assez détaillés que les gouvernements sont censés respecter et garantir par la loi. Ce sont des garanties qui ont un effet majeur sur la vie des travailleurs comme citoyens et adhérents syndicaux.

Nous pouvons citer

Nous citons :

1. a constitution de la République Démocratique du Congo promulguée le 18 février 2006, telle que modifiée à ce jour, garantit en ses articles 38 et 39 la liberté syndicale et le droit de grève qui lui, s'exerce moyennant certaines restrictions ;
2. Dans le secteur privé, la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail et ses mesures d'application garantissent les droits syndicaux, donc la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que le droit de grève ;



3. Dans le secteur public, la loi en la matière est restée arriérée par rapport à l'évolution de l'exercice de la liberté syndicale au pays ; les fonctionnaires de l'Etat sont couverts par la Convention 151 de 1978 et que cette Convention (C151) n'est pas encore ratifiée par la RDC. La garantie et la jouissance des droits syndicaux leur sont reconnus par la Constitution ;
4. Depuis le 1^{er} juillet 2013, l'Arrêté n°CAB.MIN/FP/J-CK/SGA/40/CE/03/SA/DM/019/2013 portant code électoral des élections syndicales au sein de l'Administration publique est venu confirmer l'exercice de la liberté syndicale dans ce secteur.

IV. Comment le contexte politique et l'environnement opérationnel affecte le projet ?

1. Impact positif ou négatif sur le projet dans l'organisation opérationnel

- L'Intersyndicale Nationale du Congo « INC » devra développer une politique de dialogue franc constructif avec les partenaires : gouvernement et patronat ;
- Soumettre des projets de lois en rapport avec la vie des travailleurs de la RDC ;
- Faire des propositions concrètes au gouvernement sur la vie sociale des travailleurs en particulier et de la population en générale.

NB : Ainsi l'Intersyndicale devra mettre sur pied son propre bureau d'étude dans ses locaux.

2. Position du Ministère de l'Emploi, du Travail et Prévoyance Sociale ainsi que du Patronat sur la nouvelle configuration de l'INC.

L'Intersyndicale Nationale du Congo dans son ancienne configuration était une organisation de fait, sans cadre juridique légal, regroupant les syndicats autonomes, normalement enregistrés par un arrêté signé par le ministère de tutelle, et les plus représentatifs déterminés par le nombre de suffrages recueillis aux élections syndicales. Dans sa nouvelle configuration, l'Intersyndicale Nationale du Congo est régie par une charte approuvée par tous les membres de son bureau et notariée au ministère de la justice, n'ayant aucun pouvoir d'ingérence dans les affaires intérieures des syndicats, le ministère de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale ainsi que le patronat ont tous pris acte de cette structuration qui émane de la volonté propre des syndicats eux-mêmes et la considère comme telle.

Ainsi Cela s'explique

- Aux festivités de la fête du travail, le 1^{er} mai 2016 à Kinshasa, où le coordonateur de l'INC a fait un discours au nom de l'INC
- A la 32^e session du conseil national du travail, tenue du 25 au 28 mai 2016 à Kinshasa, où le coordonateur a conduit la délégation de l'INC
- Participation du coordonateur à la 105^e session de la conférence internationale du travail à Genève, avec une prise en charge du gouvernement congolais en tant que représentant de l'INC.

V. Quels sont les opportunités et défis politiques dans le pays en ce qui concerne le programme ?

- Mise en place d'un cadre de concertation pour régler certains problèmes qui se posent dans le pays
- La dynamique créée par la charte de l'INC aujourd'hui est devenue incontournable, structure à laquelle les partenaires : le gouvernement, patronat peuvent compter pour assurer la paix sociale, et l'amélioration de la politique sociale en RDC
- Collaborer avec le politique



- L'implication de l'INC aux élections politique,
- Mener correctement un plaidoyer en faveur des travailleurs congolais en RDC, ce, face au gouvernement et au patronat
- Se faire valoir par des prises de positions
- Possibilité de s'organiser pour être pris plus au sérieux par le gouvernement
- Considération de la part des autorités politiques du pays
- Garantie de la liberté syndicale
- La reconnaissance de l'INC par les partenaires nationaux et internationaux : gouvernement, patronat

VI. RÉSULTATS ATTENDUS

• Questionnaire d'enquête et analyse des données

L'enquête a consisté aux consultations des 12 organisations syndicales membres de l'intersyndicale nationale du Congo, parties prenantes au projet, qui a constitué la cible principale à cette évaluation.

