

---

**Second rapport d'avancement sur  
la mise en œuvre du Plan d'Action de la Direction de la Banque mondiale**  
Approuvé avec le deuxième rapport et recommandation du Panel d'Inspection par  
le Conseil d'Administration de la Banque mondiale

**Pour la République Démocratique du Congo**  
Projet de Développement du Secteur Privé et de Compétitivité  
(PDSPC-Crédit n°3815-RDC)

5 mai 2011

---

## ABREVIATIONS ET ACRONYMES

BCA	Banque de crédit agricole
BCCE	Banque congolaise du commerce extérieur
CEP	Chef de l'équipe du projet (de la Banque mondiale)
COPIREP	Comité de pilotage de la réforme des entreprises du portefeuille
CPDS	Cadre permanent du dialogue social
ECOREC	Commission économie et reconstruction
EP	Entreprise Publique
FC	Franc congolais
GCM	Gécamines
Gécamines	La Générale des carrières et des mines
IDA	Association internationale de développement
INSS	L'Institut National de la Sécurité Sociale
NBK	Nouvelle Banque de Kinshasa
OCPT	Office congolais des postes et télécommunications
ODP	Objectif de développement du projet
OHADA	Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique
ONG	Organisation non gouvernementale
PAD	Plan d'Action de la Direction Management Action Plan
PARSS	Projet d'appui à la réhabilitation du système de santé
PDSPC	Projet de Développement du Secteur Privé et de Compétitivité
PDV	Programme de départ volontaire
PI	Panel d'Inspection
PTM	Projet de transport multimodal
PV	Partant Volontaire
RDC	République Démocratique du Congo
REGIDESO	Régie de production et distribution d'eau
S&E	Suivi & évaluation
SEP	Suivi- évaluation participatif
SNCC	Société nationale des chemins de fer du Congo
TdR	Termes de référence

---

---

## TABLE DES MATIERES

		<u>Pages</u>
I-	Résumé analytique	4-7
II-	Rapport	8-34
III-	Plan d'Action de la Direction (Matrice)	34-46
IV-	Annexes A-C <sup>1</sup>	47-52

---

<sup>1</sup> Une majorité des documents relatifs au projet dont les rapports des consultants, les aide-mémoire, les comptes rendus de missions, les termes de référence et autres documents mentionnés dans le présent rapport sont disponibles sur IRIS et peuvent être transférés sur demande par l'équipe de travail

---

---

## RÉSUMÉ ANALYTIQUE

1. Suite aux trois demandes reçues par le Panel d'Inspection concernant le Projet de Développement du Secteur Privé et de Compétitivité (PDSPC) de la République démocratique du Congo (RDC) financé par l'Association internationale de développement (IDA Crédit No. 3815-DRC), dont les deux premières ont été enregistrées respectivement le 25 février et le 13 mars 2009, et la troisième le 15 décembre 2009, la Direction de la Banque mondiale (ci-dessous « la Direction ») a soumis sa réponse aux deux premières demandes le 27 avril 2009, de même qu'un Plan (ci-dessous « le Plan d'Action de la Direction » ou « PAD ») d'Action visant à aborder les questions soulevées par les demandeurs. Le rapport d'éligibilité du Panel d'Inspection a été soumis aux Administrateurs de la Banque mondiale le 27 mai 2009 (INSP/R2009-0002) qui l'ont approuvé le 11 juin 2009.
2. Après la réception de la troisième demande le 15 décembre 2009, la Direction a formulé une deuxième réponse le 9 mars 2010 informant le Panel d'Inspection que cette deuxième réponse : (i) se focaliserait principalement sur les problèmes spécifiques soulevés dans la troisième demande et (ii) ferait état d'une mise à jour du plan d'action concernant les aspects abordés dans les deux demandes précédentes, renforcée par toutes actions considérées comme justifiées aux termes de la troisième demande. Le Panel d'Inspection a émis par la suite un second rapport d'éligibilité (second rapport et recommandations, 53760-ZR) le 5 avril 2010, qui abordait les trois demandes et les deux réponses apportées par la Direction.
3. Dans son second rapport d'éligibilité, le Panel d'Inspection a pris acte de la réponse apportée par la Direction et formulé aux Administrateurs de la Banque mondiale sa proposition sous forme de recommandations visant à : (i) s'abstenir d'émettre une recommandation à ce stade quant à savoir si une enquête est justifiée, et (ii) attendre une évolution de la situation sur la question soulevée dans les demandes pour l'inspection. Le 19 avril 2010, les Administrateurs de la Banque mondiale ont approuvé la recommandation du Panel d'Inspection de fournir un délai supplémentaire à la Direction de la Banque pour mettre en œuvre une stratégie et un plan d'action envisagés visant à répondre aux préoccupations soulevées par les personnes affectées dans les trois demandes et pour que le Panel d'Inspection puisse présenter un rapport au Conseil sur l'avancement de la mise en œuvre de ces actions d'ici février 2011.
4. Le Plan d'Action de la Direction (PAD) approuvé par les Administrateurs de la Banque

---

---

mondiale comprenait des actions à mettre en œuvre afin (i) d'aborder les problèmes importants soulevés par les demandeurs dans leurs trois demandes adressées au Panel d'Inspection, et (ii) d'améliorer davantage la qualité du portefeuille global de la Banque dans la RDC, en relation avec les aspects sociaux et autres aspects de la réforme du secteur public y compris ceux concernant les Entreprises Publiques (EP) et l'administration publique. Ces actions sont les suivantes :

- a. Plan d'action pour la GÉCAMINES (GCM) en faveur des personnels qui ont optés de postuler au programme de départ volontaire (PDV)<sup>2</sup>
  - b. Plan d'action pour les anciens employés des trois banques en liquidation (BCA, BCCE, NBK)<sup>3</sup> et de l'OCPT<sup>4</sup>
  - c. Application des leçons apprises dans les plans sociaux futurs devant être appliqués aux EP ou à la fonction publique et à l'administration publique, et
  - d. Soutien au gouvernement afin d'élaborer une stratégie d'ensemble pour régler les dettes sociales des EP.
5. Après l'adoption du PAD (PAD), une équipe de la Banque mondiale a établi un dialogue avec les agences et entités gouvernementales à tous les niveaux, les EP (y compris GÉCAMINES, SNCC, REGIDESO, et autres), les personnes et les groupes concernés, les organisations de la société civile et les représentants des syndicats afin de discuter des meilleurs moyens d'aborder les divers défis posés par la mise en œuvre du PAD pour remédier aux actions passées et aider les agences et entités gouvernementales à mieux gérer les plans sociaux relatifs à la réforme et la restructuration des EP dans un environnement socio-économique fragile et instable. Des missions et des activités régulières sur le terrain y compris des missions de constatation des faits, des enquêtes, des sessions et des ateliers de dialogue sur les politiques ont été entrepris et mis en œuvre, ce qui a donné lieu à des résultats et des bénéfices tangibles tels que décrits dans le rapport ci-dessous et résumés dans la matrice du PAD incluse dans le rapport principal pour chacune des actions de celui-ci.
6. Dans le cadre de sa fonction de supervision, l'équipe de la Banque mondiale a effectué une mission de diligence en février 2011 afin d'évaluer les services éducatifs et de santé fournis aux bénéficiaires de la GCM en vertu du PAD approuvé en avril 2010. Les observations de cette mission ont permis de modifier

---

<sup>2</sup> Les PV de Gécamines ont déposé la première et la seconde demande auprès du panel d'inspection

<sup>3</sup> Les anciens employés des trois banques en liquidation ont déposé leur troisième demande auprès du panel d'inspection

<sup>4</sup> Bien que les PV de l'OCPT n'aient pas déposé de demande officielle auprès du panel d'inspection, la Banque a pris acte du fait que leurs griefs sont similaires à ceux des PV de Gécamines et les ont inclus dans le PAD en tant que mesure préventive en vue de les impliquer dans le dialogue et la résolution des problèmes parallèlement à d'autres demandeurs

---

---

le PAD en y apportant plusieurs ajustements à forte incidence qui amélioreront ses avantages, son caractère inclusif, et son efficacité en relation avec la fourniture des services de santé et d'éducation. Non seulement la nouvelle approche produira de meilleurs avantages à une population plus importante de manière plus rentable, mais en plus elle approfondira les réformes en renforçant l'autonomisation et les mesures incitatives pour les parties prenantes de compter sur elles mêmes en ce qui concerne la réalisation de leur sécurité sociale en dehors du cadre restreint d'une entreprise minière en difficulté financière et limitée dans ses capacités. À ce titre, cette approche souligne le caractère réalisable de réformes durables dans la communauté GCM qui pourraient servir de modèle pour une transformation de l'économie de la RDC.

7. Les actions du PAD incluent (voir ci-dessus):

- Service de soutien éducatif (pour les années 2011-2012) aux enfants des PV inscrits dans les écoles du GCM et hors GCM enregistrées durant 2010-11, jusqu'à la fin du collège ou un âge de fin d'étude qui doit être convenu;
- Service d'accès gratuit aux soins médicaux (par le biais d'une ONG) pour les PV des GCM pendant deux ans maximum ;
- Suivi et évaluation participatifs des programmes éducatifs et de santé;
- Soutien aux PV et anciens employés des trois banques en liquidation afin de résoudre les questions liées aux cotisations et droits au système national de retraite (INSS); et
- Renforcement institutionnel pour une gestion efficace de la dimension sociale de la réforme de l'entreprise publique, y compris la réforme de l'INSS, des plans sociaux futurs et des programmes de réinsertion, et soutien en matière de communication.

8. Enfin, la mise en œuvre du PAD a permis à l'équipe de poursuivre le dialogue avec les représentants du gouvernement au plus haut niveau afin de s'assurer qu'ils explorent les méthodes visant à aborder les demandes des PV, y compris les demandes financières conformément au cadre politique et juridique de la RDC. Ce dialogue a donné lieu à des résultats positifs comme l'illustre la directive du Premier ministre présentée aux ministères et agences compétents en les invitant à prendre des mesures afin de répondre à toutes les demandes des PV<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Lettre du Premier ministre datée du 4 avril 2011, Référence CAB/VPM/MIN/PTT/BGS/SF/sm/449/2011

- 
9. Le PAD est désormais pleinement intégré dans le PDSPC et l'intégralité du financement du PAD a été obtenue par le biais d'un processus de restructuration du PDSPC (modifications de certaines composantes du projet et réaffectation d'environ 12 à 14 millions de dollars EU), ce qui sera finalisé en juin 2011. La mise en œuvre de certaines actions a été lancée en 2010 grâce à des financements provenant des épargnes réalisées par la performance d'autres activités du projet. Bien que le PAD soit mis en œuvre à travers plusieurs types d'activité parallèles, la plupart des résultats escomptés sont les produits finis d'une séquence de tâches accomplies de façon linéaire et dans certains cas, liées à l'utilisation des mêmes ressources spécialisées.

---

---

# RAPPORT

## Introduction

1. Suite aux trois demandes reçues par le Panel d'Inspection concernant le Projet et de Développement du Secteur Privé de Compétitivité (PDSPC) de la République démocratique du Congo (RDC) financé par l'Association internationale de développement (IDA Crédit No. 3815-DRC)<sup>66</sup>, les deux premières ayant été enregistrées respectivement le 25 février et le 13 mars 2009 et la troisième le 15 décembre 2009, la Direction de la Banque mondiale (la Direction) a soumis sa réponse aux deux premières demandes le 27 avril 2009 de même qu'un Plan d'Action (PAD) traitant des questions soulevées par les demandeurs. Le rapport d'éligibilité du Panel d'Inspection a été soumis au Conseil d'Administration de la Banque mondiale le 27 mai 2009 (INSP/R2009-0002) qui l'a approuvé le 11 juin 2009
2. Après la réception de la troisième demande <sup>7</sup> le 15 décembre 2009, la Direction a formulé une deuxième réponse le 9 mars 2010 informant le Panel d'Inspection que cette deuxième réponse (i) se focaliserait principalement sur les problèmes spécifiques soulevés dans la troisième demande et (ii) comporterait une mise à jour du plan d'action concernant les aspects abordés dans les deux demandes précédentes à laquelle s'ajouteraient toutes actions qui seraient justifiées au vu de la troisième demande. Finalement, le Panel d'Inspection a émis le 5 avril 2010 un second rapport d'éligibilité (second rapport et recommandation, 53760-ZR) portant sur l'ensemble des trois demandes et des deux réponses données par la Direction.
3. Dans son second rapport d'éligibilité, le Panel d'Inspection a pris acte de la réponse apportée par la Direction et a formulé à l'intention des administrateurs de la Banque mondiale sa proposition sous forme de recommandations visant à : (i) s'abstenir

---

<sup>66</sup>La première demande avait été soumise par deux résidents de Likasi dans le Katanga en République démocratique du Congo (RDC) en qualité d'anciens employés de l'entreprise d'État, la Générale des Carrières et des Mines (Gécamines). Le 27 mars 2009, la Direction a été informée que la première demande comptait de nouveaux signataires en provenance de l'Association Congolaise pour la Défense des Droits Économiques et Sociaux. La seconde demande a été soumise par le président du Collectif des Ex-agents Gécamines PV, qui est également un résident de Likasi.

