

SYNDICATS ET PARTICIPATION A LA VIE DE L'ENTREPRISE. CAS DE LA SOCIETE NATIONALE D'ELECTRICITE (SNEL S.A.)

Par

Magloire MOKOBE BOBANZA

Doctorant en Sociologie à l'Université de Kinshasa

RESUME

Les travaux sur le mouvement syndical africain en général, congolais en particulier, sont nombreux et diversifiés. Ils peuvent être regroupés en deux grandes périodes, à savoir la décolonisation où la plupart d'auteurs mettent en exergue d'une part, le rôle des syndicats africains dans la lutte pour l'indépendance et leur participation, plus tard, aux régimes monopartites, d'autre part.

La seconde période est celle de la démocratisation qui a consacré la fin des régimes des partis uniques et l'avènement du pluralisme politique et syndical. De cette périodisation des travaux, le débat a tourné autour de l'influence des organisations syndicales sur la vie socio-politique africaine et vice-versa.

Mots-clés : *Syndicat, participation, entreprise.*

SUMMARY

The work on the African trade union movement in general, and the Congolese trade union movement in particular, is numerous and diverse. They can be grouped into two main periods, namely decolonization, in which most authors emphasize the role of African trade unions in the struggle for independence and their later participation in one-party regimes.

The second period was that of democratization, which marked the end of the one-party regimes and the advent of political and trade union pluralism. From this periodization of the work, the debate revolved around the influence of trade union organizations on African socio-political life and vice versa.

Keywords: *Trade unionism, participation, enterprise.*

INTRODUCTION

L'état du niveau économique et la situation de dépendance politique ont marqué le phénomène syndical en Afrique ainsi que le facteur d'ordre historique, ont largement influé le développement du mouvement syndical africain. Malgré les spécificités géographiques régionales et historiques, les syndicats africains ont influencé grandement la société et le système politique africain. La République Démocratique du Congo n'est pas épargnée des pesanteurs du mouvement syndical mondial et africain.

L'objet de notre étude a été suscité par un questionnaire, dont le principal est celui de savoir quel est l'impact de la délégation syndicale sur la vie des travailleurs dans l'entreprise ? Cette influence a été manifeste dans tous les pays, depuis le déclenchement du processus de démocratisation, ce rôle reste mitigé.

En outre, l'état de la question nous a permis de dégager l'orientation théorique et pratique de la présente dissertation, grâce à l'outil conceptuel gravitant autour de la triade conceptuelle syndicat, participation et entreprise.

Le fonctionnement de la SNEL S.A en tant qu'organisation, nous constatons que sa survie dépend des contingences tant internes qu'externe, dont l'apport de chacun peut être chiffré et l'ordre de participation peut être de manière ci-après : le gouvernement vient en tête du fait qu'il joue un grand rôle dans la fixation et règlementation de tarifs de vente de l'électricité sur le territoire national et donne la garantie vis-à-vis des bailleurs de fonds pour le remboursement du prêt.

Aujourd'hui, la SNELSA doit faire face à des mutations profondes du secteur de l'énergie et aux évolutions du marché, de la consommation d'électricité et des usages, des métiers ainsi que du contexte règlementaire (loi sur l'électricité-libéralisation et fin du monopole de la SNEL, le droit OHADA, loi sur le désengagement-transformation en société commerciale).

Après les limites étayées dont les principales sont entre autres, d'une part la multiplicité du dialogue social, la prolifération des syndicats maison, le vagabondage syndical et, d'autre part, la perte de légitimité de ses structures marquées par l'absence de l'indépendance syndicale.

Toutefois, ce travail a eu privilège de proposer des pistes de solutions capable de qualifier la participation syndicale à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de la SNELSA en particulier et congolais en général.

I. APPROCHE CONCEPTUELLE DU « SYNDICAT »

1.1 Définition

Selon le dictionnaire français vivant, le syndicat est une association légale, déclarée par les personnes de la même profession ou exerçant la même activité en vue de la défense de leurs intérêts communs¹.

Il est défini aussi comme une association de personnes ayant une destinée commune qui se retrouvent pour la défense de leurs intérêts moraux et matériels. Cette association doit être légalisée pour avoir une personnalité

¹ DAVAU, M., et COLL., *Dictionnaire du Français vivant*, Bordas, Paris, Bruxelles, Montréal, 1972, p.1156.

juridique. Le petit Larousse illustré définit le syndicat comme un groupement constitué pour la défense des intérêts professionnels (personnels ou catégoriels commun)².

Pour sa part, MWABILA Malela parlant de la contradiction entre le syndicat et la société, ajoute que « l'idée syndicale se rattache historiquement aux modes de production et de consommation propres aux sociétés occidentales. Elle est, par conséquent, un des traits caractéristiques de la civilisation industrielle.

Le syndicalisme reste donc dans ces sociétés un puissant facteur du développement économique et des changements sociaux, puisant sa force dans la société elle-même, il canalise les aspirations économiques des populations à travers les revendications de travailleurs »³.

Pour sa part, Ngomper Ilunga entend par syndicat, toute organisation des travailleurs ou employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts de travailleurs ou employeurs⁴.

Selon l'Union Nationale des Travailleurs du Congo, (UNTC) et la Confédération Démocratique du Travail, « le syndicat est une organisation permanente et indépendante au sein de laquelle les travailleurs discutent, jugent et mènent ensemble l'action en vue de défendre et de promouvoir leur condition de travail et de vie. Son but est d'atteindre le bien-être et le mieux-être social »⁵.

Pour LUBO YAMBELE, le syndicat est un regroupement des travailleurs et d'employeurs en vue de défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs tout en assurant la protection de ces dernières dans le but de stabiliser les emplois disponibles⁶.

Ainsi, pour nous, le syndicat peut être appréhendé comme toute organisation des travailleurs ou d'employeurs ayant pour but, non seulement de défendre et de protéger les intérêts professionnels des membres mais aussi de faire pression sur le pouvoir public et sur les acteurs détenteurs du pouvoir politique, économique, socio-culturel pour l'avènement d'une société démocratique.

1.2. Quelques orientations théoriques

Nous retenons trois orientations théoriques pour mieux saisir les contours de ce concept⁷.

² Collection, *Le petit Larousse illustre en couleur*, Larousse, Paris, 2005, p.1027.

³ MWABILA MALELA, *Travail et travailleurs au Zaïre*, Kinshasa, PUZ, 1979, p.35.

⁴ NGOMPER ILUNGA R., *Syndicats et actions socio-politiques dans l'administration publique congolaise*, Mémoire de DEA en Sociologie, UNIKIN, Kinshasa, 2004-2005, pp. 23-24.

⁵ UNTC (UNTZA), *Son rôle et ses réalisations*, Kinshasa, Imprimerie Saint Paul, 3^{ème} trimestre, 1977, p.9.

⁶ LUBO YAMBELE, « Contribution du syndicat au développement durable », in MES, 2008, p.57.

⁷ NGOMPER ILUNGA R., *op. cit.*, pp.21-22.

1.2.1. Syndicat vu sous l'angle de l'analyse actionnaliste

Sans définir réellement le concept, A. Touraine⁸ « le situe, cependant, dans le mouvement ouvrier dont est issu le syndicalisme. Le syndicat est alors cette organisation des travailleurs en tant que sujet historique dont le rôle est l'amélioration de leurs situations».

A ce titre, il joue un rôle politique et intervient dans la distribution et l'usage du pouvoir économique.

