

## INTRODUCTION

### 1. Problématique

Pendant plusieurs décennies, les travailleurs étaient souvent exploités par leurs employeurs, et leurs droits tout simplement bafoués. C'est pour cette raison que les travailleurs ont senti le besoin de s'unir afin de mieux défendre leurs intérêts. C'est donc dans ces conditions que les organisations syndicales ont fait leur apparition.

Ces organisations jouent un rôle important pour ce qui est de l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises tant publiques que privées.

En République Démocratique du Congo, les organisations syndicales existent depuis l'époque coloniale. Toutefois l'exercice du droit syndical, pourtant garanti par toutes les constitutions qui ont régi le pays depuis son accession à l'indépendance en 1960, connaît beaucoup de soubresauts.

Il faut toutefois reconnaître que c'est depuis 1990 que nous assistons à la prolifération des syndicats, y compris l'Organisation des Travailleurs Unis du Congo, OTUC en sigle, le syndical sous étude.

En effet, s'il est vrai que l'ardeur au travail et la conscience professionnelle dépendent en grande partie de la culture d'entreprise et de la rectitude morale, Il faut aussi reconnaître qu'ils sont aussi une affaire de rémunération. En effet le travail n'est pas seulement une occupation, mais aussi un gagne pain. Grâce à lui

l'homme se force d'améliorer sa situation matérielle et d'assurer à sa famille le bien être.

C'est pourquoi tout effort de valorisation de travail, mieux d'amélioration des conditions de travail et de la rémunération revêt une importance capitale pour le bon fonctionnement des entreprises.

C'est dans ce cadre que l'OTUC mène depuis 2001 des activités à la Congolaise des Hydrocarbures (COHYDRO) dans le but d'améliorer les rapports entre l'employeur et les employés ; car les rapports tendus pourraient constituer un élément de la contre performance de la COHYDRO.

Eu égard à ce qui précède, nous nous posons deux questions qui constituent par ailleurs la problématique de notre étude, à savoir :

- Quelles sont les différentes actions menées par l'OTUC au sein de la COHYDRO en vue d'améliorer les conditions de travail ?
- Quels sont les obstacles que rencontre l'OTUC pour réaliser ses missions à la COHYDRO ?

## **2. Hypothèses**

L'Organisation de travailleurs unis du Congo est le syndicat majoritaire au sien de la Cohydro. De ce fait, pour mener à bien sa mission qui consiste à défendre les intérêts des travailleurs en améliorant leurs conditions de travail, ce syndicat mène des actions seul ou en collaboration avec d'autres syndicats représentés au sein de la Cohydro.

Les actions menées par l'OTUC au sein de la Cohydro seraient de trois ordres. Elles auraient concerné d'abord les conditions d'hygiène et de sécurité de travailleurs au sein de Cohydro. Elles auraient concerné ensuite la mise en place d'une convention collective et d'une commission de recours, deux dispositifs majeurs pour éviter l'arbitraire de la part de l'employeur. Enfin elles auraient concerné l'amélioration du salaire de base et d'autres avantages sociaux.

Toutefois, en dépit des actions importantes qu'elle mène, l'OTUC serait butée à beaucoup d'obstacles qui limitent son plan d'action. Ces obstacles sont à la fois financiers (insuffisance de moyens financiers et matériels).

### **3. Choix et intérêt du sujet**

Le choix de ce sujet n'est pas un fait du hasard. Notre préoccupation est focalisée sur notre orientation en Sciences Politiques et Administratives. En effet, le mouvement syndical joue un rôle de plus en plus important au sein des entreprises. Par conséquent, l'étude des organisations syndicales comme cadre de mobilisation des travailleurs et groupe de pression à caractère économique entre bel et bien dans notre domaine d'étude.

L'intérêt de cette étude est double. Sur le plan scientifique ce travail constitue notre apport à la science politique car elle aborde un aspect essentiel de cette discipline, à savoir les organisations syndicales à la comme groupes de pression à caractère économique.

Du point de vue pratique, ce travail permettra aux animateurs du syndicat OTUC de rentabiliser la gestion de leur organisation, et à l'entreprise Cohydro de faciliter l'action syndicale car les relations employeur-employés en dépendent.

## **4. Méthodes de Travail et Techniques de Recherche**

### a. méthode

La méthode est définie comme étant l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie<sup>1</sup>.

Dans le cadre de notre travail, nous avons recouru à l'analyse systémique. Celle-ci peut être vue comme toute recherche, empirique ou théorique, qui part du postulat que la réalité sociale présente les caractères d'un système et par conséquent, on ne peut étudier cette réalité qu'à travers les liens d'interdépendance qui existent entre les différents éléments de ce système.

Appliquée dans notre étude, cette méthode se justifie dans la mesure où l'on ne peut appréhender l'apport de l'OTUC à la COHYDRO, pour ce qui est de l'amélioration des conditions de travail, qu'à travers les relations d'interdépendance qui existent entre l'OTUC, les travailleurs de COHYDRO, les autres organisations syndicales présentes à la COHYDRO ainsi qu'avec l'employeur.

### b. Technique

Pour recueillir les données utiles à l'élaboration de ce travail, nous avons fait appel à deux techniques de recherche à savoir : la technique documentaire et l'interview libre. La technique documentaire nous a permis la consultation de quelques ouvrages, articles scientifiques, travaux scientifiques, notes de cours et autres documents officiels. Quant à l'interview libre, elle nous a permis de réaliser un face à face avec les responsables de l'OTUC (section COHYDRO) ainsi qu'avec certains agents et cadres de cette entreprise pétrolière.

---

<sup>1</sup> GRAWITZ, M, *méthodes sciences sociales*, 7<sup>ème</sup> éd. Dalloz, Paris 1986,p.360

## **5. Délimitation du Sujet**

Tout travail scientifique doit être délimité dans le temps et dans l'espace car c'est de cette délimitation que dépendent l'exactitude et la précision des résultats.

Ainsi dans l'espace notre travail est circonscrit aux actions de l'OTUC à la COHYDRO de 2001 année du début des activités de l'OTUC au sein de la COHYDRO, à nos jours.

## **6. Subdivision du Travail**

Outre l'introduction et la conclusion, notre travail compte trois chapitres.

Le premier porte sur les généralités, le deuxième présente notre champ d'investigation, la COHYDRO ainsi que le syndicat sous étude l'OTUC, le troisième et dernier chapitre quant à lui, analyse les actions menées par l'OTUC au sein de la COHYDRO en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail.

## **7. Difficultés Rencontrées**

La réalisation d'un travail scientifique est souvent confrontée à des difficultés diverses. La notre n'échappe pas à cette règle. Nous avons été buté à des nombreuses difficultés surtout d'ordre financier du fait que le marasme économique que traverse notre pays ne nous épargne nullement, et la méfiance de certains de nos enquêtés qui nous ont donné du fil à retordre pendant nos investigations.

## CHAPITRE I : GENERALITES

Ce chapitre nous permet de donner la lumière sur les différents concepts opératoires de notre étude et les notions théoriques sur ce sujet.

### Section 1. Définition des concepts

Il convient de signaler que certains concepts de base sont à retenir dans ce chapitre. Il s'agit notamment : du syndicat, de la convention collective, syndicalisme et de l'entreprise. Car, comme le souligne DURKHEIM, « la première démarche pour un chercheur est de définir les choses dont il traite afin que l'on sache bien de quoi il est question »<sup>(2)</sup> ?

#### §1. Du Syndicat

##### 1 . Définition

Dès l'origine, l'on a défini le syndicat comme une association permanente des salariés qui se propose de défendre et d'améliorer les conditions de travail <sup>(3)</sup> ?

