

EXPERIENCES ET RESULTATS OBTENUS A PARTIR DES ACTIVITES DE ORGANISING AU TOGO

PAR LE SECRETAIRE GENERAL DE LA CSTT TOGO

ORGANISATION DES GROUPES et STRATEGIES

- L'organisation des groupes de travailleurs ne date pas d'aujourd'hui. N'oublions pas que la CSTT est créée en 1949, dissoute en 1972 et ressuscitée en 1991. Dès sa résurrection, la CSTT s'est fixée comme tâche (décision du congrès) de conquérir le territoire national en :
 - Rappelant les syndicats acquis à sa cause
 - En suscitant la création de nouveaux syndicats
 - En parcourant les entreprises pour recruter des membres. La CSTT peut aujourd'hui s'enorgueillir puisque 78 syndicats de base la composent.

NOUVEAUX MEMBRES

Depuis la mise en œuvre du projet organising en 2013 la CSTT a réussi à recruter:

- 6 nouveaux syndicats de base dans les secteurs suivants:-
 - 01 dans les transports parapublics (PAL)
 - 01 dans le secteur public (communication)
 - 02 dans les industries (automobiles et électricité)
 - 01 dans le secteur informel (photographie)
 - 01 dans le privé (service consulaire)
- Sans oublier le recrutement dans la zone franche
- Avec un effectif qui avoisinerait 1757 membres

GESTION DES EFFECTIFS

- SYNRETRAPAL	200
- SPEE-CTL	22
- SYNA EDITOGO	66
- CFDT-MAE	45
- SYNTRIT	200
- SYNAPAT	75
- ZONE FRANCHE	1 224
TOTAL	1 832

Les effets cumulés de ces actions ont permis à la CSTT d'atteindre un niveau de syndicalisation de 64% surtout dans les secteurs de la zone franche. Ceci a été possible grâce à la signature de la CCZF qui a boosté la syndicalisation dans ce secteur.

- La CSTT a axé sa politique de recrutement sur la syndicalisation à long terme dans les entreprises.
- Le programme ORGANISING doit être au cœur des activités de la CSI-Afrique

BENEFICE D'ADHESION

Bien sûr, lorsque les travailleurs adhèrent à un syndicat, ils s'attendent à des services ou des appuis accompagnement.

La CSTT a mis à leur disposition:

- Un service juridique gratuit
- Une équipe technique d'accompagnement et d'intervention

- Une formation syndicale et professionnelle.
- Au-delà de ces atouts, les membres sont protégés sur leur lieu de travail soit en qualité de délégués du personnel ou de délégués syndicaux afin de leur éviter les menaces et intimidations de l'employeur.

NEGOCIATIONS DANS LE FUTUR

Pour tous ces travailleurs nouvellement recrutés, la CSTT s'activera pour leur offrir:

1. Des conventions sectorielles applicables
2. De meilleures conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sur les lieux de travail
3. Une rémunération conséquente et réglementaire (au dessus du SMIG)
4. Une protection sociale viable
5. Bref, de meilleures conditions de vie et de travail

LE RECRUTEMENT

Les travailleurs sont soit recrutés directement sur les lieux de travail (entreprises) par d'autres travailleurs déjà organisés en syndicat ou soit par des tiers en dehors du lieu de travail. Le message passe de bouche à oreille avec des arguments persuasifs.

Pour d'autres travailleurs qui veulent s'organiser, ils sollicitent souvent la CSTT par rapport à sa place sur l'échiquier national, les activités qui se mènent et la prise de position syndicale et professionnelle. Les travailleurs sont attirés par l'aura de la CSTT et les résultats engrangés des négociations

REUNIONS DE RECRUTEMENT

- D'habitude, les réunions se tiennent sur les lieux de travail, parfois au siège de la confédération ou dans les locaux des écoles. A la CSTT, il existe une équipe pluridisciplinaire qui encadre et conseille.
- Sur les sites, nous avons des **agents recruteurs et des activistes** surtout dans les unités de la zone franche où le programme organising a été expérimenté.

PLANS D'ACTION STRATEGIQUE

La CSTT dispose de plusieurs plans stratégiques de recrutement:

- Politique de recrutement des jeunes (dans les écoles de formations professionnelles, universités et autres entreprises) pour rajeunir les organisations
- Politique genre pour équilibrer la composition
- Politique de recrutement des femmes travailleuses
- Politique de recrutement des acteurs de l'économie informelle (transformation des groupements en syndicats)

ACTIVITES

- Formation syndicale de base
- Formation professionnelle selon les spécificités des secteurs concernés
- Droit et devoir du travailleur
- La négociation
- Le plaidoyer et le lobbying

CONTRIBUTION DES RECRUES

- Accroissement et élargissement de la base syndicale
- Implantation dans diverses unités de production
- Accroissement des cotisations syndicales
- Participation aux activités syndicales

PLUS DE MOBILISATION POUR INFLUER SUR LES DECISIONS DES PATRONS

DIFFICULTES RENCONTREES

- Opposition des employeurs
- Intimidations, entraves
- Incompréhension entre les travailleurs eux-mêmes
- Concurrence sur le terrain syndical

SOLUTIONS

- Rencontres et explications avec les employeurs (par des arguments convaincants)
- Mise en confiance des employeurs et des délégués
- Concours de l'inspection générale du travail
- Déploiement des activités conjointes de formation entre travailleurs et employeurs sur les sites des entreprises.

ENSEIGNEMENTS: discuter et convaincre tous les partenaires sociaux à s'accepter.

ATTENTES VIS-À-VIS DE LA CSI-AFRIQUE

- Appuis aux outils de campagne
- Appui financier aux plans d'action
- Appui accompagnement en formation
- Suivi des campagnes
- Promotion de la finance inclusive dans les organisations syndicales.

Je vous remercie