<sup>7</sup> La troisième demande porte sur la sous-composante du même projet du PDSPC, l'aide au coût social des réformes. Elle a été soumise par MM. Freddy Kituba Kimbwel et Timothée Lobe Bangudu au nom de l'Intersyndicale, l'organisme qui représente les anciens employés des trois banques d'État, la Banque de Crédit Agricole (BCA), la Banque Congolaise du Commerce Extérieur (BCCE) et la Nouvelle Banque de Kinshasa (NBK), qui ont fait l'objet d'une liquidation par le gouvernement après avoir été inactives pendant des années. Les demandeurs estiment que les employés avaient droit, sur le plan juridique, à des indemnités de départ plus importantes que ce qu'ils avaient reçu par les liquidateurs judiciaires. Le rôle de la Banque était de financer partiellement le processus de liquidation, y compris les liquidateurs et les études d'analyse menées par des consultants.

---

---

d'émettre une recommandation à ce stade quant à savoir si une enquête était justifiée et (ii) attendre de nouveaux développements sur la question soulevée dans les demandes d'inspection. Le 19 avril 2010, les administrateurs de la Banque mondiale ont approuvé la recommandation du Panel d'Inspection accordant un délai supplémentaire à la Direction pour mettre en œuvre une proposition de stratégie et de plan d'action visant à répondre aux préoccupations des personnes touchées exprimées dans les trois demandes et pour permettre au panel de présenter devant le Conseil un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre de ces actions d'ici février 2011.

4. Les trois demandes, les deux réponses de la Direction ainsi que les rapports d'éligibilité du Panel d'Inspection furent longuement débattus au sein de la Direction et parmi le personnel de la Banque mondiale, au sein du gouvernement de la RDC, de même que parmi les demandeurs et autres parties prenantes impliqués dans la mise en œuvre du PDSPC et du PAD. Tous les rapports ont été rendus publics et divulgués sur les sites Internet respectifs de la Banque mondiale et du Panel d'Inspection, où ils sont accessibles en anglais et en français.
5. Après approbations de la proposition du Panel d'Inspection et du PAD par les administrateurs de la Banque mondiale, le directeur Opérations-pays de la Banque mondiale a informé l'emprunteur et les demandeurs de la décision prise et a mandaté une équipe (dirigée par le chef d'équipes de projet du PDSPC) afin de mettre en œuvre le PAD en consultation avec l'emprunteur et les autres parties prenantes. Ces consultations se sont poursuivies tout au long de la mise en œuvre du PAD, pour s'assurer que les questions soulevées par les demandeurs étaient examinées de façon appropriée et satisfaisante. Ce rapport sur l'avancement du projet résume les problèmes et les recommandations issues des consultations et donne un compte-rendu de certains des plus récents ateliers, réunions et visites sur le terrain indiqués en Annexe 2b, ainsi que des consultations mensuelles régulières avec les représentants de la Gécamines et de l'OCPT dans les bureaux de la Banque à Kinshasa.
6. Le calendrier de ce rapport sur l'état d'avancement du projet a été affecté par la nécessité d'intégrer les conclusions de la mission de supervision et de suivi et évaluation sur un mode participatif effectuée par la Banque dans la province de Katanga, ce qui impliquait un dialogue supplémentaire avec le gouvernement de la RDC, à un moment où la sécurité a été accrue à la fois à Kinshasa et à Lubumbashi et qui coïncidait avec le transfert des responsabilités entre les ministres chargés

---

---

d'encadrer de l'exécution du PAD.

7. Se fondant sur des conclusions tirées avec toutes les précautions nécessaires de la mission de février, l'équipe de la Banque chargée de la supervision du PAD a émis les recommandations présentées dans ce rapport (et qui sont actuellement suivies par le gouvernement) qui amélioreront les effets du PAD en :
  8. i. élargissant la représentativité par l'inclusion des bénéficiaires situés hors de la province de Katanga ;
  9. ii. élargissant l'éventail des services offerts aux bénéficiaires du PDV de la GCM pour répondre à leurs demandes de prise en charge complète de leur couverture santé (notamment les services essentiels couvrant les médicaments et le suivi médical), au-delà de ce qui était précédemment offert (une consultation de routine) ;iii. optimisant les effets originalement prévus par le PDV en préconisant des solutions qui ne contredisent pas, mais viennent plutôt renforcer les intentions générales des réformes (réhabilitation de la GCM en tant qu'entreprise viable) relatives au degré d'intégration continue et de confiance de la communauté PV par rapport à l'infrastructure de la GCM et des réseaux sociaux ;
  10. iv. offrant des accès à des solutions durables au-delà de la clôture du PDSPC en décembre 2012 ; et
8. v. instituant des meilleures pratiques supplémentaires (au-delà des leçons déjà apprises et appliquées à d'autres opérations de compression de personnel et de départs en retraite soutenues par la Banque en RDC) qui garantiront la participation des bénéficiaires dans l'évaluation de l'accès aux services accordés à la population concernée par le biais d'un cadre de gouvernance participative qui inclut des dispositions en matière de suivi et de retour d'informations par des évaluateurs indépendants de même qu'un mécanisme d'actions correctives permettant d'institutionnaliser le dialogue entre les acteurs majeurs et de le prolonger au-delà de la vie du PDSPC grâce à un système de freins et contrepoids mutuels. PDSPC. Un compte-rendu détaillé des éléments du PAD est présenté ci-dessous.

#### **A. Plan d'action pour la Gécamines au profit des employés souhaitant faire une demande au titre du PDV**

- 
9. Une étude du Projet de départ volontaire (PDV) de la Gécamines (GCM) a été menée entre juillet et août 2009. Cette étude avait pour objectif d'obtenir une meilleure compréhension de la situation actuelle du PDV et de pouvoir déterminer si le programme nécessitait des actions particulières à ce stade. Le rapport résumant les principales constatations a été adressé au Panel d'Inspection et publié sur le site

Internet du panel. L'étude, qui avait été menée à Lubumbashi, Kipushi, Likasi et Kolwezi, comprenait des enquêtes approfondies sur la situation actuelle et le statut des 534 ménages (la plupart d'entre eux étant dans le PDV). Les résultats furent comparés à ceux de l'étude initiale menée en 2003. L'étude indique que dans l'ensemble : (i) aucune détérioration de la situation économique des partants volontaires (PV) n'est à noter depuis 2003. Toutefois, les PV semblent se trouver dans une situation plus difficile que celle des autres habitants du Katanga qui vivent dans les zones urbaines et appartiennent à la même tranche d'âge, (ii) la province du Katanga a connu une croissance économique importante ces dernières années mais les PV en ont été exclus en raison de leur âge et des problèmes rencontrés pour retrouver un équilibre de vie en dehors de la GCM.

10. Un plan d'action à court terme, proposé dans la réponse de la Direction au Panel d'Inspection, a été convenu avec le gouvernement de la RDC et approuvé par le Premier ministre avec une mise en œuvre par le Comité de pilotage de la réforme des entreprises du portefeuille (COPIREP) et la GCM. Le plan d'action contenait des solutions à court terme en vue de fournir : (a) un accès gratuit dans le système scolaire de la GCM pendant 2 ans, à savoir jusqu'à la clôture du PDSPC en décembre 2012, pour les enfants des PV remplissant les conditions requises et en âge d'être scolarisés (7 à - 25 ans) et (b) un accès gratuit au système de santé de la GCM (également pendant 2 ans), limité à des consultations avec le personnel médical (diagnostic et prescriptions) et excluant le coût des médicaments ou le suivi médical pour les membres de la famille des PV remplissant les conditions requises et (c) le rétablissement de l'accès au système national de retraite (INSS) sur reconstitution de leurs antécédents professionnels et calcul de leurs cotisations de retraite dues à l'INSS pour lesquelles un financement serait apporté par le biais d'une collaboration avec le gouvernement. Ces mesures à court terme étaient une réplique du programme déjà mis en place une fois, avant qu'il ne soit élargi aux PV immédiatement après la mise en œuvre du PDV en 2004-2006, un programme qui avait été jugé efficace<sup>8</sup>. Même si les conditions aux termes desquelles il

---

<sup>8</sup> Entre mars 2003 et février 2004, la GCM, une société minière étatisée de la RDC réalisait une vaste opération de départ à la retraite au cours de laquelle environ 10 500 employés se sont vus proposer des plans de départ à la retraite grâce à deux crédits de la Banque mondiale, un crédit de reprise économique et le Projet de compétitivité et de développement du secteur privé. En 2004, dans le cadre du plan des activités de réinsertion élaborées au titre de l'opération, une aide financière avait été apportée aux enseignants et travailleurs de la santé « de façon à ce qu'ils puissent continuer d'aider les *partants volontaires* et leurs familles ». Un montant total de 1,1 millions de dollars EU fut ainsi alloué sur une période de 2 ans jusqu'à la fin 2006. L'organisation URK était chargée de distribuer les allocations aux enseignants et travailleurs de la santé dans les systèmes de

---

---

fut mis en place en 2004-2006 diffèrent substantiellement de celles d'aujourd'hui, aucune autre information, ni donnée statistique disponible ne semblait pouvoir remettre en cause l'efficacité de la répétition de cet exercice en 2010-2012.

11. Reflétant le programme de 2004-2006, deux Protocoles d'accord (Accord) ont été négociés entre la GCM et le COPIREP, établissant les modalités relatives au paiement des bourses (« paiements incitatifs ») versées aux prestataires de services de l'enseignement et de santé de la GCM, notamment une allocation de 6,5 % au COPIREP pour le suivi et l'évaluation (et l'audit) ainsi que pour d'autres frais accessoires, dont une clause concernant des subventions pour les produits pharmaceutiques et les médicaments, ce qui demeure controversé dans la mesure où aucun financement n'est disponible à ce titre en provenance du PDSPC.
  
12. Le principe du paiement incitatif repose sur le fait que, en recevant chaque mois une somme supplémentaire (50,60 dollars ÉU), les employés de la GCM offriraient leurs services à un plus grand nombre de personnes. En ce qui concerne l'enseignement, l'attente était que les enseignants accepteraient les enfants des PV dans leurs salles de classe. Quant aux services de santé, il était attendu que les prestataires de soins et les professionnels de la santé ne refuseraient pas l'accès des centres de soin de la GCM aux PV et à leurs familles mais qu'ils leur dispenseraient les mêmes soins que ceux dispensés aux employés actuels de la GCM à l'exception près que les dépenses pharmaceutiques et les soins complémentaires ne seraient pas couverts comme c'est le cas pour les employés actifs (bien que cela se produise apparemment de manière irrégulière).
  
15. **Accès gratuit au système d'enseignement de la GCM.** L'Accord négocié entre le COPIREP et la GCM offre l'accès gratuit des écoles administrées par la GCM pendant deux ans aux enfants des PV remplissant les conditions. L'Accord avait été élaboré d'après un recensement complet (avec un questionnaire) pour localiser les PV et repérer les enfants qui rempliraient les conditions permettant l'accès gratuit aux cours au titre de l'accord, et pour quantifier et recenser le personnel enseignant de la GCM qui devait être rémunéré tout en restant dans le cadre de l'enveloppe budgétaire totale de 2 millions de dollars ÉU émanant du PDSPC. Le travail d'enquête s'était achevé dans la province du Katanga (Lubumbashi, Kipushi, Likasi, Kambove et Kolwezi) le 23 septembre 2010 et à Luena, le 21 octobre 2010, et était effectué par trois équipes d'enquêteurs, ainsi qu'une équipe distincte

---

l'enseignement et de la santé de la GCM étant entendu que les enfants des PV auraient accès aux services d'enseignement et que les PV et leurs familles auraient accès aux soins médicaux. Au total, 1 183 enseignants et 1 040 professionnels de la santé bénéficièrent d'allocations, totalisant 411 840 dollars ÉU pour le personnel de l'enseignement et 698 820 dollars ÉU pour le personnel de santé. Les résultats ont été mesurés par le fait qu'aucune grève n'eut lieu entre 2004-2006, tandis qu'avant le versement d'allocations supplémentaires, les grèves étaient fréquentes.

---

---

conduisant parallèlement les enquêtes des PV résidant dans d'autres parties du pays, dont Kinshasa et Matadi (province du BasCongo)<sup>9</sup>. L'inscription des enfants des PV scolarisés dans diverses écoles de la GCM eut lieu la deuxième semaine de septembre, grâce à une coordination entre le COPIREP et la GCM et sans frais de scolarité. La GCM avait autorisé l'inscription des enfants des PV avant la signature effective de l'Accord afin d'éviter tout retard dans la fréquentation scolaire. Les paiements incitatifs versés au personnel enseignant et administratif de la GCM ciblaient les écoles ayant inscrit des enfants de PV. Le premier paiement était subordonné à l'achèvement d'une enquête statistique de suivi qui devait confirmer le nombre précis d'inscriptions d'enfants des PV dans les écoles et les salles de classes de la GCM et à une mission visant à mener une étude approfondie sur la performance jusqu'à ce jour.