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 promouvoir leurs conditions de travail et de vie <sup>(4)</sup> ?

De nos jours, le syndicat comprend d'autres professions, même indépendantes, libérales, estudiantines, voir patronales comme par exemple le Conseil National de l'ordre des avocats, le

---

<sup>2</sup> DAS JOS ?SYNDICAT ?édi.Epiphanie,Kinshasa,1991,p6

<sup>3</sup> HENRI PAUWEL ,le syndicalisme et la colonie,éd,csc,paris , 1961,p80

<sup>4</sup> HENRY PAUWEL ,op,cit,p78

Conseil National de l'ordre des médecins, l'Associations Nationales des Parents des élèves du Congo (ANAPECO), et la Fédération des Entreprises du Congo (FEC).

D'après le code du travail congolais, spécialement en ses articles 224 et 230, le syndicat est défini comme étant toute organisation professionnelle constituée en vue de l'étude, de la défense, et du développement des intérêts professionnels des ouvriers, ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres.

Aujourd'hui, nous définissons le syndicat comme étant une organisation mise en place en vue de la défense des intérêts des travailleurs (5) ?

## 2. types

IL existe plusieurs types des syndicats notamment : Le syndicat professionnel, le syndicat des salariés et le syndicat patronal.

1° Le syndicat professionnel : est entendu comme une association de personnes physiques ou morales appartenant à une catégorie professionnelle afin de les représenter, de défendre leurs droits et de promouvoir leurs intérêts économique - professionnels.

2° Le syndicat de salariés : est celui qui groupe les travailleurs salariés de toutes catégories. Le syndicat de cadres groupe les travailleurs rémunérés détenant une part d'autorité sur des subordonnés ou une fonction de conseil auprès de la direction. Ces travailleurs doivent être considérés comme des salariés par le code du travail.

---

<sup>5</sup> DAS JOS „op,cit p83

3° Enfin, le syndicat patronal : qui ne groupe pas que des personnes physiques mais aussi des personnes morales qui sont les entreprises.

### 3 But

Le but du syndicat est d'assurer à ses membres la défense et la promotion de leurs intérêts professionnels en vue d'atteindre leur bien être social et celui de leur famille. La mission permanente est la promotion du travailleur.

A ce titre, il doit :

- Lui permettre d'accéder à un niveau de vie meilleur et à une culture ;
- L'émanciper en le soustrayant de toutes les contraintes, de toutes les considérations serviles ;
- Le rendre pleinement conscient responsable, libre de choisir et d'agir en le formant et en l'éduquant.

### 4 Rôle

Le syndicat joue à la fois un rôle économique, social et pouvoir.

1° Rôle économique : sous l'angle économique, le syndicat s'efforce à faire pression sur l'employeur en vue de relever ou maintenir le pouvoir d'achat des salariés afin de permettre à ces derniers de mieux vivre, mais aussi de travailler avec motivation, ce qui est utile pour tourner les activités économiques et accroître la productivité.

2° Rôle social : du point vu social l'accent est mis sur les avantages sociaux visant l'amélioration des conditions de vie et du travail ainsi que le climat social dans l'organisation.

3° Rôle politique : le rôle politique se justifie par le fait que les négociations entraînent la paix sociale, la sécurité dans



l'entreprise avec comme effet d'entraînement, la paix politique. Le syndicat représente véritablement un groupe de pression canalisant les aspirations de la population travailleuse. Notons également que l'action syndicale peut influencer considérablement la politique gouvernementale en matière d'emploi. Nous reliant ainsi aux différentes définitions, il ya lieu de retenir que l'élément primordial ou fondamental des syndicats reste la défense des intérêts corporatistes.

## §2. Du Syndicalisme

Par syndicalisme, cependant, on désigne le mouvement, la profession, l'action ou les doctrines sociale, politique de ces syndicats (6).

Le syndicaliste désigne, quant à lui, celui qui s'occupe du syndicalisme soit à titre de dirigeant (par exemple permanent ou secrétaire d'un syndicat), soit à titre d'affilié, d'adhérent ou de membre.

Le petit dictionnaire Robert nous dit que le syndicaliste est une personne qui fait partie d'un syndicat et y joue un rôle actif. D'ailleurs, tous ces termes et celui de syndicat lui-même, dérivent du mot grec syndikos, celui qui, à Athènes, assistait quelqu'un en justice. Cela justifie encore l'emploi actuel en droit commercial surtout du terme syndic signifiant « représentant légal désigné par un tribunal(...) pour gérer les biens d'un failli.» Le syndicat aujourd'hui désigne une association de personnes morales ou physiques ayant pour objet la représentation et défense d'intérêt commun (7)

---

GASANA ,M ,le syndicalisme et incidences sociologique, éd.PUZ ,1982  
<sup>7</sup> DICTIONNAIRE PETIT ROBERT

### **§3. De la convention collective**

La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part une ou plusieurs organisations syndicales des travailleurs et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs<sup>8</sup>.

Le code du travail définit la convention collective spécialement à son article 266, comme un accord écrit relatif aux conditions et aux relations du travail, conclu entre d'une part un ou plusieurs syndicats d'employeurs et d'autre part, entre un ou plusieurs syndicats des travailleurs<sup>9</sup>.

Le rôle propre au syndicat, c'est de conclure avec l'employeur une convention collective de travail. Comme nous les constatons, la convention collective n'est qu'un accord par lequel, un ou plusieurs groupements de travailleurs et un ou plusieurs groupements d'employeurs isolés fixent les conditions dans lesquelles seront conclus les contrats individuels de travail et les obligations des signataires des accords.

D'où le caractère collectif se fait sentir non seulement dans son élaboration mais aussi dans les effets qu'elle produit.

---

<sup>9</sup> Code du travail article 226

## **§4 : Entreprise**

Il existe plusieurs définitions de l'entreprise, cependant, retenons qu'une entreprise est un système complexe, constitué par des hommes, destinés à produire des biens matériels et des services vendus à un prix rémunérateur, capables de satisfaire les besoins hommes (individuels ou collectif).

Dès par sa nature, l'entreprise existe par sa capacité à s'adapter à un environnement qui change. Cette adaptation se réalise sur plusieurs plans complémentaires. Chacun sait que sous la pression d'une concurrence, l'entreprise doit faire progresser tous les aspects (qualité, productivité,...) de ses activités<sup>10</sup>.

### **Section 2. Bref Historique du Mouvement Syndical en RD. Congo**

Deux périodes essentielles ont marqué l'histoire du mouvement syndical congolais. Il s'agit de :

- La période avant l'indépendance (avant 1960) et  
La période postcoloniale.

#### **§1. Avant 1960 (période coloniale)**

Le syndicalisme est un phénomène importé de l'occident et qui a vu le jour dans le sillage de la colonisation. Au Congo, le syndicalisme est né du fait de la concentration industrielle et surtout de la crise économique qui suivit la première guerre mondiale. Il a fallu aux travailleurs immigrés de l'Europe beaucoup de temps pour qu'ils puissent évoquer le syndicalisme à côté des noirs, car leur statut de blanc leur accordait tout au début des conditions de travail

---

<sup>10</sup> Henry PAUWEL, le syndicalisme et ses incidences sociopolitiques en Afrique, éd. PUZ, Kinshasa, 1982

et des types d'emplois qui les mettaient à l'abri de toute puissance industrielle.