D'abord, le mouvement ouvrier est lié à la naissance de la civilisation industrielle. La conscience ouvrière qui le constitue est dominée par la double volonté de création, c'est-à-dire de développement, de progrès matériel et de contrôle.

Ensuite, le mouvement syndical manifeste le sujet historique à travers la défense de groupe d'intérêts particulier. L'opposition de la gestion et de la revendication prend, de ce fait, son sens.

Enfin, le double mouvement de passage des intérêts de classe à l'organisation de la société et de pluralité croissante des sources d'aliénation et des groupes d'intérêts, constitue le principe central d'une étude actionnaliste du mouvement syndical.

1.2.2. Analyse fonctionnaliste du syndicat

Cette analyse ne peut exister que s'il existe un système de relations collectives de travail dont le syndicat est un des éléments. Ce qui suppose à la fois un minimum d'accord entre les parties, de telle manière qu'à chaque rôle corresponde, au moins partiellement, de la part de l'autre acteur, une certaine attente de rôle, et une autonomie de conduite des acteurs.

A propos des relations humaines, E. Mayo⁹ signale que « les motivations des travailleurs ne pouvaient être comprises sur une base purement individuelle et que la clé de leur comportement devait être recherchée dans les groupes sociaux de l'usine ».

1.3. Analyse Marxiste du syndicat

Les syndicats sont nés des efforts spontanés des ouvriers luttant contre les ordres despotiques du capital pour empêcher, ou du moins, atténuer les effets de cette concurrence faite par les ouvriers entre eux¹⁰.

Pour Marx et Lénine, si les syndicats sont indispensables dans la guerre d'escarmouche du travail et du capital, ils sont encore plus importants comme force organisée pour supprimer et remplacer le système de travail salarié. Leur idée n'est pas de défendre les travailleurs, mais de changer le système de salariat lui-même.

⁸ TOURAINE, A., *Sociologie de l'action*, Paris, Ed. Du Seuil, 1965, pp.344-347.

⁹ E. MAYO, cité par BEITONE, A et AL., *op. cit.*, p.215.

¹⁰ NGOMPER ILUNGA R., *op. cit.*, p.55.

1.4. Rôles et caractéristiques du syndicat

1.4.1. Rôles du syndicat

Dans son essence, le syndicat remplit les rôles classiques ci-après :

a) Représentatif

Le syndicat traduit l'expression des intérêts des travailleurs. En tant que véhicule de la conscience sociale, il désigne librement ses membres, délégués syndicaux ou permanents pour le représenter à toute occasion de dialogue social.

b) Revendicatif

Le syndicat présente les réclamations collectives ou individuelles des travailleurs et défend leurs intérêts auprès des décideurs, une formation professionnelle de qualité, statut clair pour les travailleurs. Les apprentis...Le syndicat est là pour contrer les atteintes qui menacent les acquis des travailleurs.

c) Normatif

Le syndicat participe à l'élaboration, à l'application et à l'amélioration des lois et textes réglementaires (conventions collectives, protocoles d'accord, procès-verbaux). Il formule des nouveaux droits pour les travailleurs d'aujourd'hui et pour ceux de demain.

d) Educatif

Le syndicat assure la formation et l'éducation de ses membres pour les rendre conscients de leur place et de leur rôle dans le milieu du travail.

e) Social

Le syndicat crée et développe des œuvres socio-économiques (coopératives, caisses d'épargne, mutualités) au profit de ses adhérents.

Pour notre part, à la SNELS.A., le syndicat s'attache à garantir le droit des salariés, en termes de salaires, des statuts, des progressions de carrières ou de conditions de vie.

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise.

1.5. Mode de gestion des ressources humaines dans les organisations syndicales

Cet aspect du problème nous intéresse parce qu'il met en relief un autre rôle du syndicat : celui de pourvoyeur d'emploi, au même titre que d'autres entreprises d'utilité publique ou privée qui utilisent la main d'œuvre¹¹.

¹¹ NGOMPER ILUNGA R., *op. cit.*, p. 56.

De ce fait, Vangu-ki-Makuala¹², soutient que le mode de gestion des ressources humaines au syndicat diffère selon que le syndicat est un «syndicat de permanence» ou un «syndicat d'entreprise».

❖ *Premièrement : le syndicat de permanence*

La convention n°87 de l'O.I. T (1948) concernant la liberté syndicale et la protection de droit syndical dispose à son article 2, que les travailleurs et employeurs, sans distinction d'aucun sorte ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces derniers.

Par ce fait, la création, l'organisation et le fonctionnement du syndicat sont prévus par la Constitution qui, néanmoins, laisse le soin à la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code de travail d'en spécifier les procédures.

Etant donné qu'ils sont employés et sont aux bons soins de leurs employeurs, un per diem pour jeton de présence leur est octroyé en guise d'encouragement.

❖ *Deuxièmement : Le syndicat d'entreprise*

C'est une vision et pratique modernistes du syndicat qui déborde le sentier battu du cadre de l'entreprise dans lequel le syndicat se confirme pour régler les différends tant collectifs qu'individuels entre employeur et employé, négocier les conditions de travail et de salaire, pour s'étendre aux grandes questions de l'heure du monde socioprofessionnel, politique, économique, social et culturel. Cette vision fait du syndicat une entreprise à part entière.

II. PARTICIPATION

II.1. Définition

La participation est une notion difficile à définir parce qu'elle touche à toutes les dimensions de la société : l'économie, la politique, le social, le culturel, etc.

Bref, à la promotion des droits et avantages sociaux des travailleurs d'une part, au développement de l'entreprise, d'autre part. A ce propos, G. Kester et Ousmane O. soulignent que dans le domaine des relations de travail, la notion de « participation des travailleurs » fait généralement et principalement référence à la prise de décision. Ce phénomène doit être défini dans une perspective dynamique.

Pour nous, participer c'est être consulté avant la décision. C'est être informé avant l'exécution de la décision. C'est en préservant son indépendance que le

¹² VANGU-KI-MAKUALA, cité par MANDONU MBOMBU, La problématique du rajeunissement du personnel au sein des organisations syndicales congolaises, Mémoire de Licence en Gestion du travail, ISST/UNTC, Kinshasa, 2003-2004, pp.14-17.

mouvement syndical dans les entreprises publiques, en particulier, remplit le mieux sa mission à la fois comme élément de la démocratie et comme instrument de la défense des salariés.

III. ENTREPRISE

III.1. Définition

NGUYEN CHANN et Consort dans le guide juridique définissent l'entreprise comme une unité économique mise en œuvre coordonnée et organisée des moyens humains et matériels en vue d'assurer la production et la répartition des biens et services¹³. Couturier Gérard définit l'entreprise comme un ensemble de biens matériels ou immatériels affectés à une exploitation¹⁴. En d'autres termes, une entreprise est une unité économique, juridique qui suppose une activité économique tendant à la production de biens ou de services¹⁵.

Elle est une unité économique dotée de l'autonomie financière et dont le capital est soit exclusivement, soit partiellement constitué des apports en espèces ou en nature faites par l'Etat ou par une personne publique territoriale et destinée à être affectées à une exploitation commerciale industrielle ou agricole¹⁶.

Comme nous pouvons nous en rendre compte, il n'est pas facile de définir une entreprise et de la doter d'une signification qui sera acceptée à l'unanimité. Car, beaucoup de facteurs sont pris en considération. Il s'agit notamment des facteurs économiques, juridiques, financiers et politiques.