Il a également été associé pour de raison de pertinence d'informations de cette évaluation douze (12) autres organisations syndicales non membres du Bureau.

Sur les 12 copies du questionnaire distribuées auprès aux 12 membres de l'intersyndicale Nationale du Congo « INC », 11 copiées dont voici l'interprétation ont été récoltées et analysées.

I. Organisation syndicale

1. Votre organisation syndicale dispose-t-elle d'un compte bancaire ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	11	100%
Non	0	0%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

Toutes les organisations membres de l'INC ont des comptes bancaires d'autant plus que certaines cotisations sont payées par virement bancaire.

2. Quelles sont les ressources financières de votre syndicat

Rubriques	Nombres	Pourcentage
Cotisations	11	100%
Biens immobiliers	1	9,09%
Actions	0	0,00%
Projets financés par les partenaires	3	27,2%

NB : Ce tableau s'interprète de manière horizon uniquement

- Tous les syndicats membres de l'intersyndicale nationale du Congo, soit 100% ont pour ressource principale les cotisations des affiliés.
- Parmi les obligations syndicales syndiqué(e), il ya le paiement des cotisations syndicales qui se fait par la retenue à la source (check off). Les membres ont l'obligation de verser régulièrement les cotisations syndicales dont le taux est fixé, dans l'ancienne législation à un minimum de 2% du salaire de base mensuel, souvent ce montant est revu (à la hausse) démocratiquement avec les travailleurs à travers les conventions collectives, protocoles d'accord et réunions paritaires



- Une seule organisation des onze (11) interrogées soit **9,09%** possède des biens immobiliers, des immeubles, souvent mis en location pour générer les ressources financières.
- Trois organisations des 11 interrogées soit **27,2%** bénéficient d'appuis financiers des partenaires ; il s'agit notamment : UNTC, CDT et CDT

Tableau synthèse

Rubriques	UNTC	OTUC	CDT	ATC	CTP	ACTIONS	FOSYCO	SOLIDARITE	FGTK	CGSA	SOPA	Total
Cotisations	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11
Biens immobiliers	X											1
Actions	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Projets financés par les partenaires	X	X	X									3
Total	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	X

II. Activités organisées

1. Êtes-vous satisfait de la qualité globale de l'intervention de Solidarity Center en RDC ? (il s'agit uniquement des interventions dans le cadre de ce projet sur la restructuration de l'INC).

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	10	90,90%
Non	1	9,1%
Total	11	100%

- 90,90% est satisfait et estime que cette intervention de SC a permis un cadre juridique légale qui est la charte de l'INC, cette restructuration améliore la capacité d'intervention de l'INC face à ses partenaires (gouvernement et patronat) et au sein de la société civile
- 9,1% considère que la restructuration n'a fait que renforcer la division en lieu et place de la cohésion.

2. Pensez-vous que les objectifs de ce projet ont été atteints ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	10	90,90%
Non	1	9,1%
Total	11	100%

- 90,90% d'organisation, pense que les objectifs définis dans le projet ont été atteints, la mise sur pied de la charte de l'INC est un fait concret.
- Les deux groupes de travail constitués lors de la première conférence nationale ont chacun produit un travail de qualité : groupe de travail charte et élection.
- **9,1% Non** : l'INC s'est plutôt retrouvé loin de la cohésion qui s'est faite par vote en lieu et place du poids réel de chaque organisation en fonction des suffrages obtenus aux élections sociales.

3. Pendant les activités, la question du genre (l'aspect genre) a-t-elle été convenablement intégrée et prise en compte ? notamment la représentativité du genre etc.

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	4	36,4%
Non	1	9,1%
Partiellement	6	54,5%
Total	11	100%

- 54,5%, estime que la question du genre a partiellement été intégrée,
- 36,4%, considère que l'aspect genre a été intégré par une discrimination positive d'autant plus que deux femmes ont été cooptées dans la coordination élue de l'INC.



- 9,1% estime que la représentativité du genre c'est-à-dire l'aspect genre n'a pas été pris en compte

4. Pendant les activités, la question des jeunes (l'aspect jeune) a-t-elle été prise en compte ? notamment la représentativité des jeunes etc.