Pendant cette période, les syndicats furent créés d'abord au Katanga, une région industrielle qui englobait à elle seule près de 40% de la population blanche de l'époque ; elle fut évidemment le premier foyer de conflit collectif. Dès 1921, certains blancs tentèrent un essai syndical mais ils échouèrent. Plusieurs tentatives eurent encore lieu par la suite mais sans succès. L'idée cependant progressait. La loi était muette quant aux droits des travailleurs blancs de se regrouper en syndicat. C'est ainsi que les syndicats sont nés car c'est un droit naturel<sup>11</sup>.

Le 30 mai 1920, se constituait à Elisabethville (Lubumbashi) l'Union des Ouvriers du Congo, accessible exclusivement aux ouvriers. La première guerre mondiale favorisa e des profondes modifications dans les conditions de travail et de vie des coloniaux.

Autrefois, biens rares étaient les blancs qui pensaient séjourner définitivement à la colonie. Ils rentraient au pas à l'expiration de chaque terme pour une période plus ou moins longue. Enfin de carrière, ils cherchaient un emploi qui lui permettait de vivre.

En effet, selon GASSANA les causes générales qui ont réveillé la conscience ouvrière sont de trois ordres : politiques, économiques et sociales.<sup>12</sup>

---

1LASSERE, G, Le syndicalisme en France, éd. Cité du Droit, Paris, 1961, p.10

<sup>12</sup> GASSAMA M, op.cit. p.53

*Politique* : le gouvernement (l'Etat) dont le rôle était d'organiser la vie des travailleurs par une législation équitable a laissé les travailleurs exploités par les patrons d'entreprises.

*Economiques* : l'utilisation des machines de plus en plus perfectionnées et coûteuses a fait craindre aux travailleurs la perte de leur emploi suite aux doctrines des certains économistes tels que ADAM SMITH (1773). La production sans cesse croissante pour le bien-être des individus était préconisée. C'est ainsi que toute politique tendant à réduire les heures du travail était rejetée.

*Sociales* : sont les conséquences des causes politiques et économiques : d'accident du travail, labeur des femmes et des enfants écrasés par un travail intense dans les usines. L'autoritarisme était érigé en mode de gestion des ressources humaines.

### 1° La Création Des Premiers Syndicats

Le premier syndicat fut créé par le décret du 18 janvier 1920. C'était l'unique syndicat et il était réservé aux blancs : l'Association des Fonctionnaires et Agents de la colonie (A.F.A.C.). Ce syndicat exclue les étrangers, c'est-à-dire, les non Belges, et les salariés européens de secteur privé.

L'ordonnance-loi n°123 du 16 avril 1942, légiféra sur les unions professionnelles, minutieusement réglementées et réservées, une fois de plus, exclusivement aux non africains. Le 29 juin 1944, un véritable mouvement syndicat unitaire fut créé. En effet, toutes les associations réalisèrent une fusion totale pour donner la naissance à Confédération Générale des Syndicats du Congo (CGS).

Sous l'influence de la guerre et du syndicalisme travailliste anglo-saxon, la CGS revêtit rapidement un caractère politique révolutionnaire, flétrit le régime parlementaire, le

capitalisme, et prôna la nationalisation des principaux secteurs économiques du pays.

La naissance des premiers syndicats congolais sera la conséquence de l'exacerbation des contradictions intersyndicales métropolitaines, plus exactement de celles existant entre leurs filiales coloniales : la Confédération Générale des Syndicats (CGS) de tendance marxiste et sa rivale, la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) qui, dès mai 1946, se dota d'une législation congolaise.

## **§2. Après 1960 (période postcoloniale)**

Chaque régime connu en République Démocratique du Congo a eu une influence sur l'organisation et le fonctionnement des syndicaux. Cette période comprend trois étapes ;

### **1° La première république (1960-1965)**

La première République fut caractérisée par un pluralisme syndical. Trois organisations syndicales dominent l'histoire socio-politique du Congo indépendant ;

-L'Union des Travailleurs du Congo (UTC) d'André BOBOLIKO, Joseph ILEO et Joseph NGALULA ;

-La Confédération des Syndicats Libres du Congo (CSLC) de Patrice LUMUMBA et Roger KTHIMA.

-La Fédération Générale des Travailleurs du Kongo (FGTK) de Cyrille ADOULLA, Alphonse NGUVULA et Raphael BINTOU.

Malgré cette autonomie apparente, les organisations syndicales sont restées dépendantes vis – à – vis des syndicats mères. Ce qui est frappant, c'est l'impact de ces organisations

syndicales sur la vie sociale de la masse ouvrière et sur la politique du premier gouvernement

Dans le même ordre d'idées, cette période est marquée par la désorganisation du système politique et économique. Les troubles, les conflits politiques et tribaux n'ont fait que fragiliser la dynamique apparente des syndicats. Ainsi, il s'érigera un pacte de non-agression entre les congolais d'une même tribu, d'un même parti politique que d'un même syndicat. Toutefois, malgré leur fragilité, les syndicats de cette politique sont restés revendicatifs à l'action gouvernementale grâce à l'intersyndicale de septembre 1962.

## **2° A partir de 1965 (deuxième République) (1965-1997)**

La deuxième République va précipiter l'unification du mouvement syndical congolais jusqu'à l'émergence d'un syndicat unique qui est né d'une résolution du C.V.R (Corps des Volontaires de la République), ancêtre du MPR (Mouvement Populaire de la révolution) lors de son séminaire tenu à Kinshasa du 03 au 21 décembre 1966. Le 09 mars 1967, dans une charte signée devant le Général Mobutu, devenu Président de la République, fut lancé l'intersyndical du Congo, dénommé la Confédération NATIONALE DES Syndicats du Congo (CNSC), et ce en dépit de l'opposition des syndicalistes eux – mêmes.

Le 05 mai 1967, le CNSC fusionne avec les autres organisations syndicales, et reçoit la mission de préparer l'unité syndicale.

Ainsi le 21 juin 1967, encore en présence du Général Mobutu s'ouvrit au jardin zoologique de Kinshasa un congrès de l'unité syndicale qui aboutit le 23 juin 1967 à la création de l'Union

Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC) qui deviendra l'UNTZA en 1971 à cause du changement du nom du pays.<sup>13</sup>

Le syndicat unique alors né, s'est imposé. Son organisation est analogue à celle du Parti-Etat (le MPR) dont il n'est qu'un simple organe chargé de la transmission de ses décisions. Le syndicat cesse d'être une organe de revendication et de défense des intérêts des travailleurs et devient un organisme d'encadrement, une simple courroie de transmission.

Même les syndicats d'étudiants, l'Union Générale des Etudiants du Congo (UGEC), l'Association générale des Etudiants de Lovanium (AGEL), l'Association Générale des Etudiants de l'Université Officielle du Congo (AGEUOC) seront intégrés dans la jeunesse du Mouvement Populaire de la Révolution (MPR), Parti-Etat.

### - **3°A partir de 1990**

L'éveil démocratique observé depuis 1990 s'est accompagné d'un pluralisme syndical qui rappelle les années d'avant 1965.

Le fameux discours de Michael Gorbatchev sembla libérer sur l'échelle mondiale le processus de démocratisation des peuples à travers le vent de la PERESTROIKA. Suite à la dégradation des conditions socio-économiques, lors des consultations populaires, le peuple congolais (Zairois) s'est prononcé clairement pour la suppression du rôle dirigeant du MPR, parti-Etat.

---

<sup>13</sup> GASSAMA, M, Op. Cit., P.53



La date du 24 avril 1990 marque pour l'organisation syndicale au Zaïre (Congo) le début d'une nouvelle ère. Elle marque la fin de l'institutionnalisation du mouvement populaire de la révolution (MPR) Parti-Etat et par conséquent de l'UNTZA, branche spécialisée.