Pour notre part, nous disons qu'une entreprise est une organisation économique dotée d'une forme juridique donnée, composée des moyens humains, matériels et financiers en vue d'assurer la production des biens et des services durant une période de plus ou moins longue poursuivant un but lucratif ou non¹⁷.

¹³ NGUYEN CHANN, AZAM LANA, KABONGO., *Guide juridique de l'entreprise (Ouvrage Collectif)*, travaux et publication de la faculté, Kinshasa, 1998, p.43.

¹⁴ COUTURIER G., *Droit du travail : les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 1993, p.17.

¹⁵ *Idem*, p.18.

¹⁶ KABANGE NTABALA : *Grands Services Publics et Entreprises publiques en droit congolais*, Kinshasa, FVC, 1998, p. 84.

¹⁷ MOKOBE BOBANZA M., *Syndicats et participation à la vie de l'entreprise. Cas de la SNELSA*, UNIKIN, FSSAP, Mémoire de DES /DEA, Année Académique 2020-2021, p.107.

IV. DU MOUVEMENT SYNDICAL EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Le syndicat est issu de la colonisation capitaliste qui a donné lieu aux implantations industrielles d'où est sortie une première classe salariale. Ce point aborde la question du déficit d'associations professionnelles avant de dégager les repères historiques du mouvement syndical congolais.

IV.1 Repères historiques

Il sied de signaler qu'on ne peut parler de l'histoire du syndicalisme en RDC sans la situer dans le contexte d'une Afrique Coloniale.

Le syndicalisme a été également importé comme la politique de l'occident en Afrique et en particulier au Congo. Le syndicalisme a même précédé la politique.

Ensuite, André BOBOLIKO l'un des leaders syndicalistes du Congo – Léopoldville a écrit que « le mouvement syndical est un mouvement d'association ; il cadrerait par conséquent avec les conceptions coutumières des Bantous ; par nature moins individuelles que les européens »¹⁸.

Avant 1960, les syndicats furent autorisés au Congo-Belge mais pour les seuls Blancs, surtout des entreprises industrielles et minières du Katanga (Ex. Shaba). Ils avaient même une action effective allant jusqu'au débrayage tel la grève générale des Blancs au Katanga en 1941.

Comme le souligne Fernand KIKONGI, L'occupation totale du pays par la puissance Coloniale, la création d'usines, des infrastructures économiques et sociales de base, avaient nécessité l'importation d'une main d'œuvre européenne qualifiée. D'où la présence d'un contingent de fonctionnaires et travailleurs blancs pour servir la puissance Coloniale¹⁹.

IV.2 Existence des syndicats pour les noirs (chez les Congolais)

Bien que l'ordonnance du 11 février 1926 organise le droit d'association des autochtones, c'est seulement en 1946 que le régime colonial va promulguer une législation instituant un système d'organisation professionnelle dont les syndicats indigènes.

IV.3 Syndicalisme sous la 1^{ère} république

Comme le souligne LUBO YAMBELE D., que sous la première République, il a été procédé à la fusion de plusieurs syndicats. Il s'est agi de l'Union de Travailleurs du Congo (UTC), ancienne confédération des Syndicats Chrétiens

¹⁸ MOKOBE BOBANZA M., *op. cit.*, p.107.

¹⁹ KIKONGI DI MWINSA LEKULA F., *Le syndicalisme Congolais pendant la colonisation (1908-1960)*, imprimerie CÉDI, Kinshasa, 2004, p.10.

du Congo (SCC) et filiale de la confédération des syndicats chrétiens de la Belgique²⁰.

« La Confédération des Syndicats Libres du Congo (CSLC) issue de la fusion en octobre 1961, de l'APIC et du SNTC après la mort de Patrice Lumumba et enfin, la fédération générale des travailleurs du Kongo (FGTK) ancienne FGTB/Congo qui affirmera son indépendance, en Avril 1960 ».

La Première République était caractérisée par la désorganisation du système politique et économique, les instabilités politiques, des sécessions à l'intérieur du pays, des conflits tribaux et ethniques, la première république ne connaîtra pas longue vie.

Elle était affiliée aux Syndicats internationaux suivants :

- la Confédération Internationale des Syndicats Libres ;
- et la Confédération Syndicale Africaine.

IV.4 Evolution du syndicalisme sous la deuxième république

1. Effort pour l'unité syndicale

L'avènement de la Deuxième République, tient au coup d'Etat perpétré en 1965 par Joseph Désiré Mobutu, alors Chef d'Etat-major de l'Armée Nationale Congolaise. Cette prise de pouvoir par l'Armée était consécutive aux désordres qui avaient élu domicile dans la gestion de la *res publica* entre 1960-1965.

Le corps des volontaires de la révolution (C.V.R) créé pour soutenir l'action de la deuxième République par ses prises à l'unification. Les mouvements des jeunes tous unis au sein du conseil national de la jeunesse, seuls les syndicats demeuraient encore divisés.

Avec la naissance du Mouvement Populaire de la Révolution le 20 mai 1967 et l'adoption du Manifeste de la N'sele, on ne peut tolérer plus longtemps le pluralisme syndical. ²¹

En effet, le Manifeste de la N'SELE réclame, lui aussi, l'unification du Mouvement syndical. Mais hélas, le délai de 18 mois était ramené à trois mois par la volonté du MPR.

L'UNTC vit le jour à la suite de la fusion de l'UTC, FGTK et le SUC et a vécu du 23 juin 1967 au 31 décembre 1990. Les 23 ans d'existence du syndicat unique furent une expérience négative totalement. Considérée comme la fille aînée du MPR, le syndicat national devint un instrument de propagande du Parti-Etat après avoir abandonné le rôle revendicatif commué en participatif aux cotés des dirigeants du Parti-Etat.

²⁰ LUBO YAMBELE., *op. cit.*, p.61.

²¹ Courrier d'Afrique du 17 juin 1967.

L'Union Nationale des Travailleurs du Congo(UNTC), à l'origine appelée Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (UNTZA), est l'une des plus puissantes des confédérations des syndicats congolais. Créée dans la logique monolithique du mobutisme et du manifeste de N'SELE, l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (UNTZA) est née le 23 juin 1967 de la fusion forcée de tous les syndicats existant alors au Congo-Kinshasa (CSL, UTC et FGTK).

Seul syndicat officiel, entièrement soumis au Mouvement Populaire de la Révolution (MPR), le Parti-Etat zaïrois, l'UNTZA est devenue, entre 1967 et 1990, conformément aux vœux du Manifeste de N'sele, un organe de support à la politique gouvernementale et un lien de communication entre les classes populaire et l'Etat.

IV.5 Evolution du syndicalisme depuis la démocratisation en RDC à nos jours

Sous la transition, issue du discours du 24 avril 1990, prononcé par le Président Mobutu, consacrant le retour au multipartisme politique, le syndicat n'était pas en reste. C'est ainsi qu'il subira de même, les effets de cette nouvelle option.

A l'instar du parti unique, le Congo goûtera à nouveau aux délices du pluralisme syndical. Le 24 avril 1990, tirant les conclusions de la consultation populaire, le Président Mobutu réinstaura les pluralismes politique et syndical à la suite d'une très forte pression nationale des travailleurs et des paysans. Plusieurs syndicats voient le jour et le pays compte à ce jour plus de 400 syndicats.