16. L'enquête statistique de suivi a débuté fin octobre 2010 et n'a pas été achevée avant la fin janvier 2011<sup>10</sup>. L'enquête examinait l'ensemble des 112 écoles dans le système de la GCM, avec un nombre total d'inscriptions de 39 761 réparties dans 939 salles de classe et comptant 1 764 employés (847 enseignants et 917 employés administratifs). Les conclusions de l'enquête indiquent que, sur une population totale de 19 944 enfants des PV remplissant les conditions (entre 7 à 25 ans), seuls 3 277 décidèrent de s'inscrire dans les écoles de la GCM (certains d'entre eux ayant déjà été inscrits dans le système de la GCM en tant qu'étudiants à titre payant). Sur le nombre restant, 22 411 étudiants étaient des enfants des 9 000 (chiffre approximatif) employés actuels de la GCM<sup>11</sup> et 14 073 étaient des étudiants à titre payant hors GCM (générant des recettes utilisées par la GCM pour subventionner l'enseignement des enfants de la GCM inscrits dans le système GCM<sup>12</sup>).

---

<sup>9</sup> Un recensement de base a été effectué à l'automne 2010 sous l'égide du COPIREP, organisé par le consultant Jacques Bajika, reposant sur les conclusions de 2004 d'une enquête menée par l'ONG « URK ». Ce recensement conclut que 34 % (3 647), 32 % (3 384), et 31 % (3 319) des PV vivaient dans les régions sud, centre et ouest du Katanga, respectivement. Il fut conclu que 3 % (291) vivaient dans le Kinshasa-Matadi. Sur les 34 % vivant dans la région sud, environ 52 % étaient à Lubumbashi et 47 % à Kipushi. *D'autres ventilations de la répartition géographiques des PV sont disponibles (Voir le rapport d'octobre 2010 de Jacques Bajika)*. L'enquête conclut par ailleurs que le taux annuel de mortalité des PV est d'environ 2,3 %.

<sup>10</sup> L'effort requis avait été sérieusement sous-estimé dans cet environnement. Sur une estimation de 65 000 postulants PV interrogés, le comptage final de la population « admissible » était de 38 851 avec toutefois une certaine marge d'erreur. Certains PV continuent de se signaler des pays voisins. Bon nombre s'étaient remariés et avaient d'autres enfants qui ne seraient pas admis dans le programme. Il semble que beaucoup ne se souvenaient pas des noms ni de l'âge de leurs enfants et n'avaient pas de documents pour justifier leurs demandes, ce qui nécessitait des séries d'entrevues supplémentaires. De nombreuses demandes examinées obligèrent à constamment rectifier la base de données des statistiques. On trouvait par ailleurs des fluctuations considérables parmi les PV sur la façon dont ils avaient interprété l'objectif du recensement. Beaucoup avaient été déçus de ne pas recevoir des sommes en espèces qu'ils pensaient être l'objet du recensement et avaient refusé par conséquent de coopérer, mais changèrent d'avis ultérieurement. En outre, la logistique due au nombre d'institutions et l'envergure du recensement couvrant de multiples centres géographiques, de même que la dispersion des PV, avaient rendu l'effort d'autant plus difficile et différé le rapport final.

<sup>11</sup> Il faut noter que la population des PV dépasse désormais le nombre d'employés actifs de la GCM.

<sup>12</sup> À aucun moment dans l'histoire du système scolaire de la GCM, les enfants des employés actifs de la GCM n'ont tous suivi traditionnellement le système d'enseignement de la GCM soit en raison de critères d'admission élevés (processus compétitif), soit en raison de

- 
- 
17. Cet Accord est actuellement en cours de modification afin d'adopter une méthode qui soit plus équitable, inclusive et notablement plus avantageuse pour les PV que l'approche de 2004-2006 décrite ci-dessus.
18. **Accès gratuit aux soins médicaux de la GCM.** Un accord similaire avait été négocié afin de permettre aux PV (et membres de leur famille remplissant les conditions) un accès gratuit aux services de soins médicaux de la GCM pendant 2 ans. Toutefois, l'Accord ne prévoyait pas de prestation pour les médicaments ni pour le suivi médical. Il prévoyait uniquement des consultations gratuites démarrant en janvier 2011, en sachant que l'Accord serait signé dès qu'une solution de financement serait trouvée et une fois que le financement de la Banque serait disponible, c'est-à-dire en premier lieu sur approbation du Conseil du second financement supplémentaire puis, après le défaut de financement, sur restructuration du PDSPC en juin 2011. La même enquête exhaustive (décrite ci-dessus) ayant servi à recenser les PV, leurs familles et les prestataires de services de la GCM révélait que sur une population totale d'environ 65 000 membres pour l'ensemble des familles des PV, quelques 38 851 rempliraient les conditions pour recevoir les soins médicaux (10 006 ex-employés, 193 veuves, 7 907 conjoints, 19 944 enfants et 801 devant encore être confirmés). La GCM avait accepté de donner aux familles des PV l'accès gratuit pour les consultations médicales alors que les solutions étaient toujours à l'étude pour des questions en suspens notamment les prestations pour les médicaments et la disponibilité d'un financement supplémentaire.
18. Ces dispositions, aux termes desquelles les hôpitaux de la GCM ont commencé à accepter en consultations les membres des familles de PV dont les critères d'admission étaient remplis, sans leur faire verser les honoraires de 2000 CF (environ 2 dollars ÉU), a généré une réponse limitée de la part des PV qui considèrent l'avantage comme étant loin de répondre à leurs demandes de compensation et à l'égard des droits- qu'ils estiment avoir. En outre, les PV désapprouvent le postulat principal de l'Accord portant sur les paiements incitatifs versés au personnel médical de la GCM, le trouvant essentiellement intéressé. Les PV estiment que le simple coût de transport vers un hôpital de la GCM n'est pas suffisamment compensé par le service offert gratuitement et pouvant être obtenu ailleurs à un coût identique voire inférieur. Sachant qu'ils ne pourront pas payer les médicaments, les produits pharmaceutiques et le suivi médical que peut leur prescrire le personnel médical de la GCM, les PV sont peu motivés à se rendre dans un hôpital GCM pour une consultation gratuite.

---

contraintes de capacité ou du nombre relativement peu élevé de cours non techniques offerts. À tout moment, de nombreux enfants de la GCM ont été inscrits dans des écoles hors GCM (bien qu'il soit difficile de savoir si les parents ont reçu une quelconque subvention, cela restant toujours délicat à vérifier).

- 
- 
19. En quête d'une solution de financement pour les prestations de fourniture de médicaments aux PV et leurs familles, le COPIREP a fait une demande au gouvernement (à la fois au ministère des Finances et au ministère de la Santé) le 28 juillet 2010 et le 26 août 2010, sans obtenir de réponse positive. L'équipe de la Banque a soutenu la recherche d'une solution qui ne passerait pas par un financement supplémentaire de la Banque et a encouragé le COPIREP à : (i) rechercher les moyens de tirer profit du projet en cours de la Banque mondiale dans le secteur de la santé (PARSS) afin de fournir des médicaments aux centres de soin GCM destinés aux PV et leurs familles (ce qui ne s'est pas révélé faisable) ; (ii) travailler avec les ONG impliquées dans la distribution de médicaments aux populations dans les zones où résident des PV (cette approche est réalisable et est privilégiée par rapport à l'Accord actuel).
20. **Mission de février 2011 pour effectuer un suivi du PAD.** En février 2011, une mission menée par le chef d'équipe du projet et comprenant des spécialistes en gouvernance, protection sociale, en suivi et évaluation et un consultant, a rencontré les acteurs clés à Kinshasa, Lubumbashi et Likasi afin de faire le point sur le statut de la mise en œuvre et de traiter les questions en suspens. La mission de terrain a :
- a. tenu des réunions avec le COPIREP (l'agent d'exécution pour le PDSPC à Kinshasa et Lubumbashi), trois groupes de PV à Kinshasa, Likasi et Lubumbashi ; le ministre de la Santé ; le directeur des ressources humaines et les directeurs des programmes de santé et d'enseignement de la GCM, 11 ONG dont CARITAS, IRC, CEPAS, SANRU, CRONGD-KATANGA et leurs ONG partenaires régionales, le Programme Alimentaire Mondial, l'Association nationale des parents à Likasi (ANAPECO) et les équipes de direction des deux écoles GCM, de même que le coordonnateur des équipes du recensement et de l'enquête<sup>13</sup>.
  - b. axé ses discussions sur le concept et les implications de la mise en place d'un mécanisme de suivi participatif.
  - c. abordé l'accès gratuit à l'enseignement et aux soins médicaux pour les PV grâce à de nouveaux programmes ainsi qu'en rétablissant l'accès au système national de retraite (INSS).

---

<sup>13</sup> Pour une liste détaillée, voir Annexe C

---

21. **Résultats de la mission sur l'accès gratuit à l'enseignement.** La mission a déterminé que le programme d'accès gratuit à l'enseignement était déjà bien avancé, mais rencontrait des limitations dans son effort à obtenir des résultats ayant l'ampleur souhaitée. L'étude statistique menée par le COPIREP sur le nombre d'inscriptions réelles d'enfants des PV dans les 112 écoles et 939 salles de classe de l'actuel système d'enseignement de la GCM a montré une participation de 3 277 sur une population potentielle proche des 21 000 étudiants (bien que ce dernier chiffre reste encore à être revu à la baisse afin d'exclure les enfants en âge d'entrer à l'université et qui ne doivent pas être pris en compte dans le système de la GCM). Les raisons évoquées en ce qui concerne une participation inférieure à ce qui était attendu<sup>14</sup> ont ouvert de nouvelles perspectives sur les actions devant être envisagées pour améliorer le programme et comprenaient :

- a. la réticence des parents PV à interrompre le programme d'enseignement actuellement suivi par leurs enfants pour les transférer vers le système GCM pendant une période de deux ans uniquement, après avoir trouvé d'autres solutions viables et s'être adaptés à la vie en dehors du système de la GCM. En outre, l'avantage perçu d'obtenir, de façon quasi-assurée, un emploi dans l'entreprise de la GCM après le diplôme et dont se réjouissaient autrefois les enfants scolarisés dans le système de la GCM, a disparu voici des années.
- b. l'absence de transport gratuit pour les écoles de la GCM, le service de bus gratuit ayant été interrompu il y a plusieurs années, même pour les enfants d'employés de la GCM.
- c. la capacité limitée des salles de classes dans les écoles de la GCM, dont 35 % sont occupées par des étudiants hors GCM qui payent l'intégralité des cours, et la fermeté du personnel de la GCM à compromettre la qualité de l'enseignement en augmentant le nombre d'élèves dans des salles de classe déjà surchargées, reléguant ainsi très probablement les enfants des PV à un statut inférieur ou les exposant à de nouvelles formes de discrimination par la communauté.

22 **Résultats de la mission sur l'accès gratuit aux soins médicaux.** Similairement, la

---

<sup>14</sup> Il s'agit d'une sous-estimation des moyennes historiques présumée intuitivement, mais à l'heure actuelle, il est difficile, voire impossible, d'évaluer de manière plus fiable ce que serait un nombre plus plausible tant que des études supplémentaires ne sont pas menées. Historiquement, seule une fraction de l'ensemble des enfants CGM admissibles avait les qualités requises pour intégrer les écoles GCM en raison des critères très élevés (examens d'entrée), mais également en raison du fait des types de cursus très limités offerts par les écoles GCM. Aussi, les enfants de la GCM fréquentaient des écoles hors GCM offrant davantage de programmes et dont la sélection était moins stricte. La Banque tente toujours de trouver des preuves concluantes de subventions versées par la GCM à ses employés ayant inscrit leurs enfants hors du système GCM

---

mission a conclu que le programme visant à fournir un accès gratuit au système de santé de la GCM était loin de remplir ses objectifs et qu'une nouvelle approche devrait être envisagée, basée sur l'externalisation des services vers un réseau de soins médicaux existant et offrant à la fois des consultations et des traitements (y compris un service de base pour les médicaments) au niveau national, selon des conditions plus économiques en relation avec la dispersion géographique et la taille de la population PV remplissant les conditions, et sous une forme qui puisse être rester viable après l'expiration du financement de la Banque en décembre 2012. Plus précisément, l'équipe a conclu que:

- a. les économies sur le coût de la consultation dans le cadre du système de santé de la GCM (environ 2 dollars ÉU par personne et équivalent au coût d'un service identique par des prestataires hors GCM) seraient inférieures aux coûts de transport d'une population PV (désormais) extrêmement dispersée vers un centre GCM (principalement les quatre hôpitaux régionaux autour desquels sont regroupés les employés actifs de la GCM) et excluraient totalement les PV résidant en dehors de la province du Katanga. En outre, l'absence d'une prestation couvrant les médicaments et le suivi médical au titre de l'Accord (et au titre du PAD), et le coût trop élevé de ceux-ci pour les PV ont un effet dissuasif sur le recours aux soins dans les hôpitaux GCM.
- b. le réseau de santé GCM ferait face à de sérieuses contraintes de capacité s'il devait servir environ 40 000 nouveaux patients même si des mesures incitatives adéquates étaient présentées. Le système s'est réduit et détérioré au fil des ans mais survit sur la base des 60 % de patients hors GCM et alimente les recettes avec lesquelles subventionner les employés actuels de la GCM et les membres de leur famille. Tout transfert de ces clients générant des revenus serait préjudiciable à la viabilité du réseau de santé GCM qui est essentiel à la reprise à long terme de l'entreprise et à la vie de la population locale. Cela aggraverait aussi davantage les dynamiques sociales affectant les relations entre les PV et les populations GCM et hors GCM.