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	3	27,3%
Non	7	63,6%
Partiellement	1	9,1%
Total	11	100%

- 27,3% considère que l'aspect jeune a été intégré d'autant plus que certaines organisations membres de l'INC ont délégué des jeunes pour prendre part à ces activités. Il sied de signaler que l'aspect jeune ici se limite à la catégorie de personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de cinquante (50) ans. De tous ces jeunes délégués, aucun n'a moins de trente-six (36) ans.
- 9,1% estime que la question de jeune n'a pas fait l'objet d'une grande attention des acteurs de ces projet, si ce n'est que partiellement,
- 63,6% considère que l'aspect jeune n'a pas été pris en compte

5. Estimez-vous que la logistique de l'activité fût adéquate ?

a) Matériels :

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Absolument pas	0	0%
Très peu	1	9,1%
Bien	7	63,6%
Excellent	3	27,3%
Total	11	100%

- 63,6% considère que la logistique était « Bien » à la hauteur de ce programme
- 27,3% considère que la logistique était « Excellente »
- 9,1% pense que la logistique était très peu adéquate, surtout en ce qui concerne le taux du perdiem.

b) Salle :

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Absolument pas	0	0%
Très peu	0	0%
Bien	5	45,45%
Excellent	5	45,45%
Sans position	1	9,1%
Total	11	100%

- **45,45%** considère que la salle du centre Caritas Congo était « Bien » à la hauteur de ce programme
- **45,45%** considère que cette salle était « Excellente » surtout celle de la dernière activité.
- 9,1% est sans position

c) Gestion du timing/temps :

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Absolument pas	0	0%

Très peu	0	0%
Bien	3	27,3%
Excellent	8	72,7%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- 72,7% estime que le timing géré par le facilitateur était « Excellent », bien respecté,
- 27,3% considère que la gestion du timing était bien

6. D'une façon globale, quel était le niveau d'organisation des activités par l'équipe technique?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Mauvais	0	0%
Moins bien	0	0%
Bien	3	27,3%
Excellent	7	63,6%
Très excellent	1	9,1%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- **63,6%** estime que le niveau d'organisation globale était « Excellent », bonne préparation et coordination de la part de l'équipe technique d'organisation
- 27,3% considère que le niveau d'organisation globale était « bien »
- **9,1%** se réjouit de la bonne organisation avec mention « Très excellent »

7. Pensez vous que le facilitateur était à la hauteur de sa mission ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Mauvais	0	0%
moins bien	1	9,1%
Bien	0	0%
Excellent	6	54,5%
Très excellent	4	36,4%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- 54,5%, considère que le facilitateur était réellement Excellent et à la hauteur de sa mission et; 36,4% estime qu'il était très excellent avec sa qualité d'impartialité il s'est investi totalement pour amener l'INC à se doter d'un cadre juridique, les travaux ont été conduits avec beaucoup de sagesse et tact. Il a bien appliqué la méthode participative en canalisant les interventions des uns et des autres vers les résultats attendus,
- 9,1% pense que le facilitateur n'a pas tenu compte du poids de chaque syndicat et s'est penché du côté des ambitions des individus au détriment de l'intérêt commun.

8. Quelle était la fréquence de l'accessibilité des informations sur les activités de Solidarity Center - INC?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
non accessible	0	0%

de façon illimitée	0	0%
de façon régulière	9	81,82%
de façon très régulière	2	18,18%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- Pratiquement 81,82% pense que les informations sur les activités étaient accessibles « de façon régulière » et 18,18% estime plutôt qu'elles étaient accessibles de « façon très régulière » dispatchée à temps réel par l'équipe technique.

Collaboration et contact entre syndicats membres de l'Intersyndicale Nationale du Congo/ Impact des activités du projet sur les partenaires.