V. PRESENTATION DE LA SOCIETE NATIONALE D'ELECTRICITE, EN SIGLE « SNEL SA »

V.1 Historique

L'histoire de la SNEL remonte de l'époque coloniale, à partir de la découverte du fleuve Congo, ce qui donna aux autorités coloniales les perspectives de créer l'Institut d'Inga, mettant en œuvre le projet de construction des vastes barrages et centrales hydro électriques.²²

A l'origine, l'entreprise reçut de l'Etat, en tant que maître d'ouvrage, le mandat de maître en œuvre pour les travaux de première étape de l'aménagement hydroélectrique du site d'Inga.

En effet, soucieux de répondre aux besoins énergétiques du pays, les pouvoirs publics, par l'ordonnance présidentielle N°67-391 du 23 septembre 1967, instituaient le Comité de contrôle technique et financier pour les travaux

²² SNEL SA., *Programmes d'investissement prioritaires, secteur de l'électricité, 1988-1990*, Kinshasa, pp.11-14.

d'Inga qui sera remplacé en 1970 par la Société Nationale de l'Electricité, en sigle SNEL. C'est à la suite de la mise en service de la centrale d'Inga I, le 24 Novembre 1972, que la SNEL devenait effectivement producteur, transporteur et distributeur d'énergie électrique.

Au cours de la même année, le gouvernement mit en marche le processus d'absorption progressive de ces sociétés privées par la SNEL. Ce qui déboucha sur la loi N°74/012 du 14 juillet 1974 portant reprise par la SNEL des droits, obligations et activités des anciennes sociétés privées, à savoir :

- COMETRICK ;
- Forces de l'EST ;
- Forces du Bas-Congo ;
- Société Générale Zaïroise des forces Hydro-électrique (SOGEFOR) ;
- Société Générale Africaine d'Electricité (SOGELEEC) ;
- COGELIN.

V.2 Siègne social, cadre juridique et missions de la SNEL SA

Erigée à l'époque sous forme de société d'Etat, régie par la loi cadre sur les entreprises publiques et l'ordonnance n°78/196 du 05 mai 1978, la SNEL fut placée sous la tutelle technique du ministère ayant l'énergie dans ses attributions, la tutelle administrative ayant été confiée au ministère du portefeuille.

A. Siègne social

Elle a son siège social au n° 2831 sur l'avenue de la Justice dans la commune de la Gombe à Kinshasa. Elle est enregistrée sous 6076 Kinshasa au nouveau registre de commerce et son numéro d'identification nationale est A03970 0.

B. Statut juridique

En ce qui concerne le statut juridique, il y a lieu de présenter quelques journaux officiels relatifs aux lois, ordonnances et aux décrets suivants :

- ✓ Ordonnance loi n°73/033 du 16 mai 1970, portant transformation du centre hydroélectrique d'Inga, en établissement de droit public à caractère industriel et commercial ;
- ✓ Ordonnance n°78/196 du 05 mai 1978, portant création de SNEL en société d'Etat régi par la loi cadre sur les entreprises publiques et celle n°78/196, érigée sous forme de société d'Etat, placée sous tutelle technique du ministère de l'énergie et administrative du ministère de portefeuille ;
- ✓ Ordonnance loi n°08/007 du 07 juillet et décret n°08/10 du 07 juillet 2008, portant transformation en société commerciale ;
- ✓ Décret n°09/11 du 24 avril 2009 portant mesures transitoires relatives à la transformation de quelques entreprises publiques en sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat est actionnaire unique par dérogation aux dispositions légales en vigueur.

Cependant, avec l'entrée en vigueur de la législation OHADA en RDC, la société sera transformée en société anonyme, et les modifications statutaires requises à cette fin seront soumises à l'assemblée générale extraordinaire.

Par la loi N°08/007 du 7 juillet 2008 portant dispositions générales relatives à la transformation des entreprises publiques et le décret N°09/12 du 24 avril 2009, la SNEL est devenue une entreprise publique transformée en société commerciale. Bien plus, la SNEL a résolu de renforcer le partenariat public-privé en vue de financer ses projets d'investissement.

C. Mission de la SNEL

La SNEL a pour objet, la production, le transport, la distribution et la commercialisation de l'énergie électrique en RDC principalement et à l'étranger. Elle pourra aussi s'intéresser par voie d'association, apport fusion, souscription, interventions financières ou de toute manière, à toutes les entreprises ou sociétés ayant en tout ou partie un objet similaire ou connexe au sien de nature à faciliter, directement ou indirectement, la réalisation de l'objet social dans le cadre d'une intégration verticale ou horizontale.

VI. DES CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL ET DE VIE A LA SOCIETE NATIONALE D'ELECTRICITE « SNEL SA »

Comme pour le cas du secteur public, à la SNEL.S.A., plusieurs actions de contestation ou de concertation/négociation/participation ont été entreprises depuis le déclenchement du processus démocratique en RDC dans le cadre du dialogue social à la SNEL.

Ces actions sont, soit d'œuvres de la délégation syndicale, soit de l'intersyndicale du Congo résultant de la sélection des résultats de notre enquête et constituent les éléments des clauses obligatoires négociés, contenus dans la convention collective de la SNEL S.A.

Les éléments ci-après ont retenu particulièrement notre attention à savoir :

A. Durée du travail

Il convient de rappeler que, bien avant la fondation de l'Organisation Internationale du Travail, O.I.T. en sigle, les heures de travail et la semaine de quarante-huit heures étaient l'objet des revendications des travailleurs du monde entier.

En effet, les normes fondamentales de l'O.I.T. en matière de la durée du travail ont été énoncées dans la convention n° 1 sur la durée du travail en 1919.

La durée journalière ne doit pas excéder huit heures et quarante-huit heures par semaine.

Tableau n°1 : Durée du travail

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N. EL S. A
Dans son Art. 100, le Code du travail prévoit 8 heures/Jour, soit 48 heures/par semaine.	La C.C.I.M.T. n'a prévu aucune disposition qui régleme la durée du travail.	L'Art. 63 de la Convention Collective de l'Entreprise S.N.EL prévoit que la durée normale des prestations est des 40 Heures et demi par semaine.
	Celle- ci devant être fixée par les partenaires dans les accords collectifs.	Pour les sentinelles ou veilleurs de nuit = 72 heures/semaine ;
		Personnel de Gardiennage ou surveillants = 60 heures par semaine, Personnel domestique = 51 heures par semaine. Ces durées sont considérées comme durée légale du travail et rémunérées sur base de 8 heures de travail effectif journalier.

Source : SNEL, Convention collective d'entreprise, Kinshasa, Aout, 2016, p.34.

B. Repos hebdomadaire

Conformément à l'article 102 du code du travail congolais, le repos hebdomadaire est accordé à tout le personnel occupé dans tout établissement public ou privé, même d'enseignement ou de bienfaisance.

Tableau n°2 : Repos hebdomadaire

LE CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.NEL S.A.
Le code prévoit dans ses articles 102 et 109, 24 heures consécutives au minimum, en principe le dimanche un jour	La convention collective interprofessionnelle du travail maintient les dispositions légales	Avec le système de la semaine anglaise instaurée à la SNEL S.A., les travailleurs bénéficient de 48 heures consécutives, soit de 2 jours de repos hebdomadaire.

Source : SNEL, Convention collective d'entreprise, Kinshasa, Août 2016, p.63.

Ainsi, le travailleur de la SNEL SA. bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire au lieu d'un seul que prévoit la législation du travail de notre pays. A la SNEL SA., certains services techniques d'exploitation ne connaissent pas de repos hebdomadaire car il existe de notes de service réglementant le rôle de service avec de repos ou par système de pause ou rôle de garde.