Le pluralisme syndical est reconnu par la constitution. Autrement dit sur le plan politique, le pluralisme syndical au Congo (Zaïre) n'est qu'une conséquence du processus démocratique en Afrique.

La constitution de la République Démocratique (Congo) dans le Titre III relatif aux Droits fondamentaux et devoirs des citoyens reconnaît à ces derniers, le droit de constituer des associations et des sociétés. Elle reconnaît aussi aux travailleurs le droit de grève, quitte à l'exercer dans le cadre de l'action syndicale et conformément aux lois.

C'est ainsi que le monde du travail congolais entra dans une phase, celle du pluralisme syndical. Le pluralisme peut constituer un facteur d'émulation pour les travailleurs au cas où celui-ci est manié avec tact.

C'est dans ce sens que les différents syndicats exercent une pression plus forte sur l'employeur et sur l'Etat. En effet, le système monopolistique de l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre « UNTZA » a eu comme corollaires, dans le vécu quotidien du travailleur : inflation galopante, la dollarisation des biens et services, la non indexation des salaires au coût de la vie, le retard du

paiement des salaires dans les entreprises, la perte considérable du pouvoir d'achat, répression des mouvements de grève.

LE retour au pluralisme syndical constitue de ce fait une opportunité pour les travailleurs congolais. Nous le verrons plus loin avec l'exemple de l'Organisation des Travailleurs Unis du Congo (OTUC).

## **CHAPITRE II : PRESENTATION DE LA COHYDRO ET DE L'OTUC**

Ce chapitre est consacré à la présentation de la COHYDRO, notre champ d'investigation, mais aussi à celle de l'OTUC, le syndicat sous examen.

### **Section1. Historique de la COHYDRO**

L'histoire de la COHYDRO dans sa logique actuelle remonte au mois d'Aout 1999, le Décret-loi n°245 du 09 aout1999.

La COHYDRO a donc reçu la noble mission de conduire la République Démocratique du Congo à l'autosuffisance sur le plan pétrolier. Mais il paraît utile pour nous de retracer cette histoire en remontant vers les années 1973. Elle peut être, pour de besoins de clarté, subdivisée en quelques points à savoir : la Zaïrianisation, la rétrocession, la libération, la dissolution de pétro-Congo et la création de la COHYDRO.

#### **§1. La Zaïrianisation**

Le 30 septembre 1973, un grand discours présidentiel a annoncé les mesures dites de Zaïrianisation. Ces mesures attribuaient, la gestion de tout l'appareil économique à des opérateurs nationaux. Dans le secteur pétrolier, elles ne furent concrétisées que début 1974.

En effet, l'émergence d'une entreprise pétrolière véritablement nationale fut consacrée par l'ordonnance n°74-012 du 10 janvier 1974 créant Pétro-Zaïre, ce dernier étant la fusion de toutes les sociétés privées (filiales des multinationales) qui œuvraient dans ce secteur.

Il s'agit de FINA, TEXACO, Shell, MOBIL. Mais très tôt, des graves dysfonctionnements dans le système économique nationalisé furent remarqués. La gestion de certains secteurs exigeant une expertise spécifique révéla une carence criante en cadres. Pour examiner tous ces problèmes, un comité de stabilisation fut mis en place en 1975.

Ce comité déposa ses conclusions le 17 septembre 1976 ; conclusion où était suggérée la rétrocession des biens Zairianisés aux propriétaires originels.

## **§2. La rétrocession**

Les suggestions du comité de stabilisation furent entérinées par l'ordonnance-loi n°77-027 du novembre 1977 pour le secteur pétrolier. Cette rétrocession s'est accompagnée d'une double modalité :

- La participation de l'Etat Zaïrois dans le capital des sociétés rétrocédées ;
- Le maintien d'une société nationale œuvrant dans le secteur concurrençant les sociétés mixtes

C'est ce qui a concrétisé l'ordonnance-loi n°78-004 du 20 janvier 1978 instituant l'Entreprise pétrolière Zaïroise.

Cette entreprise est chargée de réaliser les études relatives aux investissements stratégiques et de conseiller l'Etat en matière de politique pétrolière.

En 1981, l'Etat s'est réservé toutes les prérogatives d'achats locaux, d'importation et d'exportation des hydrocarbures et ses dérivés. Ce monopole fut confié à l'Entreprise zaïroise par l'ordonnance-loi n°81-004 février 1981, monopole qu'elle perdra cinq années plus tard.

### **§3. La Libéralisation**

Sur le terrain de mesures prises suite la réforme économique de 1983 (inspiré par la FMI dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel) figure les mesures de libéralisation des prix et du commerce. C'est en application de ces mesures que PETRO-ZAIRE perdit en 1985 son droit exclusif à l'importation. Désormais, elle agissait au même titre que les autres sociétés.

### **§4. La Création de la COHYDRO**

Selon les déclarations du Ministre d'Etat au pétrole, l'Entreprise Pétro-Congo était devenue budgétivore. C'est l'une des raisons majeures qui ont poussé l'Etat à la dissoudre.

Les Options fondamentales de la politique d'indépendance économique prônée par le Président de la République L.D. Kabila se traduisent notamment dans le secteur pétrolier, par une volonté réelle de rompre avec l'ordre ancien en dissolvant l'entreprise Pétro-Congo. L'instrument mis en place à ce fin est « la Congolaise des Hydrocarbures » en sigle « COHYDRO » créée par le Décret-loi n°245 du 09 Aout 1999. A cet effet, elle a reçu la noble mission de conduire la République Démocratique du Congo à l'autosuffisance

sur le plan pétrolier. D'aucuns pensent qu'il s'agit de la continuité de l'ex-pétro-Congo, alors qu'il est question d'une nouvelle entreprise pétrolière qui est née sur les cendres de la précédente.

## **Section 2. Objet Social, Statut Juridique, Activité et Structure Organique de la COHYDRO**

### **§1. Objet Social**

La législation a confié à la COHYDRO la mission suivante :

- L'importation, l'achat, l'exportation et la commercialisation et/ou la transformation industrielle du pétrole brut et des produits semi-finis qui peuvent en dériver tel que carburants, combustibles, lubrifiants, graisses, bitumes, produits pour la pétrochimie et produits chimiques ;

- L'importation industrielle de toute les matières minérales susceptibles de renfermer du pétrole, du gaz naturel ou toutes les matières destinées à les remplacer, tels que carburants et lubrifiants synthétiques ou chimiques ;

- L'exportation, la recherche et la production dans le secteur des hydrocarbures (pétrole, gaz ou leurs dérivés) ;

- La production et le traitement, seule ou en joint ventures du pétrole brut et du gaz naturel ;

- L'importation et le développement de l'Industrie pétrochimique, seule ou avec des partenaires nationaux ou étrangers

- Le transport, la manutention, le stockage et l'emballage de produits visés aux littéral A et B ;

- La prise des participations dans les sociétés du secteur hydrocarbures ;

- Le raffinage du pétrole brut ainsi que les activités qui en découlent ;

- La contribution à l'élaboration, à l'exécution de la politique pétrolière par le Ministère ayant les hydrocarbures dans ses attributions.

## **§2. Statut Juridique de la COHYDRO**

La congolaise des hydrocarbures (COHYDRO sigle) créée par le Décret-loi n°245 du 09 août 1999, est une Entreprise publique à caractère technique, commercial et industriel dotée de la personnalité juridique.

La COHYDRO est régie, outre les dispositions de la loi n°78-002 du 06 janvier 1978 portant dispositions générales applicables aux entreprises publiques, par le Décret -loi n°245 portant statut d'une entreprise publique dénommée la « congolaise des hydrocarbures ».