- 
- 
- c. 23. L'équipe a constaté que tous les acteurs se rendaient compte de l'évolution dans l'environnement GCM qui posait de nouveaux défis et rendait l'approche actuelle, modelée dans des circonstances différentes, susceptible d'avoir peu d'effets dans la réalisation des objectifs visés par le PAD<sup>15</sup>. Les nouvelles modalités envisagées qui offraient des avantages gratuits en matière de santé et d'enseignement à la population PV ont été largement bien accueillies. Le meilleur choix semblait être celui d'externaliser les prestations de services de santé à une ONG basée dans le Katanga (vraisemblablement sous forme de programme d'aide basé sur les résultats) qui gère également un réseau national de centres de soins médicaux. De la même façon, la prestation des avantages en matière d'enseignement consisterait aux paiements des frais de scolarité pour les enfants des PV sans qu'il leur soit demandé de fréquenter des écoles différentes de celles dans lesquelles ils se trouvent actuellement. Cette méthode permettrait un élargissement des prestations de services offerts, compte-tenu du contexte et des circonstances actuelles, c'est-à-dire une couverture étendue à tous les PV quel que soit le lieu ; par ailleurs, ce programme atténuerait les risques de discrimination (que ce soit envers les PV ou parmi le personnel GCM) et dissiperait les inquiétudes causées par la capacité limitée du système GCM reposant de plus en plus sur une clientèle croissante hors GCM, à savoir des élèves et des patients payant leurs frais.
24. **Le nouveau programme sur les services d'enseignement** se chargerait des frais de scolarité pour les enfants des PV sans qu'il leur soit demandé de changer d'école. Les coûts de ce programme sont en cours d'évaluation à l'aide du recensement, remis à jour, des enfants en âge d'être scolarisés, par tranche d'âge et par niveau scolaire, afin de déterminer un seuil d'admissibilité approprié par âge et niveau dans le cadre du programme. Toutefois, il est indéniable que le nouveau programme offrira des avantages à une frange beaucoup plus importante de la population d'enfants pouvant être admis dans le PDV que cela ne l'est actuellement dans le cadre du programme actuel et que ce programme sera plus rentable. L'Accord actuel avec la GCM sera honoré pour l'année scolaire en cours, mais sera révisé avant le début des inscriptions de l'année scolaire 2011-12 (en juin), après achèvement d'études supplémentaires en vue de déterminer quelles sont les écoles actuellement fréquentées par les enfants des PV lorsqu'ils ne sont pas inscrits dans

---

<sup>15</sup> Le projet de départ avait envisagé l'expérience sous une approche identique en 2004-2006 et y recourait une deuxième fois, sans avoir pu soit anticiper toutes les nouvelles limites, les mesures et circonstances incitatives ayant changé dans l'environnement à la fois du prestataire et des bénéficiaires, ni anticiper l'émergence depuis 2004-2006 d'autres programmes offrant des services similaires, soit bénéficier d'une période pour évaluer les résultats d'une mise en œuvre sur le terrain, ce que l'équipe actuelle eut possibilité de faire.

---

---

le système GCM.

25. **Le nouveau programme sur les soins médicaux** aurait l'avantage d'avoir accès à un réseau national de centres de santé de niveau primaire et secondaire accessible à tous les PV quel que soit le lieu, tandis que la GCM ne dispose que de 4 hôpitaux au Katanga offrant tous les services et qu'aucun ne se trouve en dehors du Katanga à l'exception de quelques dispensaires non équipés pour offrir des services supplémentaires. Les réseaux d'ONG, dont l'une (CARITAS) fournit déjà environ 45 % des soins médicaux en RDC, propose un ensemble de services essentiels comprenant les produits pharmaceutiques (obtenus à prix de gros) et le suivi médical si nécessaire, et qui pourra être adapté aux besoins d'une population spécifique. Une longue expérience montre qu'environ 85 % de tous les besoins médicaux sont pour des soins de santé primaires de routine qui peuvent être gérés dans les centres de soins de santé locaux (au lieu des hôpitaux) et que seuls 15 % des besoins nécessitent un suivi médical.
26. En outre, tous les médecins sont exclusivement employés par le réseau d'ONG et n'exploitent pas de cliniques privées (contrairement à bon nombre de médecins GCM) vers lesquelles ils peuvent diriger les patients et facturer des frais en plus. Un avantage supplémentaire de cette solution réside dans le fait que les PV pourraient prendre part à la gestion, au suivi et à l'évaluation de leurs services par le biais de représentants dans les Comités de santé qui existent pour chaque centre de soins médicaux dans le pays et sont pourvus de citoyens élus par les utilisateurs des services. Ces Comités sont également un moyen efficace de disséminer les informations au public sur de nouvelles épidémies et de sensibiliser les participants aux questions de santé les concernant.
27. Enfin, pour soutenir les programmes ci-dessus, la mission a engagé des actions afin de mettre en place un système de suivi et d'évaluation participatif à part entière qui ciblera les services offerts aux PV, au lieu de verser des paiements mensuels aux prestataires de services comme le fait actuellement le COPIREP, et surtout qui facilitera un retour d'informations efficace. À cet égard, l'équipe a identifié également les 3 meilleures ONG disposant des compétences nécessaires pour mener un suivi effectif du programme pour les PV de la GCM. Le COPIREP a accepté de mettre en place le recrutement d'une ONG adaptée à cet effet.
28. Il est prévu que, en vertu de la procédure de passation des marchés la plus rapide possible autorisée par les politiques de la Banque, une ONG pourrait être recrutée et

---

---

commencer à offrir des prestations à la population PV d'ici août 2011, immédiatement après la mise en place des nouveaux programmes d'enseignement et de soins médicaux. D'ici là, une restructuration du PDSPC serait achevée, ce qui permettrait de financer un nouveau programme, totalement ou partiellement, en fonction des projections définitives de coût et des limites de financement.

29. En résumé, les actions convenues ci-dessus renforceraient l'impact et la durabilité des réformes mises en œuvre en vertu de ce programme, comme suit<sup>16</sup>:
- a. Depuis leur détachement du système GCM au cours des 5 à 6 dernières années, les PV se sont habitués à une autonomie et à des services plus importants en dehors du système GCM, y compris la recherche de soins médicaux dans des réseaux du service public et privé et l'inscription de leurs enfants dans des écoles hors GCM. En réalité, il existe un vaste sentiment au sein de tous les acteurs défendant les mérites d'un transfert continu hors des systèmes GCM et étant contre les mesures incitatives favorisant une réintégration accrue, tel que suggéré par le programme actuel.
  - b. Externaliser les services de santé (et à terme ceux de l'enseignement) vers un réseau hors GCM, par exemple une ONG nationale, répondrait non seulement aux besoins à court terme de la population PV grâce à des prestations de services qui sont plus substantielles (comprenant la couverture pour les médicaments et le suivi médical au-delà de simples consultations), mieux partagées et plus accessibles (élargissant la portée à tous les PV dans la RDC, pas seulement à ceux dans le Katanga résidant près d'un hôpital GCM), mieux ciblées et orientées sur la demande (les services arrivent directement aux PV et sont utilisés en fonction de la demande et non dictés par des contraintes d'approvisionnement des intermédiaires GCM), mais qui ouvriraient également la voie à des solutions durables pour le moyen et long terme (au-delà de la durée du PDSPC qui prend fin en décembre 2012) par le biais de la création d'une Mutuelle conçue sur mesure pour répondre aux besoins de la population PV. Ces Mutuelles existent déjà en RDC et sont fondées sur la solidarité des membres pour cofinancer (à un coût minime) leur participation (par exemple, qu'ils soient malades ou non, les membres payent des cotisations mensuelles et les soins sont en grande partie subventionnés par l'ensemble des membres).
  - c. En outre, la flexibilité intégrée dans cette approche est suffisamment vaste pour permettre une utilisation continue des réseaux GCM, au moment voulu et convenu parmi les parties prenantes. Dans les 2 ou 3 ans à venir, l'infrastructure des services sociaux de la GCM (écoles et hôpitaux) sera réorganisée en une fondation qui sera indépendante de la GCM (tel que réitéré récemment par la nouvelle Direction en place depuis décembre 2010) et sera financée par sa part croissante de clientèle hors GCM

---

<sup>16</sup> Pour une analyse supplémentaire des choix, veuillez vous référer à l'Annexe B

---

---

(à savoir, la clientèle payante), par les dividendes des participations dans l'entreprise minière GCM, mais également par les investisseurs privés et les autres fondations, sans oublier la collaboration avec les ONG.

- 29. Les résultats de la mission sur l'accès rétabli au système de retraite.** Enfin, en vertu du troisième pilier du PAD convenu pour les PV de la GCM, le gouvernement a engagé le consultant SESOMO afin de calculer les arriérés de cotisation retraite dues à l'organisme national de retraite, l'INSS pour chaque personne PV de la GCM. Une fois ce travail achevé (fin juin 2011), le COPIREP s'assurera de la disponibilité d'un conseiller juridique pour les PV afin que ces derniers puissent comprendre et faire valoir leurs droits à la retraite, quels qu'ils soient, pour chaque personne souhaitant obtenir des conseils, et afin d'aider aux négociations entre la GCM et l'INSS. Sur clôture des calculs des arriérés de cotisations à l'INSS, la Banque et le gouvernement conviendront d'un programme visant à garantir un financement approprié de l'INSS afin de concrétiser le régime de retraite pour les PV.
30. Le cabinet conseil SESOMO a été recruté pour mener une reconstitution individuelle de chaque employé concernant les arriérés de cotisations sociales dues par la GCM à l'INSS de façon à ce que ce dernier puisse commencer à verser aux PV une retraite mensuelle, dans la mesure et au moment de leur admissibilité. Le contrat de mission SESOMO a été signé le 2 décembre 2010 et le rapport final est attendu à la fin juin 2011. Sur la base du rapport SESOMO, le montant des arriérés qui n'a pas été contribué à l'INSS sera déterminé de façon à ce que la GCM et (ou) le gouvernement puisse rembourser rétroactivement l'INSS afin de permettre le traitement des retraites aux PV admissibles, y compris tous arriérés. Il est important de noter, toutefois, qu'au cours des derniers mois, certains PV ont reçu un montant forfaitaire pour leur service de retraite INSS et que d'autres sont payés 50 000 FC trimestriellement. Il s'agit des retraités pour lesquels la GCM contribuait régulièrement au fond de retraite à l'INSS.
31. Afin d'accompagner correctement les processus permettant aux anciens employés d'accéder à l'INSS, il est important de poursuivre les éléments d'actions suivants: (i) aider directement les PV de la GCM à négocier leur versement retraite avec l'INSS, (ii) déterminer quels sont les individus concernés au moyen d'un recueil de données et de diverses informations personnelles disponibles, (iii) pour chaque individu, vérifier la présence, ou l'absence, de numéro de sécurité sociale INSS, (iv) identifier les individus qui relèvent de l'âge légal de la retraite dans divers groupes de travailleurs licenciés, (v) identifier les montants de cotisation pour la caisse de retraite à la fois par l'employeur et l'employé, (vi) évaluer le montant auquel l'individu peut avoir droit, (vii) évaluer la manière dont les ex-employés peuvent avoir accès à leur retraite, (viii) tenir des réunions avec l'INSS pour exposer et aborder les résultats du processus.
32. Une fois que ce qui précède est accompli et que les calculs ont été produits, des experts

---

---

juridiques seront déployés par le COPIREP pour soutenir la résolution de tous aspects juridiques des prétentions à la retraite des PV (par exemple, savoir si les certificats de fin de mission de travail corrects ont été délivrés ou non, etc.), puis ensuite négocier les paiements avec l'INSS (avec également la participation du COPIREP et de la GCM). Ce travail est programmé pour être effectué d'ici la fin septembre 2011. Ultérieurement, en fonction des présentations de résultats et de calculs devant le gouvernement d'ici la fin octobre 2011, il sera nécessaire que le gouvernement et (ou) la GCM dépose suffisamment de fonds auprès de l'INSS afin de capitaliser les cotisations retraite de l'INSS aux PV.

33. Enfin, il faut noter que, conformément aux stratégies de « meilleure pratique » désormais appliquées par la Banque à tous les programmes de licenciement ou de mise à la retraite en RDC, tel qu'explicité dans la section (C) du présent rapport, la Banque exigera que tous les calculs et aspects juridiques soient certifiés par des auditeurs indépendants et que les avis juridiques soient émis par le ministre de la Justice et l'inspection du travail avant que tous versements ne soient approuvés du PDSPC. Ceci est conforme aux leçons tirées de l'expérience vécue jusqu'à ce jour et tel qu'appliqué récemment avec d'excellents résultats dans la mise en œuvre du programme des départs volontaires pour la compagnie des eaux REGIDESO, et tel que planifié pour le programme de retraite bientôt mis en place pour la société des chemins de fer SNCC (avec 10 millions de dollars ÉU de financement du PDSPC).