- ✓ Pause A = de 7h30 - 15h30 (C'est une pause fixe exécutée au temps normal de travail) ;
- ✓ Pause B = de 16h00 - 22h30 ;
- ✓ Pause C = de 23h00 - 7h30.

C. Travail de nuit

Le travail de nuit des hommes est celui exécuté entre 19 heures et 5 heures²³. Il doit être payé avec majoration sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

Tableau n°3 : Travail de nuit

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N.EL
A.M. n°68/14 du 17 Mai 1968 dans les articles 105 du C.T fixant les modalités de rémunération de travail de nuit : - 10% pour un emploi qui, par sa nature, ne peut s'accomplir que la nuit ; - 25% pour les activités s'exerçant habituellement pendant la nuit ou une partie de celle-ci ; - 30% pour toute heure de travail accompli en dehors de ceux premiers cas.	Celle-ci ne prévoit aucune disposition. Elle revoit plutôt les parties aux dispositions légales.	Conformément à l'Article 66 de la Convention Collective de la S.N.EL, les prestations nocturnes effectuées en exécution d'un système de roulement donnent lieu à une majoration fixée comme suit : Pause A = pause fixe exécutée au temps normal de travail sans majoration. Pour B = 35% Pour C = 50% Pause B et C ne concernent que les exploitants. Le salaire de tous les travailleurs occupant un emploi qui par sa nature ne s'accomplit que la nuit est majorée de 13%

Source: SNEL, *op. cit.*, p.34.

Eu égard à ce qui précède, la délégation syndicale a prévu avec l'employeur certaines dispositions conventionnelles suivantes :

- ❖ **2 à 4 jours de repos après avoir presté pendant 3 à 4 nuits** : primes de consignes et d'astreintes alloués aux agents cadres et maitrises. Précisons que la prime de consigne est celle allouée aux cadres et agents de maitrise qui sont consignés à domicile de façon permanente pendant une période déterminée en vue d'intervenir dans les installations à la suite de certaines situations non prévues.

Par contre, la convention collective de la SNEL S.A fait jouir aux travailleurs un gain de 35% pour le premier cas et de 50% pour le deuxième. Ceci démontre l'effort consenti par la délégation syndicale en la matière.

D. Heures supplémentaires

Par heures supplémentaires, il faut entendre les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail qui est de 48 heures par semaine. Ces heures sont calculées suivant les dispositions de l'arrêté ministériel n°68/11 du 17 mai 1968. Notre tableau ci-dessous en dégage les différentes majorations prévues dans le code du travail, la C.C.I.N.T.

²³ Ordonnance Loi n°67/310 du 09 août 1967 portant code du travail, article 105, p.22.

Tableau n°4 : Heures supplémentaires

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N.EL S.A.
L'Arrêté Ministériel n°68/11 du 17/1968 prévoit la majoration de : 30% pour chacune de 6 premières heures ; 60% pour chacune des heures suivantes ; 100% pour les heures effectuées supplémentaires jour de repos hebdomadaire.	Selon l'article 25 de la C.C.I.N.T., les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire de : Pour les deux premières heures effectuées au-delà de la durée légale : Taux légal = 30% 60% pour chacune des heures suivantes	L'article 67 de la Convention Collective de la S.N.EL, prévoit la majoration suivante : -170% du salaire de base (S.B) pour les deux premières heures effectuées au-delà de la durée légale. -225% du S.B. pour chacune des heures supplémentaires effectuées le dimanche et les jours de repos compensatoire remplaçant le dimanche pour le travail en roulement.
	100% pour chacune des heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant le jour férié	Le travail urgent est celui effectué par un travailleur rappelé de son domicile sans qu'il ait été préalablement prévenu pendant les heures de service.
	Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux cadres de direction conformément à l'Arrêté Ministériel n°68/11 du 17 Mai 1968.	-200% du S.B. pour les heures des jours ouvrables. -250% pour les heures des jours fériés, dimanche et jours de repos.

Source: SNEL, *op. cit.*, p.35.

E. Prime Ponctuelle de Consigne.

Tout agent de cadre ou de maîtrise, consigne chez lui à la maison et prêt à intervenir dans les installations à tout moment que les besoins se feront sentir, a droit à une prime dite de consigne.

Elle est payée aux agents exerçant les fonctions d'exploitation autres que celles d'astreinte.

F. Travail de la femme

En général, la loi interdit aux femmes d'effectuer des travaux pouvant excéder leur force ou des travaux dangereux pour leur santé ou leur moralité. C'est pour cette raison que le législateur congolais prévoit dans l'arrêté ministériel n°68/13 du 17 mai 1968 une série des travaux interdits aux femmes.

Suivant les dispositions de l'article précité, les femmes ne peuvent porter, traîner ou à pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel de travail des charges d'un poids supérieur aux maximas suivants²⁴ :

- Transport manuel occasionnel de charges : 20 kgs ;

²⁴ MULUMA MUNANGA, *Législation sociale et Sécurité sociale en RDC*, L'Harmattan, Paris, 2014, p.35.

- Transport par wagonnet circulant sur voie ferrée (véhicule compris) : 500 kgs ;
- Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues (véhicule compris) : 50 kms ;
- Transport sur brouette (véhicule compris) : 35 kgs ;
- Transport sur charrette à bras à deux roues (véhicule compris) : 120 kgs.

En outre, il est interdit d'employer des femmes aux transports sur véhicules porteurs de pédales. L'évolution de la société a changé la nature de travail qui jadis, était dévolue à la femme.

Tableau n°5 : Travail de la femme

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T	C.C. DE LA S.N.EL S.A.
Les articles 110 à 114 : prévoient ; 2/3 de la rémunération en espèces ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature. Pendant cette même période l'employeur ne peut rompre le contrat de travail.	Article 37 : La femme jouit des mêmes droits au travail que l'homme conformément aux dispositions légales et réglementaires.	Selon l'Article 46.2 C.C. L'agent féminin a droit à un congé de maternité prescrit par le médecin. Sa durée = 14 semaines, dont 8 avant l'accouchement et 6 après.
		L'agent féminin a droit à 100% de sa rémunération en espèce ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature
		Le bénéfice de ces dispositions est acquis à toute femme salariée, qu'elle soit mariée ou non, que l'enfant vive ou non.
		Pendant l'allaitement, un repos de deux fois 30 minutes par jour pendant les 10 mois qui suivent la reprise de travail. En aucun cas, elle ne peut cumuler ces repos.

Source: SNEL, *op. cit.*, p.36.

G. Transport

Tableau n°6 : Indemnités de transport

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N.EL S.A.
Selon l'arrêté Ministériel n°0048/71 du 22 Mars 1971, tout travailleur jouit de la gratuité de transport pour le déplacement de service	L'article 33, stipule que le « transport » de travailleur, de son lieu de résidence à celui de son travail, est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.	Pour les agents œuvrant dans les centres éloignés, la SNEL SA leur alloue une indemnité dite indemnité de transport pour les centres éloignés.