Elle est placée à la fois sous la tutelle technique du Ministère des Mines et Energie, et sous la tutelle administrative et financière du Ministère du portefeuille.

## **§3. Les activités de la COHYDRO**

La COHYDRO est une structure institutionnelle chargée de la mise en œuvre de la politique nationale de la RDC en rapport avec son objet social tel que défini ci-haut.

A cet effet, ces principales activités sont :

- L'exploitation ;
- La production ;
- Le raffinage ;

- La distribution

En rapport avec les

Transports ferroviaires ;

La COHYDRO dispose de 33 wagons citernes pour le Transport des produits pétroliers sur la ligne ILEBO-LUBUMBASHI.

La COHYDRO a en outre la noble tâche de mener, pour le compte de l'Etat les opérations d'exploitation et de production pétrolière dans les trois bassins sédimentaires que compte la RDC, depuis janvier 2000.

#### **§4. Des structures organiques**

Comme d'ailleurs toutes les entreprises congolaises publiques, les structures organiques de la congolaise des hydrocarbures sont celles prévues à l'article 5 de la loi n°78-002 du 06 janvier 1978 portant dispositions générales applicables aux entreprises publiques du portefeuille de l'Etat.

Selon cette loi, les organes de gestion des services publics industriels et commerciaux sont :

- Le conseil d'administration ;
- Le comité de gestion ;
- Le collège des commissaires aux comptes.



### **Section 3. De L'OTUC**

Outre cette structure commune à toutes les Entreprises publiques, la COHYDRO s'est dotée de cinq directions et d'une Direction Générale. Ces cinq directions sont :

- La direction technique ;
- La direction financière ;
- La direction commerciale ;
- La direction des études stratégiques et protection ;
- La direction administrative.

Chaque direction est divisée en divisions et chaque division en services, comme l'illustre l'organigramme de la page suivante.

#### **§1. Création**

Selon l'esprit de l'article 237 de code de travail, les travailleurs et les employeurs, ont le droit de se constituer en organisation ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leur intérêt professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres.

C'est dans ce contexte que certains membres influents de l'ex. UNTZA, notamment messieurs BUENSADIA MALOSA (secrétaire Adjoint de l'UNTZA), Mwimba (Directeur à l'information) et MOSSE VERA ont décidé de créer un nouveau syndicat, au nom de la liberté syndicale. Ce syndicat fut baptisé, « Organisation des Travailleurs Unis du Congo », en sigle OTUC.<sup>14</sup>

Dés le départ, ce nouveau syndicat prétendait offrir aux travailleurs l'opportunité d'appartenir à un grand syndicat aux

---

<sup>14</sup> Rapport annuel de L'OTUC au ministère du Travail et de la prévoyance sociale

allures réellement libérales, par des camarades intègres, surs, non compromis, expérimentés, bref, responsable. Elle prétendrait aussi une organisation syndicale décidée de se placer à l'opposée de ce qui avait été décrié par les travailleurs.

L'OTUC se veut donc un syndicat national interprofessionnel. Créé depuis le 15 août 1990 et il a son siège à Kinshasa sise croisement des Avenues du Commerce et de l'Ecole, à la galerie du 30 juin, local 12 dans la commune de la Gombe. Sur décision du congrès, ce siège peut être transféré en tout autre lieu de la république.

## **§2. Philosophie de l'OTUC**

En tant qu'organisation syndicale, l'OTUC croit en l'initiative privée et en l'entreprise qu'il faut protéger car ces deux valeurs sont génératrices du travail, du revenu au bénéfice du travailleur lui-même et du pays tout entier.

C'est pour cette raison que l'OTUC considère la grève (arrêt collectif de travail) comme l'arme ultime qui ne peut être envisagée que si tous les efforts de négociation entre employeur et travailleur ont été épuisés.

Ainsi, pour l'OTUC, la meilleure voie pour résoudre les conflits de travail est de négocier, de négocier encore et de négocier toujours en vue de préserver la paix sociale dans l'entreprise.

### **§3. Objet et but**

#### **1° Objet**

OTUC a pour objet le regroupement de tous les travailleurs, intellectuels et manuels urbains et ruraux interprofessionnels, en vue de l'étude, de la défense et du développement des intérêts ainsi que du progrès social, économique et moral de ses membres.

#### **2° But :**

L'OTUC se propose de faire du travailleur un artisan du développement socio-économique de l'entreprise et de la nation en vue de la prospérité de celle-ci et du bien-être général de ses membres.

### **§4. Moyens d'actions**

Pour mener à bien ses missions l'OTUC s'engage :

- à permettre un encadrement rationnel et efficient des affiliés par la mise sur pied d'une organisation interne ;
- à assurer la représentation des travailleurs urbains et ruraux au sein de tout organisme et /ou commission à caractère économique, social et politique appelés à décider de leur sort ;
- A donner à ses membres les moyens de récupérer et de consolider leur pouvoir d'achat aux fins d'améliorer la qualité de leur vie, par la création des sociétés coopératives et mutualistes ainsi que par la mise en place des activités non-négociantes ;
- A coopérer avec toutes les organisations syndicales, coopératives et/ou mutualiste, nationales, continentales et/ou internationales ;

- A rendre ses affiliés capables par eux-mêmes de réfléchir, de décider et de défendre leur cause, par l'éducation ouvrière et l'information.

#### **§4. Organisation**

L'OTUC a une organisation à deux niveaux. Il s'agit de la structure interprofessionnelle et de la structure professionnelle.

Les organes de la structure nationale interprofessionnelle sont : le congrès, l'Assemblée annuelle, le comité national et le Bureau national.

En ce qui concerne chaque profession représenté au sein de l'OTUC, il existe des organes qui forment sa structure. Il s'agit du comité, du Bureau National et du Secrétariat Général.

Il convient de noter enfin que l'OTUC a une représentation au niveau de chaque province de la RDC, c'est le comité provincial.

## **CHAPITRE III : APPORT DE L'OTUC A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA COHYDRO**

Dans ce chapitre qui constitue la clef de voûte de notre travail, nous allons successivement analyser les points suivants :

- Les conditions de travail dans les entreprises en général et chez COHYDRO en particulier
- Les actions de l'OTUC sur l'amélioration des conditions de travail à la COHYDRO
- Les difficultés que rencontrent ce syndicat dans la réalisation de ses objectifs et enfin les projets de l'OTUC.

### **Section1. Les Conditions de Travail**

La notion des conditions de travail est significative de changement historique de la prise en compte des phénomènes sociaux. D'une approche mécaniste développée par les ingénieurs au XIXe siècle, on est passé à une vision des relations humaines dans l'organisation puis à la prise en compte d'un vaste système socio-économique qui constitue sans doute la plus fructueuse d'envisager les conditions de travail.

#### **§1. Disposition légale et réglementaire en matière de la santé et de la sécurité au Travail**

L'article 170 du code du travail prescrit à tout établissement de tenir dans un constant état de propreté et de présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaire à la santé du personnel. L'établissement doit garantir la sécurité des travailleurs.

D'autres textes réglementaires complètent cette disposition. C'est le cas notamment de :

- Arrêté n°73/0017 du 06 février 1973 réglementant les travaux dans les bâtiments, dans les fouilles, etc.

- Arrêté n°71/0057 du 20 décembre 1970 organisant la sécurité du travailleur là même où il est occupé. C'est par exemple la protection contre les débris d'éclats, les chutes d'objets, les incendies, les objets dangereux mis en dépôt, les objets dégageant le gaz toxique, etc.