- 1. La bonne collaboration entre les organisations syndicales favorise la cohésion et l'efficacité de l'action syndicale : pensez vous que la charte de l'INC a-t-elle apporté une cohésion des actions ?**

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui : cohésion	10	90,90%
Non : pas de cohésion	1	9,1%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- La quasi-totalité des acteurs de ce projet soit **90,90%**, considère que la charte a favorisé une cohésion entre les membres de l'intersyndicale : notamment concertation dans la prise des décisions, la restauration de l'unité entre les membres de l'INC,
- seul 9,1% estime que le principe de vote de membre de la coordination n'a fait que jouer pour les intérêts des individus et a replacé l'INC dans un manque de cohésion

NB : mais il ya encore des efforts à fournir pour amener les autres syndicats non membres du bureau à adopter ce nouveau système.

- 2. Pensez vous que la charte de l'Intersyndicale Nationale du Congo peut elle rendre efficaces les actions de l'Intersyndicale Nationale du Congo ?**

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	11	100%
Non	0	0%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

- La totalité des acteurs interrogés 100%, soutient que la charte constitue désormais une couverture juridique efficace, une structure reconnue officiellement par la loi, un interlocuteur valable face aux partenaires sociaux et pour la société entière.

- 3. La charte a - t- elle apporté des nouveautés/des innovations dans le fonctionnement de l'INC depuis son adoption à ces jours?**

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	10	90,90%
Non	1	9,1%

Sans position	0	0%
Total	11	100%

- Pratiquement 90,90% disent que le nouveau cadre légal a effectivement apporté des nouveautés ou innovations, notamment dans le fonctionnement et la nouvelle façon démocratique de faire les choses.

VI. Fonctionnement de l'Intersyndicale Nationale du Congo

1. Avant l'adoption de la charte y avait-il un document qui régissait le fonctionnement de l'INC ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Statut	0	0%
Protocole d'accord	0	0%
Règlement intérieur	0	0%
Aucun document	11	100%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

Toutes les organisations soit 100% affirment que l'INC n'avait aucun document régissant son fonctionnement, elle était une organisation de fait.

2. L'Intersyndicale Nationale du Congo a-t-elle un siège/un bureau ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	10	90,90%
Non	1	9,1%
Total	11	100%

- Actuellement l'INC vient de disposer d'un bureau accordé au bâtiment du ministère du travail par le VPM (Adresse : Boulevard du 30 juin immeuble Kipombo Commune de la Gombe).
- pour certains, ce bureau ne devait pas être installé dans un bâtiment de l'Administration publique du ministère du travail. Cette situation peut laisser croire en une Organisation à la merci du gouvernement, un service du gouvernement qui, de surcroît, peut à tout moment assiéger ce bureau.
- De tout le temps les rencontres se faisaient au siège du syndicat le plus représentatif.
- Ayant une personnalité juridique distincte de celle de ses membres, il est intéressant que l'Intersyndicale ait un siège propre aussi différent de ses membres et des partenaires

3. Avant l'intervention de SC L'Intersyndicale Nationale du Congo a-t-elle une e-mail propre ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	0	0%
Non	8	72,72%
Sans position	3	27,28%
Total	11	100%

L'INC n'avait jamais disposé d'une adresse courrielle propre à elle, C'est depuis sa restructuration qu'une adresse courrielle intersyndicale a été créée et est opérationnelle : intersyndnat@gmail.com

4. L'Intersyndicale National du Congo a-t-elle un personnel permanent administratif ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	0	0%
Non	11	100%
Sans position	0	0%

Total	11	100%
--------------	-----------	-------------

L'INC ne possède pas de personnel administratif permanent d'autant plus qu'elle n'a pas de ressources propres assurer sa rémunération.

5. Quelles sont les ressources de l'Intersyndicale nationale du Congo pour financer ses actions?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
subvention de l'état	0	0%
cotisation des syndicats membres	10	90,9%
Autres	0	0%
Sans position	1	9,1%
Total	11	100%

La seule ressource de l'INC reste les cotisations des 12 organisations membres qui se font de manière ponctuelles et sporadiques,

6. Avant l'intervention de solidarity center l'Intersyndicale National du Congo disposait elle d'un compte bancaire ?

Rubriques	Nombre	Pourcentage
Oui	0	0%
Non	11	100%
Sans position	0	0%
Total	11	100%

Avant l'intervention du SC, l'INC ne disposait pas d'un n'ayant aucune personnalité juridique elle ne pouvait pas en avoir.