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N.EL S.A.
Cette gratuité s'exerce, soit par la mise à sa disposition de titre ou d'un moyen de transport, soit par l'octroi d'une indemnité de transport calculé sur base de tarif pour le transport en commun.		En outre, la S.N. EL prévoit une indemnité compensatoire de transport qui est considérée comme remboursement. Pour l'agent d'exécution, selon les nombres de bus empruntés par jour.
		Pour le Cadre et Maîtrise, le taux de taxi est fixé sur base de nombre de courses par jour
	Pour ses agents œuvrant dans les centres éloignés, SNEL SA leur alloue une indemnité dite indemnité de transport pour centre éloignés	Si l'agent utilise son propre véhicule à la place de transport en commun, la S.N.EL lui verse l'indemnité Kilométrique de véhicule (IV). Pour des causes de service, il lui est octroyé l'indemnité forfaitaire d'automobile (I.F.A.)

Source : SNEL, *op. cit.*, p.46.

Sur cette question, la délégation syndicale a obtenu un gain certain : L'employeur SNEL SA alloue au travailleur une indemnité dite « *compensatoire de transport* » pour les agents n'utilisant pas un véhicule de service ou personnel pour se rendre au travail et habitant un centre urbain. Elle est fonction de la distance qui sépare l'agent du lieu de travail, du nombre de jours réellement prestés et de sa catégorie. Le taux de la course est fixe par arrêté urbain au niveau de la ville de Kinshasa.

L'Indemnité Véhicule (IV) est un remboursement des frais de transport reconnu à l'agent qui utilise son véhicule à usage personnel pour le trajet aller-retour, du domicile au lieu de travail.

Pour les agents cadre et maîtrise utilisant leurs propres véhicules pour les courses de services, l'employeur alloue une indemnité forfaitaire d'automobile (IFA) calculé selon les modalités fixées par les instructions Générales des Ressources Humaines (IGRH).

La SNEL SA alloue à ses agents œuvrant dans les centres enclavés, au regard de la catégorie professionnelle, une indemnité de transport pour centres enclavés conformément au protocole d'accord du 14/07/2009. Ces indemnités de transport énumérés ne peuvent être payées cumulativement avec les autres modes de transport (ICT, IFA, TCE).

H. Logement

Tableau n°7: Indemnités de logement

CODE DU TRAVAIL	C.C.I.N.T.	C.C. DE LA S.N.EL
Article 117 du C.T. Dans le cas où le travailleur permanent engagé en dehors du lieu de l'emploi ne peut se procurer par ses propres moyens un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer.	Selon l'article 30 : « les parties doivent n'efforcer dans le cadre de la politique générale de l'habitat d'améliorer les conditions de logement des travailleurs et de leurs familles.	L'article 70 de la Convention Collective de la S.N.EL SA., accorde à ses agents non logés une indemnité de logement. Les taux de cette indemnité sont fixés dans le barème de rémunération annexé à la Convention Collective. Ces taux sont revus à l'occasion des réunions de la délégation Syndicale Nationale.

Source : SNEL, *op. cit.*, p.45.

Toutefois, lorsque l'employeur accorde un logement en nature à son travailleur, il peut défalquer une partie d'argent de son indemnité allouée à cet effet. Mais, à la S.N.EL, le logement fait l'objet de négociation entre les parties.

L'employeur accepte de fournir à tout membre de son personnel une indemnité de logement qui tient compte de sa qualification professionnelle.

Conformément au Décret n°079/2002 DU 3 Juillet 2002 déterminant des modalités de fixation et d'ajustement du Salaire Minimum Interprofessionnel garanti, SMIG en sigle, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement sont reprises dans ses articles 13 et 14 qui stipulent que²⁵ :

I. Congés de circonstances

Tableau n°8 : Congés de circonstances

N°	CONGE DE CIRCONSTANCE	CODE DU TRAVAIL	C.C.T.N. TRAVAIL	CONV.COLL. SNEL	C. SNEL SA.
01	Mariage du travailleur	2 jours	3 jours	4 jours	50%
02	Naissance enfant travailleur	2 jours	2 jours	2 jours	15%
03	Décès du conjoint	4 jours	6 jours	6 jours	50%
04	Décès enfant légitime	4 jours	6 jours	6 jours	30%
05	Mariage enfant travailleur	1 jour	1 jour	2 jours	15%
06	Décès père, mère du travailleur	4 jours	6 jours	6 jours	
07	Décès cousins, cousines, neveux, nièces du travailleur		4 jours	4 jours	
08	Décès frères, sœurs, Grand Parent, petit enfant, oncle, tante du travailleur	2 jours	2 jours	3 jours	
09	Décès cousins, cousines, neveux, nièces du travailleur			2 jours	
10	Déménagement			3 jours	

Source : SNEL, *op. cit.*, p.23.

²⁵ Décret n°79/2002du 03 juillet 2002 déterminant les modalités de fixation et d'ajustement du SMIG, articles 13 et 14.

En observant ce tableau, il ressort que les dispositions conventionnelles de la SNELS.A sont plus avantageuses que celles de la législation du travail et de la convention collective Interprofessionnelle Nationale du Travail.

Outre le congé, l'employeur(SNEL) accorde éventuellement aux travailleurs une assistance en espèces dont le montant également est fixé en pourcentage de la rémunération barémique.

Concernant le déménagement, il accorde le véhicule pour transporter les bagages du travailleur dans, le cas contraire il rembourse les frais engagés par son travailleur. Les congés de circonstances ne s'octroient qu'en raison et à l'époque de l'événement qui les justifie. Les soins de santé sont dus pendant les congés de circonstance.

- Le Congé de maternité : 14 semaines, dont 8 semaines avant et 6 semaines après ;
- Le congé de circonstances : selon la nature de l'événement.

Le congé de maladie ou d'invalidité est accordé par écrit en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dument constatée par l'autorité médicale et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Pendant cette période d'incapacité de prestations de services, l'agent conserve le droit à la totalité de sa rémunération en espèces, des allocations familiales et autres avantages.

Si à l'expiration d'une période de 6 mois de congé de maladie, l'agent ne peut reprendre son service, il est mis fin à sa carrière, soit par une retraite anticipée s'il a accompli 10 ans au moins de carrière à la SNEL SA soit, par un licenciement avec préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière²⁶.

J. Les jours fériés légaux

La République Démocratique du Congo a un nouveau jour férié. Il s'agit de la date du 6 avril. Durant cette, les congolais commémoreront le combat de Simon Kimbangu. C'est le chef de l'Etat Félix Antoine Tshisekedi Tshilombo qui en a décidé ainsi dans une ordonnance fixant la liste des jours fériés légaux en RDC, dévoilée ce lundi 3 avril 2023.

Ainsi, la liste actualisée des jours fériés se présente de la manière suivante :

1. Le 1^{er} janvier : Nouvel an ;
2. Le 4 janvier : Journée des martyrs de l'indépendance ;
3. Le 16 janvier : Journée du Hé ROS National Laurent Désiré KABILA ;

²⁶ SNEL, *op. cit.*, p.23.

4. Le 17 janvier : Journée du Héros National Patrice Emery LUMUMBA ;
5. Le 6 avril : Journée du combat de Simon KIMBANGU et de la conscience africaine ;
6. Le 1^{er} mai : Fête du travail ;
7. Le 17 mai : Journées des Forces Armées ;
8. Le 30 juin : Journée de l'indépendance ;
9. Le 1^{er} août : Fête des Parents ;
10. Le 25 décembre : Noël.

K. Congé d'éducation ouvrière

Selon l'article 44.5 de la convention collective (SNEL S.A), la durée de l'autorisation d'absence donnée aux délégués ou à d'autres travailleurs afin de participer à un congrès, un stage ou une session de formation organisée par les organisations syndicales représentatives, constitue un congé payé et non déductible des congés conventionnels annuels.