- Arrêté du 04 août 1972 tel que modifié par celui portant n°77/070 du 05 mai 1977 : il réglemente entre autres le problème d'aération, de vestiaires, d'habillement, de latrines, de bains, d'eau destinée à la consommation.

L'employeur est tenu d'organiser des causeries destinées à attirer l'attention des travailleurs sur les risques divers aux lieux du travail et surtout la manière de s'y prendre sûrement. Les heures consacrées à ces entretiens sont comptées comme temps de travail effectif.

Il est recommandé au travailleur de signaler tout préjudice subi physiquement sur les lieux de travail, de suivre directement le traitement nécessaire en cas d'accident, de déclarer toute avarie survenant aux installations de protection, de respecter les consignes de sécurité.

Lorsqu'il y a accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur avise l'INSS (direction technique) et l'Inspection du travail du ressort en transmettant aussi les certificats médicaux remplis par le médecin (art. 176 du code du travail).

Il y a des contrôles en matière d'hygiène et de sécurité du travail par la loi (art. 174 du code du travail). C'est l'office congolais

de contrôle (OCC) qui est chargé (A.D n°74/003 du 09 février 1974 tel que révisé par l'A.D. n°75/30 du 29 décembre 1975). Et les entreprises contrôlées supportent à charge du contrôle, sauf si c'est l'Etat qui en est bénéficiaire. L'OCC donnera une attestation après son travail.

Si l'OCC constate des infractions en la matière, c'est l'inspecteur du travail du ressort qui sommera l'entreprise à se mettre en ordre dans un délai ne devant pas être inférieur à quatre jours francs, sauf extrême urgence (art.172 du code du travail). L'inspecteur du travail recourt en fait à la mise en demeure dans ce cas. Toutefois, l'entreprise peut introduire un recours suspensif auprès du Ministre du travail et prévoyance sociale avant l'expiration du délai de la mise en demeure.

## **§2. Etat de Lieux à la COHYDRO**

Toute entreprise ou établissement se doit de disposer d'un certain nombre des services ou instruments devant garantir la santé et la sécurité en son sein. C'est ainsi que quatre instruments ou services sont imposés par les pouvoirs publics : un service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, un service de la santé au travail et un service médical.

Le service spécial de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour mission d'assurer :

- La surveillance technique des travailleurs et la surveillance sanitaire des lieux de travail ;
- L'animation et la formation générale des travailleurs ;

Ce service est assuré par un cadre dénommé chef de service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de

travail. Il est prévu un arrêté du ministre du travail et prévoyance sociale et fixer les modalités d'exécution.

Les comités d'hygiène, de sécurité et d'embellissement des lieux de travail sont institués dans les entreprises et établissements de quelque nature que ce soit occupant de travailleurs (art.167 du code du travail).

Ce comité se compose du chef d'établissement ou son délégué, du chef de service de sécurité (ou ingénieur désigné à cet effet) de l'entreprise, du chef de service médical de l'entreprise et des représentants des travailleurs (en nombre proportionnel au nombre d'employés : 3 pour 20 à 50 travailleurs, 4 pour 51 à 100,6 pour le 101 à 500,8 pour plus de 500 les autres doivent être instruits, plus anciens et plus qualifiés. Un P.V de la réunion sera mise à la disposition de l'inspecteur d travail.

Le comité a pour mission de :

- De concevoir, de corriger et d'exécuter la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

- De stimuler et de contrôler le bon fonctionnement des services de sécurité et de santé au travail.

La COHYDRO, bien qu'elle est une entreprise nouvellement créée ; néanmoins, un effort est fait pour que les conditions de travail soient vraiment admissibles, en matière d'hygiène et sécurité et c'est grâce aux suivies régulières de la Délégation syndicale implantée en son sein, à l'occurrence celle de l'OTUC, et les autres syndicats. Car ceux-ci ont crée le cadre et les suivies sont assurés par les délégués de la maison.



Les parties conviennent que la responsabilité en matière de sécurité et d'hygiène des travailleurs incombe à l'employeur, ce dernier, doit veiller à ce que ses travailleurs bénéficient des conditions de sécurité raisonnables. Cette surveillance s'impose davantage lorsqu'ils' agit des travailleurs nouvellement engagés. Le travailleur est obligé de se servir du matériel de protection mis à la disposition de l'employeur.

En application de l'arrêté départemental n°78/004 du 23 janvier 1978 portant réglementation en matière d'hygiène et sécurité dans les milieux du travail, un comité de sécurité et d'hygiène est constitué au sein de chaque siège d'exploitation de la COHYDRO. Ce comité veillera à l'application par l'employeur et travailleurs des dispositions sur l'hygiène, la sécurité sur les lieux de travail conformément aux exigences légales en la matière. Reconnaissons qu'en matière de santé, grâce à la convention signée d'une part par l'employeur et de l'autre par les syndicats (OTUC, CDT, CCT, UNTC), la COHYDRO a maintenant une polyclinique à côté de l'hôpital général qui s'occupe de la politique d'approvisionnement en produits pharmaceutiques et réactifs des laboratoires. Et cette polyclinique est tenue par un corps médical qualifié. La COHYDRO a néanmoins, une bonne politique de l'hygiène et sécurité dans les milieux de travail. Une existence des installations sanitaires dans beaucoup d'endroit, une entretien des installations existantes, suffisamment d'équipement de protection des agents et des produits d'hygiène sanitaire pour éviter les accidents de travail, les maladies professionnelles et enfin une médecine du travail.

Pour ce point, l'employeur a prévu certaines choses : en ce qui concerne les travaux salubres, des casques, des camions anti-incendie, du lait des gans, enfin que les travailleurs soient protégés contre les maladies professionnelles. Un équipement adéquat a été observé aux pompistes œuvrant aux stations d'essence COHYDRO.

Pour le syndicat, la protection collective des hommes et de l'outil de travail demandant à ce que les organisations syndicales et l'employeur mettent à la disposition des employés les moyens pour se protéger contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

L'un des missions essentielles d'un syndicat est la garantie de l'hygiène et sécurité en milieu du travail. L'employeur et les délégués syndicaux veillent à ce que les unités industrielles soient inspectées au moins une fois par année pour s'assurer que leurs opérateurs respectent les règles de sécurité et d'hygiène.

Ils mènent également des campagnes de sensibilisation et de conscientisation du personnel en ce qui concerne le risque qu'il encourt dans l'exercice de sa fonction. Il doit faire preuve de prudence, respecter les règles et les consignes. Et chaque jour, les responsables de l'entreprise et les représentants des travailleurs cherchent à améliorer les conditions du travail.

## **Section2. Les Actions de l'OTUC à la COHYDRO**

Une action syndicale est un comportement orienté vers un état anticipé ou une manifestation concrète de la volonté du syndicat. Ce comportement exprime un plan d'action tracé pour atteindre son objectif. L'action syndicale s'inscrit dans les conditions sociales et le champ de décision en utilisant ont été menées par l'OTUC suite aux différents problèmes qui ont opposé l'employeur aux salariés.

Les actions syndicales à la COHYDRO ont chacune à sa manière été identifiées à ce modèle de considération. Toutefois, il est évident qu'une action syndicale se réalise mais sans satisfaire complètement les objectifs escomptés tout en parvenant à un résultat quelque peu attendu.

Certaines actions menées par l'OTUC ont abouti à des résultats attendus. D'autres par contre n'ont pas abouti, comme le souhaitent les salariés. Il est parfois difficile d'établir de relation de cause à effet entre le projet de société, considérée comme l'action et l'intervention de l'employeur considérée comme la solution concrète ou positive trouvée de commun accord avec le syndicat.