#### **B- Plan d'action destiné aux anciens employés des trois banques ayant fait l'objet d'une liquidation (BCA, BCCE, NBK) et de l'OCPT<sup>17</sup>**

34. L'aide aux anciens employés des banques ayant fait l'objet d'une liquidation et aux PV de l'OCPT comprend :
- a. leur mise en relation avec le système national de retraite (INSS), comme c'est le cas pour les PV de la GCM ;
  - b. en outre, en ce qui concerne les banques ayant fait l'objet d'une liquidation, une analyse supplémentaire est également programmée afin de clarifier les écarts sur les montants obtenus par le consultant indépendant (au moment de la liquidation des banques) et ceux de l'inspection du travail. Une fois l'analyse finalisée, ces écarts seront étudiés par tous les acteurs aux fins d'aboutir à une interprétation et une entente communes sur les implications.

---

<sup>17</sup> L'inclusion des ODV de l'OCPT est une mesure préventive et non une réponse directe à une demande du panel d'inspection mais elle s'est révélée probante comme l'indique le dialogue régulier satisfaisant avec les représentants de l'OCPT à Kinshasa, ce qui a largement contribué à comprendre les griefs et à agir en conséquence.

- 
35. L'ensemble du travail ci-dessus repose sur l'exécution de missions de longue haleine visant à reconstituer les antécédents professionnels de tous les anciens employés des banques et de l'OCPT. Cette tâche pose de sérieux problèmes en raison de la difficulté à retrouver les dossiers des anciens employés dans la mesure où ils ont été, pour la plupart, détruits ou perdus au fil des ans. Les employés ont perdu leur emploi suite à une liquidation réalisée par l'établissement et non suite à des mesures d'encouragement au départ à la retraite ou à un plan de compression de personnel (comme cela est le cas pour la GCM et l'OCPT). Par conséquent, les anciens employés sont soumis aux législations sur les faillites et les liquidations, ainsi qu'au droit du travail et aux conventions collectives, cette situation étant rendue d'autant plus complexe par le rôle que jouent les institutions multiples qui coordonnent le travail sous des angles différents, à savoir le gouvernement, le COPIREP, la Banque centrale, les liquidateurs ou administrateurs judiciaires de la banque [concernée] et autres intervenants. Cette opération est financée par ce projet, bénéficiant des économies réalisées sur d'autres composantes du PDSPC. Pour cette tâche, les cabinets de conseil FIGEPAR et SESOMO ont été recrutés par le COPIREP et ont été chargés de compiler de nouvelles bases de données concernant respectivement les anciens employés des banques ayant fait l'objet d'une liquidation et ceux de l'OCPT, en se basant sur tous les dossiers des employés que l'on pouvait localiser ou reconstitués à partir des opérations de liquidation de la banque (survenues après des années d'inactivité de la part des banques) et des fichiers maintenus par l'OCPT, en vue de produire de nouvelles archives sur chacun des anciens employés, en incluant les antécédents professionnels et les livres de paie.
36. Dans le meilleur des cas, ces deux projets seront achevés d'ici fin juillet 2011, en supposant que les difficultés liées à la recherche des dossiers couvrant des périodes et des lieux géographiques durement touchés par des cycles de troubles civils et de destruction pourront être surmontées. Tant les banques que l'OCPT ont été des organismes nationaux dotés de douzaines d'agences et de bureaux répartis à travers la RDC, certains étant dans des zones toujours difficiles d'accès. Pour ce qui est de l'OCPT, les données nécessiteront un travail supplémentaire de rapprochement dans la mesure où il existe un nombre incertain d'anciens employés qui ont été signalés comme réemployés par l'OCPT après avoir touché des allocations retraite. En fait, ces deux activités sont en cours, financées en partie par le budget existant du PDSPC et en partie par la réaffectation prévue du PDSPC en juin 2011, qui continuera de financer les activités dans le cadre de ce projet.

- 
37. Par la suite, aux fins de permettre l'accès au système national de retraite (INSS) pour tous les anciens employés mentionnés ci-dessus, il sera nécessaire de calculer la valeur (le coût) des cotisations sociales dues à l'INSS à titre individuel, comme cela est actuellement en cours pour les PV de la GCM. Puis, après avoir évalué les arriérés de cotisation dus à l'INSS, le gouvernement devra (avec la Banque centrale, pour ce qui concerne les banques ayant fait l'objet d'une liquidation) rembourser les cotisations à l'INSS de façon à ce que ce dernier puisse commencer à effectuer des versements aux anciens employés de ces entreprises. L'ensemble du travail ci-dessus doit être finalisé d'ici fin septembre 2011 afin de permettre au COPIREP de communiquer les conclusions des analyses des consultants au gouvernement, au plus tard fin octobre 2011, de façon à ce que celui-ci prenne toutes les décisions restées en suspens.

**C- Appliquer les enseignements acquis à d'autres compressions de personnel et plans sociaux à venir au sein des entreprises d'État (EP) ou de la fonction publique et l'administration**

38. La Banque mondiale a également apporté son soutien au COPIREP pour le développement et la mise en œuvre des meilleures pratiques dans les plans de compression de personnel par le biais d'une assistance technique supplémentaire en matière de politique du travail et de restructuration du secteur public. Cette assistance a contribué à informer et sensibiliser davantage les agents de la fonction publique sur la dimension sociale de la réforme de l'entreprise publique, y compris sur les mesures nécessaires à l'élaboration d'un programme exhaustif contrôlant cette dimension sociale dans le cadre des entreprises d'État.
39. La pierre angulaire dans la consolidation de l'adhésion à l'acquisition des connaissances et à l'application des meilleures pratiques a été l'atelier national sur la dimension sociale de la réforme des entreprises d'État qui fut organisé par, et auquel ont assisté, des décideurs de haut niveau le 2 février 2010 et dont les résultats ont été communiqués au Cadre Permanent du Dialogue Social () et au gouvernement. L'atelier a formulé des recommandations pour assurer une bonne mise en œuvre par les EPs, des plans de compression de personnel ou des plans sociaux affectant des employés et des travailleurs potentiels et pouvant coûter jusqu'à au moins 1 milliard de dollars ÉU. Au vu des résultats de cet atelier, le gouvernement a confirmé sa détermination à jouer le rôle de chef de file en ce qui concerne les futurs programmes de compression de personnel et de réforme sociale au niveau des EPs, avec l'appui continu de la Banque, à la fois en termes de

---

renforcement des capacités et d'application des meilleures pratiques et des leçons apprises, que cela résulte d'une expérience heureuse ou malheureuse.

40. Les enseignements tirés des plans de compression de personnel passés ont été utilisés dans la conception et la mise en œuvre de la restructuration de la SNCC et de la REGIDESO, y compris les calculs de versement individualisés dûment audités et certifiés, approuvés par les syndicats et entérinés par l'inspection du travail, puis validés officiellement par le gouvernement au moyen d'avis juridiques officiels. La réalisation d'enquêtes sur l'impact économique est également incorporée pour mesurer les progrès réalisés et suivre étroitement les activités de réinsertion, notamment en ce qui concerne la REGIDESO, qui était un PDV (tandis que la SNCC est un programme basé sur l'éligibilité au départ à la retraite). Ces plans sont mis en place progressivement et efficacement et ont impliqué la création d'un consensus ainsi que l'évaluation et l'accompagnement des mesures de suivi social. Les plans de la SNCC et de la REGIDESO comprennent les versements des arriérés de salaire (par le gouvernement) et des arriérés à l'INSS (par des projets soutenus par la Banque), qui bénéficie également de réformes sur mesure dans le cadre du PAD afin de restaurer sa viabilité en qualité de prestataire de pension auprès de la population de personnes retraitées. Ce soutien à l'INSS fait partie de l'aide apportée au gouvernement pour régler les dettes sociales des entreprises d'État, tel que précisé ci-dessous.

**D- Renforcement institutionnel pour une gestion efficace de la dimension sociale des réformes de l'EP (y compris la réforme de l'INSS, les futurs programmes de compression de personnel et de réinsertion ainsi que l'assistance en matière de communications d'une stratégie exhaustive visant à régler les dettes des EPs)**

41. La Banque est engagée dans un dialogue sur les politiques avec le gouvernement en vue de mettre en place une entente commune sur la manière dont elle peut apporter son soutien à la gestion des aspects sociaux de la réforme de l'entreprise publique qui est un élément essentiel pesant lourdement dans le processus de réforme des EPs. Le COPIREP a avisé le gouvernement sur la nécessité d'élaborer un programme exhaustif afin de suivre la dimension sociale des entreprises d'État.
42. Suite à une présentation à l'ECOREC (Commission Économie et Reconstruction) en date du 19 décembre 2009 sous l'égide du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale, le COPIREP a organisé, le 2 février 2010, un atelier sur la dimension sociale de la réforme des EP. Des représentants des organismes publics, des entreprises d'État, des organisations du travail et des syndicats ont participé à

---

l'atelier. Les bilans de cet atelier ont été transmis au CPDS avant d'être étudiés par le gouvernement. L'atelier a dégagé un certain nombre d'obstacles qui doivent être surmontés afin que les progrès sur le processus de réforme des entreprises d'État puissent se concrétiser. Ceux-ci incluent: (i) des perceptions erronées du public quant au fait que l'État brade souvent ses entreprises à un prix dérisoire ; (ii) une absence de ressources financières pour soutenir la réforme des EPs ; (iii) un manque de communication des parties prenantes intervenant dans le processus de réforme et (iv) une compréhension limitée de plusieurs aspects clés de la réforme de la part des syndicats. Souvent, les syndicats ne prennent pas en compte les incidences économiques de la réforme d'une entreprise dans leur intégralité et sont principalement motivés par des incitations financières à court terme. Au cours de l'atelier, il a été convenu que les dettes sociales de la réforme des entreprises d'État dans la RDC étaient estimées à 1 milliard de dollars ÉU minimum. L'atelier a formulé des recommandations afin d'assurer les bases solides de la mise en œuvre des réformes des entreprises d'État, y compris des plans de compressions de personnel ou des plans sociaux pour les travailleurs concernés. Ces recommandations sont les suivantes: (i) adopter un cadre juridique clair pour traiter des droits et obligations des entreprises d'État, des travailleurs et du gouvernement ; (ii) développer une connaissance plus approfondie et une meilleure gestion des programmes de compression afin d'éviter le départ massif des travailleurs indispensables et la perte de savoir institutionnel ; (iii) éviter le départ massif des travailleurs et planifier pour alléger les dettes sociales tout en prévoyant le remplacement progressif du personnel qualifié ; (iv) évaluer les effets de la diminution des dépenses liées au personnel qui représentent, dans certains cas, jusqu'à 40% des recettes annuelles de certaines sociétés. Ceci doit être fait rapidement et conjointement avec la participation de toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs et (v) assurer que tout plan de compression de personnel ou plan social au sein d'une entreprises d'État sera appliqué dans le respect des lois et des réglementations en matière de droit du travail, des normes de l'OIT, de même qu'en tenant compte des différents accords collectifs de travail.

43. **Réforme du système national de retraite (INSS) et possibilité pour les anciens employés de la GCM, des banques ayant fait l'objet d'une liquidation et de l'OCPT d'accéder au fonds de pension.** Tout en soutenant la réforme de l'INSS, le PAD offre une assistance technique aux anciens employés de la GCM, aux trois banques faisant l'objet d'une liquidation et à l'OCPT afin de leur permettre d'accéder au système national de retraite (INSS). Des consultants ont été recrutés pour chacun des cas pour les trois banques liquidés et sont actuellement sur le terrain, la livraison des rapports finaux étant prévue d'ici la fin septembre 2011. Il est important d'indiquer

---

que, en raison de la qualité médiocre des données et de l'absence de références de base, cette étude impliquera les éléments suivants: (i) pour les employés des banques, le COPIREP commencera en s'appuyant sur une base de données existante des anciens employés des banques et poursuivra avec des entretiens individuels ; (ii) s'agissant de l'OCPT, dans la mesure où aucune donnée n'existe, les consultants devront mener une importante enquête sur le terrain. Aussi bien les banques que l'OCPT avaient des activités dans toute la RDC, ce qui compliquera l'effort et prendra davantage de temps.