On remarque facilement que la contribution de la délégation syndicale dans ce cas de participant est significative et non négligeable²⁷.

Conformément à l'article 268 du code du travail, ce congé ne peut être supérieur à 12 (douze) jours par an, non compris le délai de route.

L. Sécurité hygiène et embellissement des lieux de travail et lutte contre le VIH/SIDA

A l'instar des articles 167, 168, et 169 du code du travail, la délégation syndicale et l'employeur conviennent que la responsabilité première en matière de sécurité et d'hygiène des travailleurs incombe à l'entreprise²⁸.

L'entreprise doit veiller à ce que ses travailleurs bénéficient des conditions de sécurité adéquates. Cette surveillance s'impose davantage lorsqu'il s'agit des travailleurs nouvellement engagés.

Le travailleur est obligé de se servir du matériel de protection mis à sa disposition par l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de constituer un comité de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, en application de l'arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/043/2008 du 08/08/2008.

En application de l'article 34 de la convention collective Interprofessionnelle Nationale du Travail, il existe au sein de la SNEL SA un comité de lutte contre le V.I.H/SIDA.

²⁷ SNEL, *op. cit.*, p.14.

²⁸ RDC : *Code du Travail et de la Sécurité Sociale*, Cadicec, 2010, p. 62.

Ce comité a pour mission de mettre en place la politique de la SNEL SA en matière de lutte contre le V.I.H/Sida et contre la discrimination des personnes vivant avec le V.I.H (P.V.V) au sein de l'entreprise²⁹.

VI.1. Pour les travailleurs

VI.1.1. Conditions sociales

a) De la rémunération

❖ **Des salaires**

Il est adopté un nouveau barème de rémunération intégrant le premier palier du SMIG, avec effet rétroactif, conformément au décret n°18/017 du 22/05/2018.

❖ **Quelques avantages sociaux (transports).**

1. Transport des Centres Enclavés

Par Centres Enclavés, il s'agit de tout centre né essentiellement d'une activité SNEL et éloigné de toute agglomération dotée d'une structure politico-administrative, commerciale (magasin, marché) et sociale (centre de santé, centre de loisir...).

En vue de maintenir la paix du climat social dans les centres enclavés, conformément au protocole d'accord du 14 juillet 2009, sanctionnant la réunion annuelle de la Délégation Syndicale Nationale, il avait été décidé que le taux de transport des centres enclavés soit calculé en référence de l'indemnité kilométrique.

Les parties ont réajusté le taux de transport des centres enclavés, aligné désormais sur l'indemnité véhicule (IV), soit 85% de l'IV par catégories socioprofessionnelles. L'application de la notion de carburant à la pompe dans le calcul du transport des centres enclavés « TCE » suivant l'indemnité véhicule, se présente comme suit :

- ✓ Exécution : 80 litres/agent
- ✓ Maîtrise : 90 litres/agent
- ✓ Cadre de collaboration : 110 litres/agent
- ✓ Cadre Supérieur et de Direction : 125 litres/agent.

2. Octroi crédit revolving prêt social

Il s'agit d'un crédit à la consommation que la SNEL S.A octroie à ses agents, caractérisé par une grande liberté d'utilisation et de remboursement suite à la demande formulée par l'agent.

²⁹ SNEL S.A, *op. cit.*, pp. 36-37.

Toutefois, la capacité mensuelle de remboursement (CMR) est fixée selon le total du brut barémique et la catégorie socio-professionnelle de l'agent, c'est-à-dire du classifié, maîtrise, cadre de collaboration et cadre de direction, conformément au barème de rémunération en vigueur en déduction des retenues ou prêts contractés selon les cas :

- ✓ Prêt à court terme : 1 an
- ✓ Prêt à moyen terme : De deux (2) ans jusqu'à 4 ans.
- ✓ Prêt à long terme : De 5 ans et plus ...

VI.1.2. Conditions de travail

a) Conditions liées à l'hygiène et sécurité

Les agents SNEL ont désormais la possibilité de se faire soigner dans les formations médicales dans le cadre du contrat avec l'Assureur « OLIVE HEALTH CONSULTING » et dans d'autres centres et hôpitaux spécialisés (Cliniques Universitaires, hôpitaux généraux des références, Centre Médical de Kinshasa, pour ne citer que ceux -là, en vue de recevoir des soins de santé de qualité et d'améliorer la qualité de soins à administrer aux membres de famille des agents.

b) Conditions liées à la sécurité

Face à la concurrence, il s'avère impérieux d'améliorer les conditions de travail et d'accueil des clients dans les centres des ventes et services, en procédant par des actions correctives de bâtiments abritant ces entités, par l'acquisition des nouveaux équipements, ainsi que la réhabilitation des bâtiments abritant certains sièges entre autres : De la Direction Régionale Nord -Est /Goma, de la Province Orientale pour ne citer que ceux-là.

c) Faiblesses/limites des actions syndicales

A la lumière des actions syndicales menées à la SNEL, il y a lieu de stigmatiser les faiblesses suivantes :

- La sur syndicalisation ou la prolifération des syndicats constitue le *leitmotiv* de la perte d'ampleur des actions syndicales à la SNEL. Depuis le processus électoral suspendu en 2014, il existe plus ou moins 20 syndicats, avec des intérêts et doctrines différents et sont à la base des conflits entre dirigeants syndicaux.
- L'usage personnel du check-off au profit de seuls dirigeants syndicaux et leurs familles. La plupart des syndicats ne disposent que pour ressource principale des cotisations de ses membres (check-off). Les capitaux, à la fois économiques, socio-culturels, symboliques et politiques qu'ils procurent, poussent les affiliés à créer, chacun à son tour, un syndicat en vue de résister à cette domination. C'est le cas de SYNAR, de RSC, de FOSYCO, aujourd'hui à la SNEL S.A.

- Le manque et /ou l'insuffisance de formation des cadres syndicaux a dévié le rôle principal des syndicats celui de créer parmi les populations une volonté efficace de travail ; une sensibilisation bien menée pourrait faire prendre conscience aux masses populaires de ce qu'elles sont les premiers artisans de leur prospérité future³⁰. Dans ce cas, le syndicat doit être responsable et engagé.
- La plupart des secrétaires généraux des centrales syndicales sont agents de la SNELS.A. En cas de conflit professionnel souvent, ils sont complexés devant l'employeur du fait qu'ils soient agents et protègent leurs carrières. Le vagabondage syndical et la corruptibilité des travailleurs pendant les élections syndicales (pagne, argent ...).
- Le syndicaliste au prisme de l'évolution de la convention collective.

Ce recadrage passe notamment par la révisitation du statut du Président de la Délégation Syndicale Nationale afin d'y extraire les pratiques, pouvoirs et avantages hérités de la SNEL/entreprise publique dans laquelle il était membre du Comité de Gestion et qui ne se justifient plus actuellement.

VII. PISTES DE SOLUTION

Au regard de ces faiblesses, la participation durable des syndicats à la vie de l'entreprise, par l'amélioration des conditions de vie et de travail du salarié et le développement de l'entreprise, ne peut être possible que par l'avènement d'un partenariat social de responsabilité, dont la lutte contre un syndicalisme de survie demeure au centre.

Les stratégies à préconiser pour l'avènement d'un syndicalisme de responsabilité, à la SNEL en période de sa restructuration peuvent être les suivantes :

A. Pour les syndicats

- La construction des identités syndicales, et donc à la définition du « nous ».