### **§1. Action Intersyndical (Niveau Collectif)**

Il s'agit ici des actions menées par l'OTUC en intersyndical. Il est stigmatisé que l'OTUC est un syndicat majoritaire. A ce effet, c'est l'OTUC qui mène la locomotive. Toutes les actions menées à la COHYDRO sont à l'initiative de l'OTUC, mais soutenu par les autres syndicats qui évoluent à ses côtés au sein de la COHYDRO.

A ce niveau, ces actions menées sont catégorisées comme suit :

#### *1. Sur le plan Social, hygiène et sécurité*

La conséquence heureuse de la participation du syndicat à ce domaine était la diminution sensible des cas d'accidents de travail, des maladies professionnelles et des risques professionnels.

L'OTUC soutenu par l'intersyndical, a lutté pour réduire les nombre et gravité des accidents professionnels, ainsi que pour l'assurance des soins de santé des travailleurs de la COHYDRO et de leur famille. Grâce aux pressions émises par l'OTUC soutenu par les autres syndicats, l'employeur a tenu compte de leurs avis et suggestions. Nous observons à ce jour, que les règles sont bien observées pour ce point.

L'employeur avait supprimé certains avantages, tels que la prime de nuit, la prime des travaux insalubres sans consulter les partenaires. Comme le syndicat de par sa nature a comme objectif : l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses affiliés, l'OTUC face à ces situations n'a pas croisé les bras. L'OTUC a toujours été de codifier les us et coutumes des maisons dans une convention collective là où elle est inexistante et d'améliorer les conventions collectives existantes.

A ce jour, les travailleurs bénéficient de leurs avantages comme il se doit y compris ceux relatifs aux primes du travail de nuit et des travaux insalubres grâce aux actions menées par l'OTUC en intersyndical. Celles-ci sont les fruits de négociation.

## 2. *Sur le plan juridique*

L'OTUC a contribué en ce sens que dès son entrée à la COHYDRO, avait trouvé un chantier où il n'y avait presque rien ; il n'y avait eu conclusion d'une convention collective. La première chose que l'OTUC a faite, c'était de négocier une convention collective, précisément en juillet 2001, enfin de codifier les jus et coutumes de la maison.

L'OTUC a mis sur pied un mécanisme, la commission de recours, en adoptant un règlement d'ordre intérieur qui la régie. L'importance de cette commission de recours est que tout agent se sentant lésé après une cotation, peut introduire son recours auprès de cette commission. Depuis la création de la COHYDRO, cette commission n'a jamais siégé par manque de règlement que l'OTUC vient d'élaborer et d'adopter dernièrement avec l'employeur.

Le syndicat se prépare pour confectionner un cahier de charges regroupant l'ensemble des revendications des travailleurs.

### 3. *Sur le plan économique*

Toujours à l'intersyndical, avant l'entrée des syndicats dans l'entreprise (COHYDRO) l'employeur donnait un montant brut, l'OTUC a suggéré à l'employeur d'éclater ce montant en rubriques. Cela a été fait actuellement les salaires comportent plusieurs rubriques : salaire de base, transport, primes, etc. car jadis il n'y avait pas de l'homme en ce sens que les promotions s'octroyaient à la tête du client.

Toutefois, jusqu'à présent, il n'y a pas un barème négocié à la COHYDRO. Il n'existe que celui que l'employeur avait imposé. L'OTUC est entrain d'entreprendre les démarches avec d'autres syndicats enfin qu'on puisse négocier le barème salarial. En ce qui concerne la classification des emplois, c'est-à-dire mettre l'homme qu'il faut à la place qu'il faut. L'OTUC en intersyndical, ont entrepris des négociations voir même jusqu'à l'étape de l'intégration. Il reste à l'employeur de notifier à chaque agent sa nouvelle position au sein de l'entreprise après l'évaluation du poste (la dernière étape). L'OTUC soutenu par les autres syndicats, a contribué à ce que le travailleurs puissent obtenir une augmentation de 20% sur leur salaire depuis le mois de février 2003.

#### **§2. Action Intersyndical (Niveau Individuel)**

C'est dans le cadre de la défense individuelle des affiliés. En règle générale, l'OTUC a eu à défendre son délégué navigant qui était menacé voir même jusqu'à être révoqué à certaines fautes commises par celui-ci.

En outre, il s'agit des activités non négociantes, organisées par l'OTUC à l'endroit de ses membres. Chaque mois, l'OTUC s'arrange sur base des cotisations à remettre 20% à des affiliés. Pendant la période de la rentrée enfin de pallier aux difficultés de ses affiliés.

I. Les actions de l'OTUC à la COHYDRO, nous avons voulu aussi dire un mot sur les différentes actions d'ordre général qu'entreprend ce syndicat.

Il s'agit de :

L'OTUC a participé activement aux discussions qui ont abouti à la promulgation du code du travail et de la loi sur les tribunaux du travail. De salariale en RDC et à la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

### **§3. Les autres actions de l'OTUC**

L'OTUC avait haussé le ton en lançant un appel pressant aux travailleurs des puissances étrangères et à ceux des pays agresseurs pour qu'ils agissent sur leurs dirigeants politiques et les amènent à peser de tout leur poids sur les belligérants, afin que la guerre cesse définitivement dans notre pays, que l'activité économique reprenne, et que les travailleurs congolais retrouvent la paix et la joie de vivre, comme il sied à tous les travailleurs du monde libre. C'était au mois de mai 2003 du premier contact de l'OTUC à Bruxelles avec d'autres syndicats de tendances libérales.

L'OTUC encourage le Gouvernement et ses partenaires bilatéraux et multilatéraux dans leurs efforts de lutter contre la pauvreté dans notre pays, en vue de l'endiguer et de la réduire si possible.

L'OTUC soutient et encourage donc tous les programmes de réhabilitation, de réforme et de reconstruction, afin de remonter la situation économique de notre pays à un niveau lui permettant d'entrer avec assurance dans la mondialisation.

L'OTUC se réjouit d'avoir initié, avec d'autres syndicats, l'Union congolaise des syndicats libéraux et avec d'autres encore le regroupement des syndicats libéraux de l'administration publique.

A l'extérieur du pays, l'OTUC entretient des relations de collaboration et de coopération avec des autres syndicats tels que :

- La histadront de l'Israël
- L'organisation des travailleurs de l'Afrique Centrale, (OTAC) dont elle est membre.

#### **§4. Limite aux actions de l'OTUC à la COHYDRO**

L'OTUC n'a pas de moyens financiers pour organiser les séminaires et d'autres sessions de formation et de recyclage au profit de ces syndiqués et même de ses membres.

Les difficultés d'ordre matériel qui se traduisent par le fait que l'OTUC a du mal à vulgariser la convention collective de la COHYDRO qui reste encore méconnue de la plupart des travailleurs.

La plupart des affiliés qui ne paient pas leurs cotisations mensuelles.

Les membres permanents syndicalistes de l'OTUC ne sont pas bien payés par conséquent il y a risque qu'on achète leur conscience.

## CONCLUSION

Ce travail qui porte sur les syndicats et l'amélioration de condition de travail dans une entreprise pétrolière de travail dans une Entreprise Pétrolière poursuivait un objectif, celui d'analyser l'apport de l'organisation des travailleurs unis au Congo (OTUC) dans l'amélioration des conditions de travailleurs au sein de la COHYDRO.