Le Compte bancaire crée après l'adoption et légalisation de la charte au ministre de la justice, Ce compte Créer dans le cadre de ce projet : numéro du compte bancaire ;

7. Qu'est-ce que vous considérez être les défis auxquels l'Intersyndicale Nationale du Congo est confrontée dans la mise œuvre de ses stratégies et pouvant l'aider à atteindre ses objectifs ?

- Un financement propre pour faire face a ses a actions (moyen) ;
- L'unité d'action syndicale ;
- Subvention de l'état ;
- Consolider les actions syndicales ;
- La communication, l'information, les revendications ;
- Audience et collaboration auprès des partenaires sociaux : gouvernement, patronat et les inspecteurs du travail ;
- Communication avec les travailleurs d'elle représente ;
- Communication avec les autres syndicats qui ne sont pas directement dans le bureau de l'INC ;
- Renforcement des capacités des leaders syndicaux : sur la mission du syndicat ;
- Mise en place d'une cellule de réflexion ou bureau d'étude au sien de l'INC ;
- Disposer d'un personnel administratif permanent.

8. Quelle sont les alliés qui peuvent être partie prenante dans la mise œuvre des stratégies et pouvant aider l'Intersyndicale Nationale du Congo à attendre vos objectifs ?

- L'état
- Solidarity center
- BIT



- Les travailleurs
- les syndicats
- le patronat
- la société civile

9. Quels sont les majeurs défis/problèmes pour un meilleur fonctionnement la nouvelle coordination de l'Intersyndicale Nationale du Congo structurée et régit par la charte.

- La cohésion ;
- Gestion transparente ;
- L'unité d'action syndicale de tous les syndicats de la RDC ;
- Revaloriser l'action syndicale ;
- Réhabiliter les travailleurs congolais dans sa dignité ;
- Assoir une bonne politique salariale dans le secteur privée et public ;
- Prendre part activement au grand rendez vous du pays : être considéré par l'état entant que partenaire ;
- Bonne collaboration entre les syndicats ;
- Convaincre toutes les organisations professionnelles d'agrée à la charte de l'INC
- Convaincre les partenaires dans la prise en compte des décisions de la nouvelle coordination de l'INC ;
- Disposer de ses propres moyens : matériel et financier ;
- Respect des textes ;
- Partage rapide des informations ;
- Disposer d'un bureau permanent ;
- Disposer d'un bureau propos à l'INC indépendamment du ministère ;
- Arracher une subvention de l'Etat.

10. Quels changements institutionnels et sociaux (par exemple, les connaissances, les comportements, les valeurs, etc.) sont observées dans le groupe cible à la suite du programme solidarity center et intersyndicale nationale du Congo?

- Recours aux actions concertées des membres de l'INC
- Une prise de conscience suite à la présence de la charte
- Un changement ou transformation qui se fait progressivement

11. Quels sont les opportunités et défis politiques dans le pays en ce qui concerne ce programme INC – solidarity center ?

- Considération des autorités politiques (partenaire) suite à la structuration de l'INC
- Mise sur pied d'un vrai cadre de concertation
- La charte a crée une dynamique qui est devenu incontournable a laquelle le gouvernement compte beaucoup pour assurer la paix sociale et amélioration la politique sociale en RDC
- Bonne Collaboration avec les partenaires : gouvernement et patronat
- Projet relatif à l'implication de l'INC aux élections locales te présidentielles en RDC
- Saisir cette opportunité et dynamisme créé par la charte pour mener des plaidoyers en faveur des travailleurs de la RDC, donner des positions sur la gestion de la RDC entant qu'organisation de la société civile
- Une grande possibilité de s'organiser et être prise au sérieux le gouvernement et patronat en tant qu'organisation de la société civile

12. Dans quelle mesure l'INC peut elle être impliquée et participée dans le processus électoral (élection locale et présidentielle 2016) entant structure regroupant les organisations de la société civile ?

- Ayant une grande expérience en matière d'élection sociale l'INC peut aider la CENI comme observateur ;
- Formation des observateurs électoraux ;
- Vulgarisation et sensibilisation dans le processus électoral ;
- Sensibiliser la population sur l'éducation civique ;
- Organiser les tribunes populaires.