44. La totalité du programme de la réforme sélective de l'INSS et la possibilité d'accéder au fonds de l'INSS pour les anciens employés de la GCM, de l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation engageraient environ 3 000 000 dollars ÉU du PDSPC restructuré, comprenant (i) 300 000 dollars ÉU pour compléter un audit financier et structurel de l'INSS ; (ii) 300 000 dollars ÉU pour développer une base de données numérique des employés et des employeurs ; (iii) 200 000 dollars ÉU pour les études d'actuariat ; (iv) 200 000 dollars ÉU pour développer un plan directeur des technologies de l'information pour l'INSS ; (v) 1 500 000 dollars ÉU pour la mise en œuvre des recommandations et (vi) 500 000 dollars ÉU pour aider les anciens employés de la GCM, de l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation dans leurs démarches (calculs, validations et assistance juridique) pour leur réintégration au système de retraite géré par l'INSS. La Banque apporte déjà son soutien au gouvernement grâce à une stratégie de développement global pour les sous-secteurs de la sécurité sociale et autres couvertures, dans le cadre de sa réforme du secteur financier non bancaire.
45. **Établissement d'une capacité spécialisée au sein du**
46. **gouvernement en vue de soutenir la dimension sociale de la réforme publique, et notamment les programmes de compression de personnel et les activités de réinsertion.** Le plan soutiendra la capacité du gouvernement à prendre en charge les programmes de compression de personnel et les activités de réinsertion, à restructurer des dettes sociales de même qu'à élaborer de nouveaux accords avec les syndicats. Les anciens employés de la GCM, ceux des banques ayant fait l'objet d'une liquidation et ceux de l'OCPT pourraient bénéficier d'un soutien à la réinsertion.<sup>18</sup> Le PDSPC restructuré accordera 2 500 000 dollars ÉU au total pour financer les activités au titre de ce programme de réforme qui seront dirigées par le premier ministre adjoint avec le soutien du COPIREP ainsi qu'une unité spécialisée au sein du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale. Faisant preuve de son engagement dans ce processus, le gouvernement a mis en place une commission préparatoire chargée d'élaborer et de mettre en œuvre les questions

---

<sup>18</sup> Dans la mesure où il est probable que ces employés soient trop âgés pour bénéficier des activités de réinsertion, la possibilité de mettre en place un système de coupon sera analysée. En vertu d'un tel système, chaque ancien employé bénéficierait d'un coupon. L'employé pourrait décider d'utiliser le coupon pour lui-même ou de le donner à un membre de sa famille.

---

transversales de la réforme des entreprises publiques tel que prévu par l'arrêté ministériel n° 0018/CAB/PVPM/ETPS/2010 du 5 juin 2010 émanant du vice-premier ministre, du ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale.

47. La commission préparatoire est composée des membres suivants: (i) 2 experts du gouvernement ; (ii) 4 experts du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale ;(iii) 2 experts de l'INSS ; (iv) 2 experts du COPIREP ; (v) 2 experts de l'ANEP (Association nationale des entreprises publiques); (vi) 2 experts représentant les syndicats ; (vii) 2 experts de la Banque mondiale et (viii) 1 expert indépendant. Le budget de fonctionnement de la commission a été approuvé par la Banque le 19 novembre 2010.
48. Le plan d'action sera basé sur des priorités déterminées auparavant qui seront financées par le PDSPC, comme : (i) fournir les termes de référence pour les postes nécessaires dans les structures spécialisées. La liste des termes de référence sera élaborée et finalisée sur la base des propositions formulées par la commission préparatoire ; (ii) réaliser une étude qui mènera à la validation de la dette sociale des six plus grandes entreprises publiques. Les termes de référence de cette mission seront finalisés avec la commission préparatoire et le financement sera assuré par le budget du PDSPC après la réallocation de ses ressources ; (iii) lancer une étude de faisabilité d'un système de retraite complémentaire qui compensera la part de la dette sociale. Les termes de référence de cette mission seront finalisés avec la commission préparatoire et le financement émanera de la réaffectation du budget du PDSPC ; (iv) apporter une assistance technique au gouvernement afin d'élaborer une stratégie de communication sur le coût social de la réforme de l'entreprise publique. Les termes de référence seront finalisés avec la commission préparatoire et le financement émanera du budget du PDSPC ; (v) lancer une étude de faisabilité pour les modalités d'extinction de la dette sociale<sup>19</sup>. Les termes de référence de cette mission seront finalisés avec la commission préparatoire et le financement émanera de la réaffectation du budget du PDSPC ; (vi) aider à l'élaboration d'un modèle de contrat type pour les négociations de nouvelles conventions collectives de travail. Cette activité sera menée par la commission préparatoire ; (vii) revue du code du travail et renégociation des conventions collectives de travail des entreprises publiques. Cette activité sera menée par la commission préparatoire ; (viii) réaliser une analyse rétrospective du processus du Conseil D' Appui à la Réinsertion Professionnelle CARP (la réinsertion, à savoir le redéploiement) avec les enseignements tirés du plan social de la REGIDESO. Cette activité sera développée

---

<sup>19</sup> Il est proposé que soit menée une étude de faisabilité pour la mise en œuvre de modalités d'extinction de la dette de l'entreprise publique à l'égard des employés. Ces modalités d'extinction doivent respecter les contraintes fiscales. Les termes de référence des consultants qui seront recrutés pour cette étude seront réalisés avec le soutien d'un travail financé par la réaffectation du budget du PDSPC

---

par la commission préparatoire et (ix) apporter une assistance technique au comité de pilotage afin de mettre en place un mécanisme de suivi à l'attention des PV de la GCM pour ce qui concerne les termes de leurs contrats de départ. Cette activité sera menée par la commission préparatoire.

49. Le travail de la commission préparatoire et la mise en œuvre de leur programme d'action se poursuivront tout au long de la période d'élections de 2011 et au cours de 2012. Dans l'intervalle, en décembre 2010, dans le cadre du PDSPC, toutes les entreprises publiques (y compris la GCM et l'OCPT) ont été transformées et réenregistrées en tant que sociétés à responsabilité limitée, ce qui a introduit de nouvelles structures de gouvernance et de nouvelles relations avec les syndicats de même qu'une conduite plus prudente d'un point de vue fiscal et commercial dans la mesure où il est attendu des sociétés qu'elles soient viables commercialement sans autre subvention du gouvernement. Le cadre juridique de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) devant être adopté en RDC en juillet 2011 (il s'agit d'une autre réforme au titre du PDSPC), les entreprises seront par conséquent soumises aux nouvelles lois sur les sociétés et seront vulnérables face au nouveau régime sur les faillites, ce qui les soumettra à davantage de pression pour négocier les règlements avec les créanciers. Étant donné que la plupart des entreprises se trouvent actuellement dans un processus de restructuration financière et se voient réduire leurs dettes, la principale composante de la dette en cours pesant sur leurs plans de redressement sera représentée par les dettes sociales dont la croissance continue menace la réussite des efforts de restructuration des entreprises en termes de viabilité financière et opérationnelle. De telles perspectives presseront davantage le gouvernement à accélérer ce programme de réforme, comme précisé ci-dessus, sous la supervision de la même équipe du PDSPC qui supervise la mise en œuvre du PAD, soulignant la complémentarité du PDSPC avec le PAD.

## **E- Prochaines étapes pour la mise en œuvre et la supervision du PAD**

50. **Concernant les PV de la Gécamines**
- a. D'ici juillet 2011. Le COPIREP doit réviser l'Accord portant sur un accès gratuit à l'enseignement qui sera applicable pour l'année scolaire 2011-2012, en choisissant de prévoir un paiement direct des frais de scolarité pour les enfants des PV inscrits dans les écoles de la GCM, en élargissant par ailleurs les prestations au système d'enseignement externe de la Gécamines dans une limite abordable édictée par l'enveloppe budgétaire convenue du PDSPC et en adaptant l'âge maximum d'éligibilité pour les prestations. L'âge maximum actuel étant de 25 ans, il devrait être ramené à 19, ce qui correspond grosso modo à la fin de l'enseignement secondaire. Une mission d'étude supplémentaire sera

---

menée d'avril à mai 2011 sur les 16 000 enfants de PV afin de confirmer les aspects économiques et la méthode.

- b. D'ici août 2011. Le COPIREP devra achever toutes les modalités contractuelles pour un lancement effectif d'une prestation d'accès gratuit aux soins médicaux gérée par une ONG (vraisemblablement sous forme d'un mécanisme d'aide basée sur les résultats) destinés aux PV de la GCM pendant deux ans, y compris l'établissement d'une mutuelle pour les PV de la GCM avant la clôture du PDSPC en décembre 2012. Des termes de référence sont actuellement en cours d'élaboration et le COPIREP a intégré cette activité dans son rapport destiné au premier ministre en mars 2011. Cette activité sera financée par les fonds réaffectés du PDSPC (restructuration effectuée d'ici juin 2011).
- c. D'ici août 2011. Le COPIREP doit instituer un suivi et une évaluation participatifs (PME) gérés par une ONG pour les programmes de soins médicaux et d'enseignement, financés par les fonds réaffectés du PDSPC (restructuration effectuée d'ici juin 2011). Les termes de référence seront finalisés d'ici juin 2011.
- d. D'ici juin 2011. Le consultant SESOMO devra achever les calculs relatifs aux versements des cotisations supplémentaires à l'INSS qui seront nécessaires pour que les PV de la GCM puissent bénéficier d'un accès au système de pension de retraite. Cet exercice demandera l'identification des PV qui perçoivent déjà des pensions de retraite et de comprendre clairement les bases aux termes desquelles celles-ci ont été octroyées au fil des ans. Cette activité est actuellement en cours, financée par le PDSPC.
- e. D'ici octobre 2011. Le COPIREP devra achever la prestation en matière d'assistance juridique aux PV afin de faciliter leur liaison avec l'INSS, incluant des consultations, des options et des attestations sur demande de l'INSS au cas par cas dans le but de rétablir les droits à la pension de retraite dès lors qu'ils sont applicables et possibles, et afin d'aider dans les négociations entre la GCM et l'INSS sur le règlement financier qui permettra le service des pensions pour les PV. Cette activité sera financée par les fonds réaffectés du PDSPC.
- f. Continuer de travailler avec le gouvernement en vue de recherche des solutions aux demandes des PV s'agissant d'une compensation financière supplémentaire en fonction de la politique du gouvernement en la matière.

51. **Concernant les anciens employés des trois banques ayant fait l'objet d'une liquidation (BCA, BCCE, NBK) et de l'OCPT**

- a. D'ici fin juillet 2011. Le consultant FIGEPAR (pour les banques ayant fait l'objet d'une liquidation) et le consultant SESOMO (pour l'OCPT) doivent achever la reconstitution de la base de données des anciens employés incluant les

---

antécédents professionnels détaillés pour chacun des anciens employés des institutions respectives, en agissant au mieux en fonction des informations disponibles. Ces activités sont actuellement en cours et financées par le PDSPC.

- b. D'ici fin septembre 2011. Après la conclusion de l'activité précisée ci-dessus et à l'aide des bases de données et des dossiers individuels créés,(i) en ce qui concerne les banques ayant fait l'objet d'une liquidation, le consultant FIGEPAR produira une analyse d'expertise portant sur la différence entre la totalité de l'indemnité de départ à laquelle les anciens employés avaient droit au moment de la liquidation, en se basant sur le raisonnement et les calculs soumis par le consultant du gouvernement à l'époque (qui ont servis de base pour le calcul des versements réellement effectués) et le montant des droits d'indemnisation qui auraient été édictées par les réglementations appliquées par l'inspection du travail ; le COPIREP s'assurera que les conclusions sont débattues avec les parties prenantes afin d'acquiescer une compréhension et une entente communes sur les implications.
  - c. le consultant FIGEPAR (pour les employés des banques ayant fait l'objet d'une liquidation) et le consultant SESOMO (pour les PV de l'OCPT) finaliseront les calculs des versements de cotisations individuelles encore dues à l'INSS et apporteront leur soutien dans les négociations entre le gouvernement ou la Banque centrale et l'INSS sur l'accord visant à restaurer les versements des retraites aux anciens employés touchés. Les termes de référence pour les deux activités ci-dessus sont déjà préparés et les projets seront financés par les fonds réaffectés du PDSPC.
  - d. D'ici fin octobre 2011. Le COPIREP devra présenter les résultats des engagements ci-dessus au gouvernement, accompagnés d'options et de recommandations laissées à l'appréciation du gouvernement pour ce qui est de la capitalisation ou du financement permettant à l'INSS de retrouver sa capacité de payer les pensions de retraite aux travailleurs remplissant les conditions et aux anciens employés.
52. **Renforcement institutionnel pour une administration efficace de la dimension sociale dans la réforme de l'entreprise publique (y compris dans la réforme de l'INSS, les programmes de compression de personnel et de réinsertion à venir et l'assistance en matière de communication d'une stratégie exhaustive visant à régler les dettes sociales des entreprises d'État)**
53. D'ici juillet 2011. Le COPIREP devra achever le recrutement (a) d'auditeurs financiers et en organisation, (b) d'experts en stratégie de technologie de l'information ou de développement de base de données et (c) des spécialistes juridiques ou en matière de législation et d'actuariat afin de mener des projets appuyant la réforme de l'INSS, recherchant une finalisation d'ici décembre 2011, sur la base des évaluations de l'effort actuel et sous réserve des propositions des consultants. Les termes de référence pour ces activités ont été préparés avec des données du gouvernement et

---

de l'OIT et seront annoncés en mai 2011, les projets étant financés par les fonds réaffectés du PDSPC.