Pour y arriver, nous nous sommes posé deux questions qui constituent la problématique de cette étude, à savoir :

1. Quelles sont les différentes actions menées par l'OTUC au sein de la COHYDRO en vue d'améliorer les conditions de travail ?
2. Quelles sont les obstacles que rencontre l'OTUC pour réaliser ces missions à la COHYDRO ?

Pour atteindre l'explication nous nous sommes servis de l'analyse systémique comme méthode de travail, appuyé par les techniques documentaires et interview libre.

En outre, nous avons subdivisé ce travail en trois chapitres. Le premier consacré et la portée le concept de bases de notre analyse, à savoir : les syndicats, le syndicalisme, la convention collective et l'entreprise.

Il a en outre tracé un bref historique du mouvement syndical en RDC, sous la période de colonial d'abord, ensuite sur la période poste coloniale.



Le deuxième chapitre quant à lui s'est borné à la présentation aussi bien de la COHYDRO que de l'OTUC. Nous y avons développé successivement l'historique, l'objet social, le statut juridique, les domaines d'activités ainsi que la structure organique de la COHYDRO. En ce qui concerne l'OTUC, il a été question de sa création, et son objet de ses moyens d'action et de son organisation.

Le troisième et dernier chapitre a pour sa part analysé de façon concrète l'apport de l'OTUC à l'amélioration des conditions de travail à la COHYDRO. Mais avant d'en arriver là, nous avons d'abord dressé l'Etat de Lieu, de condition de travail à la COHYDRO au regard de disposition légale et réglementaire en la matière.

A l'issue du traitement des données, nos hypothèses ce sont vérifiées, l'hypothèse selon lesquelles les différentes actions menées par l'OTUC au sein de la COHYDRO ont contribué à l'amélioration de conditions de travail qui se traduisent notamment par les conditions d'hygiène et de travailleurs, la mise sur pied d'une convention collective et commission de recours, mais aussi par l'amélioration de salaire de base et d'autres avantages sociaux.

Néanmoins, il convient de retenir qu'en dépit des actions importantes menées par l'OTUC pour améliorer les conditions de travail à la COHYDRO, cette organisation syndicale est butée à beaucoup d'abstracts dont les plus importants sont : l'insuffisance de moyens financiers et matériels. Ces obstacles constituent sans aucun doute de limite aux actions de l'OTUC au sein de la COHYDRO.

Nous n'avons nullement la prétention d'avoir épuisé tout le contenu de ce sujet tant il est complexe. Des recherches ultérieures pourront l'enrichir dans l'un ou l'autre aspect.

## BIBLIOGRAPHIE

### A. Ouvrages

1. DAS JOS, Syndicat, éd. Epiphanie, Kinshasa, 1991
2. DURKHEIM, les règles de la méthodologie Sociologique, éd. PUF, Paris 1973
3. GASSANA M., le syndicalisme et ses incidences socio-politiques en Afrique, éd. PUZ, Kinshasa, 1982
4. HENRI PAUWEL, le syndicalisme et la colonie, éd. CSC, Bruxelles, p.80
5. LASSERE, le syndicalisme en France, éd. Cité du droit, Paris, 1961
6. LUWENYAMA Lule, précis de droit du travail zaïrois, éd. Lule, Kinshasa, 1989
7. SHOMBA et TSHUNDOLELA, méthodologie de la recherche scientifique, éd. MES, Kinshasa, 2003
8. TOURAINE A, Sociologie de l'action, éd. Du seuil, Paris, 1965

### B. PUBLICATIONS ET REVUES

1. Collège des instructeurs principaux de l'UNTC, les pratiques syndicales dans l'entreprise, 1983
2. UNTC, cercles d'études : Kinshasa, 1996
3. Code du travail : Art. 224 et 230
4. Dictionnaire petit Robert
5. MANUANA, « pluralisme syndical dans les entreprises » in bulletin du centre chrétien d'action pour dirigeant et cadre d'entreprise, CADICEC n°62, 2<sup>ème</sup> Trimestre 1991
6. Thomas SAUVET : dictionnaire économique et social, éd. O, Paris 1975
7. Encyclopédie Universelle ; vol. 16, octobre 1974
8. THINES, G ? et Empereur, A. Dictionnaire des sciences humaines UNTC, aperçu historique du mouvement syndical dans le monde, Kinshasa, 1991.

**C. TEXTES LEGAUX**

1. Décret-loi n°245 du 09 août 1999, portant création et statut d'une entreprise publique dénommée COHYDRO.
2. Statuts de l'OTUC 2003
3. Registre des syndicats ministère du travail et de la prévoyance social, Kinshasa-Gombe.
4. Discours tenu par Mr. BUANSADIA MALONSA lors du 1<sup>er</sup> congrès tenu au mois d'avril 2003
5. Rapports annuels de l'OTUC 2003

**D. TRAVAUX**

1. MWIMBA KABAMBA « Impact du système de facturation de la REGIDESO sur la vie sociale Kinoise », TFC, ULK, 1994

**E. NOTES DES COURS**

1. EPEE GAMBA, cours d'analyse de système, L2 SPA, UNIKIN, 2003
2. LOBHO cours de recherche guidée, G2 SPA, UNIKIN, G2 SPA notes manuscrites, 2003
3. NSAMAN O. Notes de cours de management : L1 SPA, UNIKIN, 2002
4. WEMBI KAKESE, cours de grands services publics, UNIKIN, G3 SPA inédit 2000.

## Table de Matières

INTRODUCTION .....	1
Problématique .....	1
Hypothèses .....	2
Choix et intérêt du sujet .....	3
Méthode de Travail et Techniques de Recherche .....	4
Délimitation du Sujet .....	5
Subdivision du Travail .....	5
Difficultés Rencontrées .....	5
CHAPITRE I : GENERALITES .....	6
Section 1. Définition des concepts.....	6
§1. Du Syndicat .....	6
§2. Du Syndicalisme.....	9
§3. De la convention collective .....	10
§4 : Entreprise.....	11
Section 2. Bref Historique du Mouvement Syndical en RD. Congo.....	11
§1. Avant 1960 (période coloniale) .....	11
§2. Après 1960 (période postcoloniale) .....	14
CHAPITRE II : PRESENTATION DE LA COHYDRO ET DE L'OTUC.....	19
Section1. Historique de la COHYDRO .....	19
§1. La Zaïrianisation .....	19
§2. La rétrocession .....	20
§3. La Libéralisation .....	21
§4. La Création de la COHYDRO .....	21
Section 2. Objet Social, Statut Juridique, Activité et Structure Organique de la COHYDRO.....	22
§1. Objet Social .....	22
§2. Statut Juridique de la COHYDRO .....	23

§3. Les activités de la COHYDRO .....	23
§4. Des structures organiques .....	24
Section 3. De L'OTUC .....	25
§1. Création .....	25
§2. Philosophie de l'OTUC.....	26
§3. Objet et but .....	27
1° Objet .....	27
§4. Moyens d'actions .....	27
§4. Organisation .....	28
CHAPITRE III : APPORT DE L'OTUC A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL A LA COHYDRO .....	29
Section1. Les Conditions de Travail .....	29
§1. Disposition légale et réglementaire en matière de la santé et de la sécurité au Travail .....	29
§2. Etat de Lieux à la COHYDRO.....	31
Section2. Les Actions de l'OTUC à la COHYDRO .....	34
§1. Action Intersyndical (Niveau Collectif) .....	35
§2. Action Intersyndical (Niveau Individuel).....	37
§3. Les autres actions de l'OTUC .....	38
§4. Limite aux actions de l'OTUC à la COHYDRO .....	39
CONCLUSION .....	40
BIBLIOGRAPHIE.....	42
Table de Matières.....	44