3. Approche d'Analyse SWOT

Une séance de travail sur l'approche d'analyse SWOT a été organisée en date du 10 juin 2016 regroupant les 9 organisations membres de l'Intersyndicale nationale du Congo sur les 12 invitées à cette activité. Il s'agit ici d'appliquer cette approche d'analyse dans l'exécution du projet depuis son lancement à ces jours et dans le fonctionnement de l'intersyndicale nationale du Congo régit par la charte. Cela a permis de dégager les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces de ce projet.

• **Tableau d'analyses**

Forces/Succès	Faiblesses/Echecs
<ul style="list-style-type: none"> • forte solidarité entre les membres de l'INC ; • mise en place d'une coordination élue : l'unité dans la diversité • textes légaux régissant l'INC ; • amélioration des rapports avec les partenaires traditionnel : gouvernement et patronat ; • octroi d'un bureau provisoire de travail par le ministère du travail • compétences au sein de l'INC • volonté manifeste redynamiser l'INC et de cavalier ensemble • implication de la femme (discrimination positive) : cooptation des deux femmes au sein de la coordination ; • franche collaboration entre solidarity center et l'INC ; • partenariat fructueux avec solidarity center • bon choix de l'objet de la coopération entre solidarity center et l'INC ; • implication des membres dans les travaux ; • liberté d'expression garantie au sein de la coordination de l'INC. 	<ul style="list-style-type: none"> • implication insuffisante des jeunes/ancien jeune ; • aucune femme à la tête d'un syndicat ; • désistement de la CSC pendant les élections des membres de la coordination ; • communication : e - mail, téléphone, fax, BP, site web, compte facebook etc ; • pas de bâtiment propre à l'INC ; • pas de ressources propres (finances, matériels, etc) ; • manque des fondamentaux de la part de certains leaders syndicaux ; • manque des statistiques fiables et exactes sur les effectifs des affiliés des syndicats de l'INC ; • manque d'un organigramme clairement défini • non consultation des syndicats non membres du bureau pendant l'élaboration de la charte ; • manque d'une assemblée générale clairement définie dans la charte regroupant les syndicats non membres du bureau de l'INC,
Opportunités/Potentialités	Menaces/Obstacles
<ul style="list-style-type: none"> • l'appui de solidarity center : pour une première voir un partenaire international appuyé l'intersyndicale nationale du Congo ; • le retour de solidarity center en RDC ; • la nouvelle structure de l'intersyndicale nationale du 	<ul style="list-style-type: none"> • parallélisme des textes qui régissent les syndicats (ETPS-FP) ; • corruption pendant les élections sociales • siège provisoire de l'INC situé dans le bâtiment du ministère du travail,



<p>Congo est une garantie de la liberté syndicale ;</p> <ul style="list-style-type: none">• la reconnaissance de la coordination par les partenaires : gouvernement, patronat etc ;• avoir une audience auprès du gouvernement ;• implication de l'INC dans le processus électoral.	<ul style="list-style-type: none">• non acceptation de la coordination de l'INC par les autres syndicats.• présence des syndicats jaunes sur terrain• mécontentement des syndicats non membres du bureau de l'INC, n'ayant pas été consulté
---	---

4. Les syndicats non membres du bureau de l'intersyndicale Nationale du Congo « INC »

Pour des raisons de timing très court, seul 6 sur 12 syndicats membres du bureau de l'INC ciblés ont retourné leurs questionnaires, néanmoins, c'est au cours d'une interview libre, que nous avons pu recueilli les impressions des 8 syndicats, que nous avons résumé, il s'agit notamment : RAS, SYTHAC, CGETCO, GS, STL, ECO et SYRAP.

- la charte devra présenter l'INC comme un organe consultatif du gouvernement
- classer les syndicats en secteurs d'activités ;
- manque d'une assemblée générale consultative de tous les syndicats non membres du bureau de l'INC ;
- problème de communication et de partage des informations entre l'INC et les autres syndicats non membres du bureau ;
- faiblesse dans l'action syndicale ;
- non consultation des syndicats non membres du bureau pendant l'élaboration de la charte ;
- intégrer certains syndicats non membres du bureau de l'INC à la coordination.

VII. CONCLUSIONS

Ce rapport est les résultats d'une évaluation qui a porté sur l'intervention de solidarity center à l'Intersyndicale Nationale du Congo dans son projet de restructuration, de la période allant de 2015 – 2016. Ainsi trois (3) approches ont été utilisées pour mener à bien cette étude, il s'agit notamment de l'interview libre, la technique de questionnaire et l'approche d'analyse SWOT.