Quels que soient les contextes nationaux, la différenciation croissante des rapports sociaux ébranle les modèles traditionnels sur lesquels reposent les identités syndicales.

❖ *Le renforcement des capacités des acteurs.*

Le renforcement de capacités doit être conçu comme un processus qui vise à faciliter la consolidation, conjointement avec les acteurs, de leurs capacités pour leur permettre d'évoluer et s'adapter aux nouvelles exigences du contexte afin de jouer le rôle qui leur appartient dans un schéma/modèle de partenariat, à une nature multidimensionnelle.

³⁰ DUPRIEZ G., cité par TSHIMBOMBO MIANDA B.B., *op. cit.*, p.310.

Pour un partenariat responsable, le syndicat doit plaider pour plus d'engagement de l'Etat dans ses fonctions en tant que régulateur du développement économique et socioculturel et protecteur des droits humains, lesquels intègrent les droits syndicaux et les droits fondamentaux des travailleurs³¹.

B. Pour le gouvernement

- Afin de bien gérer le pluralisme syndical, nous proposons entre autres :
- L'uniformisation de la procédure d'enregistrement des organisations syndicales, en vue de palier au clivage des secteurs professionnels, en prenant un arrêté interministériel (Ministère du Travail et de la prévoyance Sociale) ;
 - Le respect du calendrier électoral dans tous les secteurs de la vie nationale (Publique, privée et paraétatique) de formaliser la représentation syndicale dans les différentes structures du dialogue social et de permettre aux syndicats de jouir leur légitimité ;
 - Le renforcement des regroupements sectoriels des syndicats en centrales, unions ou confédérations ;
 - La création d'un Conseil d'enregistrement des syndicats, tous secteurs confondus, composé d'experts des Ministères concernés et des représentations des travailleurs ;
 - La mise en place d'une école de formation syndicale, sous l'égide de la tripartite (Syndicats, Gouvernement et Employeur) ;

C. Pour l'employeur

- L'Employeur et les syndicats doivent travailler en synergie et privilégier le dialogue social ou la négociation collective comme voie par excellence de solution aux multiples problèmes qui rongent l'entreprise ;
- L'Employeur doit accepter les syndicats comme partenaires sociaux incontournable et non comme ennemis, moins encore comme des adversaires qu'il faut coûte que coûte éradiquer sinon écraser.

❖ *L'avènement d'un nouvel acteur syndical dénommé « syndicaliste inculturé en cette période de restructuration à la SNEL S.A. »*

La notion de compétence renvoie à un dispositif de connaissances, regroupant à la fois des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être, devant permettre non seulement l'identification de problèmes, mais également leur résolution par une action efficace³².

³¹ NGOMPER ILUNGA, R., *Partenariat et acquis dans le secteur fluvial et lacustre en République Démocratique du Congo, Appropriation, désappropriation et réappropriation*, L'Harmattan, RDC, 2022, pp. 191-192.

³² BENOLIEL, M. et CASHDAN, L., *Negotiation: Reading, Exercises, and Cases*, 6^e éd., New York, Mc Graw-Hill, 2010, pp.308-316.

Cela suppose un système d'intégration des conflits et du dialogue. Il doit à cet effet, connaître à fond :

- La législation sociale (droit du travail et la sécurité sociale) congolaise ;
- Le calcul des rémunérations et autres avantages numéraires de l'entreprise ;
- Les dispositions des conventions collectives et des accords applicables à la profession, à l'entreprise et à la classification professionnelle en vigueur dans l'entreprise ;
- Les règles générales relatives à l'hygiène, la sécurité, etc. et là encore, les règlements particuliers de l'entreprise ;
- Les Conventions internationales de l'OIT ratifiées par la RDC ;
- La situation financière de l'entreprise, l'état de son exploitation, ses ressources, ses difficultés et défis, sa politique d'investissement, son plan social, etc. Le syndicaliste inculturé est l'acteur le plus attendu et qui va affronter les obstacles tout au long de sa mission de Délégué Syndical à travers les concertations, les négociations et sa participation à des commissions mixtes et réunions paritaires.

VIII. CONCLUSION

Tout au long de cette étude, notre thématique a porté sur une entreprise qui est en restructuration. Il s'agit, pour nous d'analyser l'apport des actions syndicales dans l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses adhérents (membres) et dans la croissance de sa productivité.

Toutefois, cette étude a eu le privilège de proposer des pistes de solutions capable de qualifier la participation syndicale à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de la SNEL SA, en particulier, et congolais, en général.

BIBLIOGRAPHIE

1. Décret n°79/2002 du 03 juillet 2002 déterminant les modalités de fixation et d'ajustement du SMIG.
2. Ordonnance Loi n°67/310 du 09 août 1967 portant Code du travail.
3. BENOLIEL, M. et CASHDAN, L., *Negotiation: Reading, Exercises, and Cases*, 6^e éd., New York, Mc Graw-Hill, 2010.
4. Collection, *Le petit Larousse illustre en couleur*, Larousse, Paris, 2005.
5. Courrier d'Afrique du 17 juin 1967.
6. COUTURIER G., *Droit du travail : les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 1993.
7. DAVAU, M., et COLL., *Dictionnaire du Français vivant*, Bordas, Paris, Bruxelles, Montréal, 1972.
8. KABANGE NTABALA, *Grands Services Publics et Entreprises publiques en Droit Congolais*, Kinshasa, FVC, 1998.
9. KIKONGI DI MWINSA LEKULA F., *Le syndicalisme Congolais pendant la colonisation (1908-1960)*, imprimerie CÉDI, Kinshasa, 2004.
10. LUBO YAMBELE, « Contribution du syndicat au développement durable », in *MES*, 2008.
11. MANDONU MBOMBU, *La problématique du rajeunissement du personnel au sein des organisations syndicales congolaises*, Mémoire de Licence en Gestion du travail, ISST/UNTC, Kinshasa, 2003-2004.
12. MOKOBE BOBANZA M., *Syndicats et participation à la vie de l'entreprise. Cas de la SNELSA, UNIKIN, FSSAP*, Mémoire de DES /DEA, Année Académique 2020-2021.
13. MULUMA MUNANGA., *Législation sociale et Sécurité sociale en RDC*, L'Harmattan, Paris, 2014.
14. MWABILA MALELA, *Travail et travailleurs au Zaïre*, Kinshasa, PUZ, 1979.
15. NGOMPER ILUNGA, R., *Partenariat et acquis dans le secteur fluvial et lacustre en République Démocratique du Congo, Appropriation, désappropriation et réappropriation*, L'Harmattan, RDC, 2022.
16. NGOMPER ILUNGAR, *Syndicats et actions socio-politiques dans l'administration publique congolaise*, Mémoire de DEA en Sociologie, Unikin, Kinshasa, 2004-2005.
17. NGUYEN CHANN, AZAM LANA, KABONGO, *Guide juridique de l'entreprise (Ouvrage Collectif)*, travaux et publication de la faculté, Kinshasa, 1998.
18. RDC : Code du Travail et de la Sécurité Sociale, Cadicec, 2010.
19. SNEL SA., *Programmes d'investissement prioritaires, secteur de l'électricité*, 1988-1990, Kinshasa.
20. TOURAINE, A., *Sociologie de l'action*, Paris, Ed. Du Seuil, 1965.
21. UNTC (UNTZA), *Son rôle et ses réalisations*, Kinshasa, Imprimerie Saint Paul, 3^{ème} trimestre, 1977.