54. D'ici décembre 2011. Lancement de la mise en œuvre des réformes préparées par les consultants ou auditeurs pour l'INSS et intégration de la dimension sociale dans l'accord sur les dettes sociales des entreprises d'État, l'organisation et la technologie étant financées par les fonds réaffectés du PDSPC et rattachées à une unité de pilotage du ministère de l'Emploi et du Travail, avec le soutien des experts du COPIREP spécialisés en réforme du travail et en stratégie de communication sur les coûts sociaux de la réforme des entreprises d'État.
55. Coûts du PAD L'ensemble des coûts pour le gouvernement résultant de la mise en œuvre de toutes les actions présentées ci-dessus (mais à l'exclusion de toutes primes supplémentaires au titre d'une compensation financière qui pourrait découler de la mise en œuvre de recommandations de l'Assemblée nationale, de décisions de justice ou d'un dialogue en cours entre le gouvernement et les représentants syndicaux), sont estimés à un montant de 12 à 14 millions de dollars ÉU, dont 2 millions de dollars ÉU ont déjà été octroyés sur le projet actuel du PDSPC, les 10 à 12 millions supplémentaires étant mis à disposition par le biais de la réaffectation des autres composantes du PDSPC et de la restructuration nécessaire de celui-ci d'ici juin 2011.
56. Supervision du PAD. L'équipe de la Banque mondiale travaillant sur la mise en œuvre et le suivi du PAD sur le terrain est composée de: (i) deux spécialistes en développement du secteur privé, dont le chef d'équipes de projet, (ii) un spécialiste senior du développement social, (ii) un ou plusieurs responsables d'opérations et consultants, assisté(s) par du personnel basé au siège dont (i) un conseiller juridique principal, (ii) un spécialiste senior en questions sociales, et (iii) un ou plusieurs spécialistes en sauvegarde.
57. Grâce à la restructuration du PDSPC en juin 2011, le PAD achèvera son intégration complète dans le cadre du financement et des résultats du PDSPC, en d'autres termes, celle-ci sera dûment supervisée (et évaluée) pour faire partie intégrante du projet de la Banque.
58. La Direction a fourni le budget et les autres ressources nécessaires pour mener à bien et documenter la mise en œuvre du plan d'action y compris la coordination avec les autres projets qui ont trait à des plans de compression de personnel et autres plans ou programmes sociaux en lien avec la mise en place de plans de retraite.
59. L'équipe continuera de superviser étroitement les progrès de mise en œuvre de manière participative avec les parties prenantes, poursuivant ses rencontres mensuelles avec leurs représentants à Kinshasa et dans la province du Katanga,

---

comme cela est de coutume depuis septembre 2010, et continuera de renforcer le dialogue entre les parties prenantes et le gouvernement de la RDC.

## Matrice du PAD (statut à compter d'avril 2011)

Le PAD approuvé par le Conseil d'administration de la Banque mondiale incluait des actions à mettre en œuvre aux fins (i) d'aborder les problèmes essentiels soulevés par les demandeurs dans leurs trois demandes présentées au Panel d'Inspection et (ii) d'améliorer la qualité du portefeuille global de la Banque en RDC quant aux aspects sociaux et autres aspects de la réforme du secteur public y compris les Entreprises d'État (EP) et l'administration.

Ces actions sont : (a) plan d'action en faveur des anciens employés de la Gécamines (GCM) qui en 2003 et 2004 a mis fin à l'emploi de ces derniers en vertu du Programme de Départ Volontaire (PDV), (b) plan d'action pour les anciens employés des trois banques ayant fait l'objet d'une liquidation (BCA, BCCE and NBK) et pour ceux de l'OCPT, (c) application des leçons apprises à d'autres plans de compression de personnel et plans sociaux à venir afin de les adapter aux EP ou autres, notamment la fonction publique et l'administration publique et (d) renforcement institutionnel pour une gestion efficace de la dimension sociale de la réforme des EP, y compris dans la mise en œuvre des programmes futurs de compression de personnel et de réinsertion, par le soutien à une stratégie globale de règlement des dettes sociales des EP.

Les progrès réalisés dans le cadre de chacune de ces actions sont résumés dans la colonne droite de la matrice suivante, les actions et les calendriers d'origine mentionnés dans la deuxième réponse de la Direction étant indiqués dans les deux colonnes de gauche.

<b>PLAN D'ACTION POUR LES ODV DE LA GÉCAMINES</b>		
<b>Action</b>	<b>Calendrier d'origine ou révisé</b>	<b>Statut à compter d'avril 2011</b>
Entreprandre une enquête sur les « Partants volontaires » (PV) de la GCM afin d'obtenir une meilleure compréhension de leur situation actuelle. Cette enquête permettra d'analyser si des actions particulières sont nécessaires pour les PV	Avril à juin 2009	<p><b>Entièrement mise en oeuvre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport transmis au Panel d'Inspection et divulgué sur le site internet du panel.</li> </ul> <p>L'étude, menée entre juillet et août 2009 à Lubumbashi, Kipushi, Likasi et Kolwezi, comprenait des enquêtes minutieuses sur les situations et statuts actuels des 534 ménages, (la plupart étant des PV). Les résultats ont été comparés à ceux de l'enquête initiale menée en 2003. L'enquête révèle dans l'ensemble que : (i) il n'y a pas de détérioration de la situation économique des PV depuis 2003. Toutefois, ces derniers semblent se trouver dans une situation plus difficile comparée à celle des autres habitants du Katanga qui vivent dans des zones urbaines et appartiennent à la même tranche d'âge, (ii) la province du Katanga a connu une croissance économique</p>

		<p>sensible ces dernières années, mais les PV n'ont pas été en mesure d'en bénéficier en raison de leur âge et de la difficulté qu'ils rencontrent à retrouver des repères dans une vie en dehors de la GCM.</p>
<p>Formuler des solutions à court, moyen et long terme afin que les PV puissent accéder aux services de santé et d'éducation proposés par la GCM</p>	<p>En cours, par le COPIREP, dans le contexte de la formulation des options de restructuration de la GCM</p> <p><b><u>Enseignement</u></b>  <i>Septembre 2010 à décembre 2012  (droit aux allocations jusqu'en mai 2013)</i></p>	<p><b>En cours, mais nécessitant des modifications, tel que proposé dans le présent rapport afin de permettre l'accès aux services tout en étant hors du système de la GCM.</b></p> <p><b>Accès à l'enseignement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour l'année scolaire 2010-11, les allocations sont limitées aux enfants de PV inscrits dans le système scolaire de la GCM.</li> <li>• Pour l'année scolaire 2011-12, les allocations sont également consenties aux enfants de PV inscrits en 2010-11 dans des écoles hors de la GCM.</li> </ul> <p>Le COPIREP et la GCM ont conclu un « Protocole d'accord » (PA) afin de permettre aux enfants des PV de se rendre dans des écoles administrées par la GCM pour une période de deux ans. Cet Accord a été signé suite à : (i) une étude auprès des enfants de PV scolarisés ; (ii) la constitution de trois équipes d'enquêteurs dotées de superviseurs respectifs afin de couvrir les trois principales zones habitées par les PV, Lubumbashi, Likasi et Kolwezi ; le regroupement de Kinshasa et de Matadi pour l'enquête ; (iii) l'inscription sans règlement des frais de scolarité des enfants des PV scolarisés dans diverses écoles de la GCM au cours de la deuxième semaine de septembre, suite à des consultations entre le COPIREP et la GCM, et (iv) le paiement par le COPIREP d'une prime allouée à la GCM sur la base d'un accord sur le taux et l'échéancier. Les paiements visaient les écoles qui ont inscrit les enfants des PV ainsi que tout le personnel enseignant et administratif concernés. La prime sera versée après une enquête menée par le COPIREP portant sur la fréquentation scolaire des enfants des PV durant le premier semestre de l'année scolaire 2010-11.</p> <p>(i)L'étude exhaustive visant à recenser les enfants des</p>

	<p><b><u>Santé:</u></b>  <i>Janvier 2011 à  décembre 2012  (droit aux avantages  jusqu'en mai 2013)</i></p>	<p>PV (et les enseignants dans le système GCM) qui remplissent les conditions ouvrant droit aux frais de scolarité gratuits au titre du Protocole d'accord a été finalisée dans la province du Katanga, le 23 septembre 2010 pour Lubumbashi, Kipushi, Likasi, Kambove et Kolwezi et le 21 octobre 2010 pour Luena ; (ii) la GCM a autorisé l'inscription des enfants de partants volontaires avant la signature effective du Protocole afin d'éviter tout retard dans la fréquentation scolaire ; (iii) la remise de cartes d'identification au personnel enseignant de la GCM est en cours et (iv) le déblocage de fonds pour la première tranche de paiement des allocations aux enseignants, prévue pour la mi-janvier 2011 (et modifiée pour mai 2011), sous réserve de toutes révisions de l'Accord.</p> <p>En mars 2011, il a été convenu de réviser l'Accord afin de payer les frais de scolarité de tous les enfants des PV inscrits quelque soit l'école dans laquelle ils étaient inscrits en 2010-11, les écoles GCM comprises, et pour tous les enfants souhaitant encore changer pour s'inscrire dans une école de la GCM.</p> <p><b>Accès à la santé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir de janvier 2010, les avantages sont limités aux consultations gratuites offertes exclusivement dans les cliniques GCM</li> <li>• D'août 2011 à décembre 2012 (les avantages sont consentis jusqu'en mai 2013), les avantages permettent la couverture de base des soins de santé comprenant également la prestation pour les médicaments et le suivi médical dispensés par les centres de soins des ONG partenaires en RDC.</li> </ul> <p>En septembre 2010, un « Protocole d'accord » (PA) a été négocié entre le COPIREP et la GCM prévoyant les conditions et les besoins pour le financement d'un programme offrant l'accès gratuit aux soins médicaux destinés aux PV et aux membres de leur famille dans les cliniques GCM sur une période de 2 ans, à partir de janvier 2011. Toutefois, cet Accord reposait sur la résolution d'un obstacle important relatif à la fourniture de médicaments qui ne peuvent être financés comme cela avait été proposé par la GCM dans l'Accord. Les constatations à ce jour indiquent que le programme actuel, tel que figurant dans l'Accord, ne pourra pas générer les effets souhaités, dans la mesure où il est peu probable que le service de consultations gratuites à lui-seul améliore le bien-être des PV.</p> <p>Il a par conséquent été convenu d'adopter un nouveau programme de soins de santé gratuits à l'attention des</p>
--	---	---

		PV, en externalisant l'administration des services de soins auprès d'une ONG active sur le plan national (peut-être sous forme d'un mécanisme d'aide basée sur les résultats) qui proposera aux PV des soins de santé de base comprenant les médicaments et les traitements, à travers l'ensemble du programme PV, sans restreindre les PV au seul système de soins de la GCM.
Instituer un cadre de suivi et d'évaluation (S&E) efficace pour les avantages dans le domaine de la santé et de l'éducation, doté d'un système d'action corrective visant à intervenir sur les problèmes et les griefs	<i>Août 2011 à décembre 2012</i>	<b>En cours de lancement du cadre S&amp;E participatif, le financement provenant de la restructuration du PDSPC.</b>
fournir une assistance technique afin de permettre aux PV de la GCM d'accéder au système national de retraite (INSS), action menée parallèlement au soutien à la réforme de l'INSS (selon le plan d'action supplémentaire de la GCM)	Mars à décembre 2010  <i>Décembre 2010 à juin 2011 (phase I)</i> <i>Juillet à octobre 2011 (phase II)</i>	<b>En cours, pour un achèvement prévu fin octobre 2011.</b>  Des discussions techniques entre l'équipe de la Banque et le COPIREP ont conclu qu'il est essentiel (i) d'identifier les travailleurs concernés par cette action grâce en ayant accès à diverses informations personnelles à leur sujet ; (ii) de vérifier si chaque travailleur dispose d'un numéro de sécurité sociale INSS ; (iii) de recenser au sein des diverses populations les individus en âge légal de la retraite; (iv) de vérifier les pratiques antérieures en matière de paiement afin de contrôler quels sont les montants des cotisations versées à la fois par les employeurs et les employés au fonds de pension le cas échéant ; (v) d'évaluer le montant auquel chaque individu peut prétendre ; (vi) d'évaluer comment les employés ayant perdu leur emploi suite à une compression de personnel ou à leur départ à la retraite peuvent avoir accès à une pension de retraite et à quel moment ; (vii) d'aider directement les anciens employés de la GCM à négocier avec l'INSS le paiement de leur retraite et (viii) d'organiser des réunions avec l'INSS afin d'exposer et examiner les résultats.  À cet effet, le cabinet conseil SESOMO a été engagé en décembre 2010 afin de reconstituer au cas par cas les arriérés de cotisations sociales dues à l'INSS. Le rapport SESOMO est attendu d'ici fin juin 2011. En fonction du rapport SESOMO, le montant des arriérés qui n'a pas été versé dans le cadre des cotisations dues à l'INSS sera déterminé et la GCM ou le gouvernement devront trouver les fonds nécessaires pour cotiser rétroactivement à l'INSS de façon à ce que celui-ci puisse payer les arriérés aux anciens employés. Au cours des derniers mois, il a été constaté que bon nombre d'anciens employés ont perçu une somme globale pour leurs allocations retraite de l'INSS tandis que d'autres ont touché 50 000 FC sur une base