Le bureau de l'intersyndicale a grandement apprécié la reprise de la coopération de solidarity center en République Démocratique du Congo, laquelle a été arrêtée depuis 2010.

Au cours de cette évaluation les parties prenantes directe de ce projet ont identifié les forces et les faiblesses, saisies les opportunités à relevées et enfin épinglées les menaces qui pèsent sur ce projet de restructuration du bureau de l'Intersyndicale.

Pour la consolidation d'une unité syndicale naissante, forte et la promotion du leadership syndical congolais, l'implication et l'adhésion de tous les syndicats de l'Intersyndicale Nationale du Congo non membres du bureau à la charte, s'avèrent très important et gage du succès de l'unité syndicale. Cependant l'idéal n'est pas de retourner au mono syndical mais plutôt d'aboutir à une unité syndicale d'action dans sa diversité.

1. Difficultés rencontrées

- après la signature du contrat de consultance le 20 mai 2016, tous les présidents ou dirigeants des syndicats membres de l'intersyndicale nationale du Congo, ont pris part à la 32^e session du conseil national du travail tenue du 25 au 28 mai 2016 ;



INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO "INC"

- Juste après la 32^e session du conseil national du travail, les dirigeants des syndicats ci-après CSC, UNTC, CDT, OTUC, CGSA, sont allés à Genève pour prendre part à la 105^e conférence internationale du travail à Genève ;

NB : Ces deux situations ont retardé l'évolution du chronogramme de l'évaluation,

- la CSC n'a pas retourné son questionnaire ;
- FOSYCO, CDT et CSC n'ont pas pris part à la séance de travail d'analyse SWOT ;
- Suite au temps très court, il était difficile d'atteindre tous les 12 syndicats ciblés non membre du bureau de l'INC, 6 sur 12 syndicats ont retourné leurs questionnaires, néanmoins, nous avons pu au cours d'une interview libre, recueilli les impressions des 8 syndicats. Il serait plus intéressant d'organiser une autre enquête portant uniquement sur les appréciations des syndicats non membres du bureau de l'INC sur son fonctionnement.

2. Documents en annexe :

- Questionnaire d'enquête destiné aux 12 membres du bureau de l'INC
- Questionnaire d'enquête destiné aux 12 syndicats non membres du bureau de l'INC

Fait à Kinshasa, le 22 Juin 2016

Guy Mpembele Kisoka
Consultant



I.	CONTEXTE-----	2
1.	Portée de l'analyse et objectif -----	3
2.	Groupe Cible -----	3
3.	Méthodologie-----	4
II.	DEFINITION DE L'INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO ET APERÇU HISTORIQUE-----	4
1.	Définition -----	4
2.	Pourquoi 12 organisations syndicales membres de l'INC-----	4
3.	Les Editions des élections sociales en RDC-----	5
III.	DESCRIPTION DU CONTEXTE POLITIQUE ET L'ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL DU PAYS---	5
1.	Histoire politique de la RDC-----	5
2.	Source de la liberté syndicale au niveau nationale en RDC -----	6
IV.	CONTEXTE POLITIQUE ET L'ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL AFFECTE LE PROJET -----	7
1.	Impact positif ou négatif sur le projet dans l'organisation opérationnel-----	7
2.	Position du Ministère de l'Emploi, du Travail et Prévoyance Sociale ainsi que du Patronat sur la nouvelle configuration de l'INC.-----	7
V.	OPPORTUNITÉS ET DÉFIS POLITIQUES DANS LE PAYS EN CE QUI CONCERNE LE PROGRAMME--	7
VI.	RÉSULTATS ATTENDUS-----	8
	Questionnaire d'enquête et analyse des données -----	8
I.	Organisation syndicale -----	8
1.	Votre organisation syndicale dispose-t-elle d'un compte bancaire ? -----	8
VI.	FONCTIONNEMENT DE L'INTERSYNDICALE NATIONALE DU CONGO -----	13
3.	APPROCHE D'ANALYSE SWOT-----	16
	Tableau d'analyses-----	16
4.	Les syndicats non membres du bureau de l'intersyndicale Nationale du Congo « INC » -----	17



VII. CONCLUSIONS	17
1. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	17
2. Documents en annexe :	18