		<p>trimestrielle. Il s'agit des retraités pour lesquels les employeurs ont cotisé régulièrement au fonds de pension de l'INSS.</p> <p>Le financement des retraites pour les PV comprendra un accord négocié entre l'INSS et la GCM et nécessitera l'appui financier du gouvernement et de la GCM. Toutes les négociations avec l'INSS devraient être finalisées d'ici fin octobre 2011. La mise en œuvre de l'accord de financement et les premiers versements des allocations retraites devant suivre.</p>
--	--	---

**PLAN D'ACTION POUR LES ANCIENS EMPLOYÉS DES TROIS BANQUES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE LIQUIDATION (BCA, BCCE, NBK) ET DE L'OCPT**

Action	Calendrier original/révisé	Statut à compter d'avril 2011
<p>(Pour les anciens employés des trois banques ayant fait l'objet d'une liquidation). Entreprendre une analyse détaillée avec le soutien d'un consultant spécialisé afin d'expliquer les différences entre les calculs du consultant et ceux de l'inspection du travail</p>	<p>D'ici fin mars 2010</p> <p><i>Février à juillet 2011 (phase I)</i></p> <p><i>Juillet à octobre 2011 (phase II)</i></p>	<p><b>En cours, pour un achèvement prévu fin octobre 2011, en attendant le processus d'enregistrement et la reconstitution méticuleuse des antécédents professionnels pour chaque employé individuel.</b></p> <p>En raison du manque de clarté des données et de l'absence de référence, cette activité est extrêmement complexe et requiert un surcroît de travail. Elle débute sur une base de données existante mais reposera largement sur une enquête de terrain approfondie et des entretiens individuels. Le travail se poursuit actuellement à l'échelle nationale, assuré par une logistique particulièrement lourde. Les données demanderont un affinage important nécessitant une analyse itérative et une interaction avec les populations impliquées.</p> <p>Une fois, la compilation de la base de données et des antécédents professionnels individuels terminée (et en accord avec les parties prenantes concernées), les consultants spécialisés effectueront une analyse sur la différence entre les sommes obtenues par les consultants recrutés par le gouvernement en 2003 et celles produites par l'inspection générale du travail afin d'évaluer les droits légaux absolus des anciens employés des banques ayant fait l'objet d'une liquidation. Les rapports des consultants seront soumis au COPIREP d'ici fin septembre 2011 de manière à ce que le COPIREP puisse communiquer les conclusions de l'analyse des consultants au gouvernement d'ici fin octobre 2011, accompagnées de recommandations quant à la voie à suivre. Le COPIREP s'assurera que tous les résultats sont communiqués aux parties prenantes</p>

		afin d'obtenir une interprétation partagée de ces résultats et une entente sur leurs implications.
Apporter une assistance technique aux anciens employés des banques ayant fait l'objet d'une liquidation (et de l'OCPT <sup>20</sup> ) pour leur accès au système national de retraite (INSS), action menée parallèlement au soutien à la réforme de l'INSS (selon le plan d'action supplémentaire de la GCM)	Mars à décembre 2010  <i>Février à juillet 2011 (phase I)</i> <i>Juillet à octobre 2011 (phase II)</i>	<b>En cours, pour un achèvement prévu fin octobre 2011.</b>  Des discussions techniques entre l'équipe de la Banque et le COPIREP ont conclu qu'il est essentiel (i) d'identifier les travailleurs concernés par cette action grâce à diverses informations existantes sur ces travailleurs sujet; (ii) de vérifier si chaque travailleur dispose d'un numéro de sécurité sociale INSS ; (iii) de recenser au sein des diverses populations les individus en âge légal de la retraite; (iv) de vérifier les pratiques antérieures en matière de paiement afin de contrôler quels sont les montants des cotisations versées à la fois par les employeurs et les employés au fonds de pension le cas échéant ; (v) d'évaluer le montant auquel chaque individu peut prétendre ; (vi) d'évaluer comment les employés, ayant perdu leur emploi suite à une compression de personnel ou à leur départ en retraite peuvent avoir accès à l'argent de leur retraite et à quel moment ; (vii) d'aider directement les anciens employés de l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation à négocier avec l'INSS le paiement de leur retraite; (viii) d'organiser des réunions avec l'INSS afin d'exposer et d'examiner les résultats et (ix) de présenter les conclusions au gouvernement et à l'OCPT (à la Banque centrale s'agissant des banques ayant fait l'objet d'une liquidation) afin de prendre les mesures appropriées.  OCPT : (i) le consultant SESOMO a été engagé depuis février 2011 afin de reconstituer au cas par cas les arriérés de cotisations sociales dues à l'INSS, (ii) en fonction du rapport du consultant attendu d'ici fin septembre 2011, les montants d'arriérés dus à l'INSS seront présentés d'ici fin octobre 2011 à l'OCPT et au gouvernement en vue de prendre les mesures appropriées.  Les banques ayant fait l'objet d'une liquidation (BCA, BCCE, NBK) : (i) le consultant FIGEPAR a été engagé en février 2011 afin de reconstituer au cas par cas les arriérés de cotisations sociales dues à l'INSS pour commencer à payer les travailleurs concernés (ii) le rapport sur la situation individuelle des retraités des banques ayant fait l'objet d'une liquidation est attendu d'ici fin septembre 2011. En fonction du rapport du consultant, les montants d'arriérés dus à l'INSS seront présentés au gouvernement et à la Banque centrale

<sup>20</sup> Voir note précédente 4

		d'ici fin octobre 2011 afin de prendre les mesures appropriées. Le paiement des retraites dépendra des décisions prises par le gouvernement, la Banque centrale et l'OCPT pour financer les droits en matière de retraite le cas échéant.
<b>APPLIQUER LES ENSEIGNEMENTS ACQUIS AUX PLANS DE COMPRESSION DE PERSONNEL ET AUTRES PLANS SOCIAUX À VENIR</b>		
Action	Calendrier d'origine ou révisé	Statut à compter d'avril 2011
Soutenir le COPIREP par une assistance technique sur les meilleures pratiques en termes de plans de compression de personnel	Démarre en avril 2009.	<p><b>Entièrement mis en oeuvre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des experts internationaux apportent leur soutien au COPIREP.</li> </ul> <p>En outre, la Banque s'est engagée dans un dialogue avec le gouvernement pour mettre en place les politiques appropriées en vue d'une entente commune sur la manière dont elle peut apporter son soutien à la gestion des aspects sociaux de la réforme de l'entreprise publique. La gestion des aspects sociaux est un élément essentiel affectant de manière significative le processus de réforme des entreprises publiques(EP). Le COPIREP conseille actuellement le gouvernement sur les mesures nécessaires à l'élaboration d'un programme global pour contrôler la dimension sociale des entreprises publiques.</p>
Appliquer les enseignements acquis au moment de s'engager dans les prochains plans de compression de personnel à la SNCC et à la REGIDESO, en particulier pour la mise en place d'études rapides d'évaluation de la pauvreté lors de la compression de personnel afin d'établir des points de référence sur les progrès et de contrôler étroitement les activités de réinsertion	Avril 2009 à mai 2011	<p><b>Entièrement mis en oeuvre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le plan social de la REGIDESO s'est achevé en novembre 2010 ; il est désormais recommandé par le client comme « meilleure pratique ».</li> <li>La mise en œuvre du plan social de la SNCC, prévue pour mai 2011, intègre tous les enseignements acquis</li> </ul> <p><b>REGIDESO.</b> Le plan social approuvé par la Banque reposait sur les critères suivants : a) éviter la sélection imposée ; b) éviter le trop-perçu ; c) éviter le risque moral ; d) suivre les procédures légales appropriées et les conventions collectives ; e) prendre en compte les retombées sociales ; f) déterminer de façon appropriée les paiements relatifs à la compression de personnel et g) permettre que soit réalisée une vérification indépendante. Le processus de négociation entre la REGIDESO et les organisations syndicales a donné lieu à la conclusion d'un protocole d'accord qui a été</p>

		<p>approuvé par le gouvernement et jugé entièrement conforme aux lois et réglementations de la RDC par le ministre de la Justice qui a émis un avis juridique à cet effet. Price Waterhouse Cooper (PWC), un cabinet conseil de renom, a été retenu pour procéder à une évaluation indépendante du plan social, en vérifier le contenu et la mise en œuvre. Le rapport rédigé par PWC indique que, hormis quelques erreurs dans les calculs des montants dus, le montant des paiements à effectuer par la REGIDESO à ses employés quittant l'entreprise est correct, y compris les fonds réservés en vue de corriger les erreurs mentionnées ci-dessus. Ce montant tient compte de tous les montants dus, en conformité avec les lois et règlements applicables en vigueur en RDC, dont la Convention collective et le Protocole d'accord</p> <p>Le Protocole d'accord a été conclu par la REGIDESO et l'INSS le 14 septembre 2010 et prévoit une assurance et une pension de retraite pour les employés quittant l'entreprise. Le Protocole a été signé et mis en œuvre sous la supervision du ministère de l'Énergie. La REGIDESO a versé un total de 1 765 287 dollars ÉU dont 1 617 885 dollars ÉU en provenance d'un financement de la Banque mondiale.</p> <p><b>SNCC.</b> Un protocole d'accord a été négocié et approuvé par la SNCC et les organisations syndicales représentant les employés afin de définir les conditions et les prestations en matière de retraite pour les employés de la SNCC dans le cadre d'un plan global (le Plan). Le Protocole d'accord a été approuvé le 26 mai 2009 et complété par un amendement en date du 13 février 2010. Le Protocole d'accord définit un programme pour la mise à la retraite des agents qui ont atteint l'âge de la retraite à compter du 31 décembre 2008 (Projet de départ volontaire) de même que le paiement de tous les arriérés de salaire.</p> <p>La Banque s'est engagée à financer les indemnités et cotisations sociales de retraite pour les employés remplissant les conditions et ayant choisi le départ en retraite volontaire, sur la base d'un dispositif convenu avec les syndicats et le gouvernement. Le premier groupe de retraités ayant atteint l'âge de la retraite à compter du 31 décembre 2008 sera financé à l'aide de 10 millions de dollars ÉU en provenance du programme de la Banque, le PDSPC, et plus de 20 millions de dollars ÉU par le Projet de Transport Multimodal (PTM). La Banque ne financera aucun des arriérés de salaire dont la responsabilité incombe à la SNCC ou au gouvernement et qui viendront compléter les indemnités de départ financées par la Banque afin que la retraite des employés admissibles devienne effective. La dette sociale de la SNCC non financée par la Banque (à savoir, les arriérés de salaire) sera payée par la SNCC ou par le gouvernement en parts annuelles égales sur une période de cinq ans.</p>
--	--	---

---

---

		<p>Dans le cadre du Plan, la SNCC versera l'intégralité des arriérés et des paiements dus aux employés qui partent et contribuera à l'INSS afin de garantir une retraite complète à ses employés couverts par le Plan. Le Plan a fait l'objet d'un avis juridique émis par le ministre de la Justice. Cet avis confirme que le Plan est conforme aux lois et règlements en vigueur en RDC. Okalla Ahanda, un cabinet conseil et comptable de renom, a été retenu pour vérifier la liste, les montants dus et les indemnités devant être versées aux employés déjà en retraite et aux employés quittant l'entreprise. Okalla Ahanda a présenté un rapport certifiant le calcul effectué dans le cadre du Plan. La mise en œuvre du plan est désormais attendue pour mai 2011.</p>
--	--	--

## RENFORCEMENT INSTITUTIONNEL POUR UNE GESTION EFFICACE DE LA DIMENSION SOCIALE DES RÉFORMES DE L'ENTREPRISE PUBLIQUE

Action	Calendrier d'origine ou révisé	Statut à compter d'avril 2011
<p>Initier la réforme de l'INSS (fonds de pension) : entreprendre un audit financier et structurel afin d'évaluer les options pour la réforme</p>	<p>Juin à décembre 2009</p> <p><i>Juillet 2011 à décembre 2011 (phase I: audits et études)</i></p> <p><i>Janvier à décembre 2012 (phase II: mise en œuvre)</i></p>	<p><b>Étape initiale financée par le projet actuel en cours ; les termes de référence ont été préparés avec une contribution de l'OIT et sont prêts à être publiés. Mise en œuvre intégrale liée à la disponibilité du financement du PDSPC restructuré.</b></p> <p>La réforme de l'INSS est essentielle pour répondre à la question de l'accès à la retraite pour tous les employés retraités ou visés par les programmes de compression du personnel. Après discussion avec les représentants du gouvernement et du COPIREP, il a été convenu d'apporter une assistance technique pour (i) aider la réforme de l'INSS et (ii) soutenir les anciens employés de la GCM, de l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation pour qu'ils puissent bénéficier de leur pension de retraite devant être payés par l'INSS. Toutefois, réformer l'INSS nécessite certains pré requis, entre autres: (i) la réalisation d'un audit financier et structurel ; (ii) la remise en ordre de la liste des employés éligibles et son remplacement par une base de données numérique complète des employés et des employeurs, celle-ci faisant défaut à l'heure actuelle ; (iii) réalisation d'une étude d'actuariat incluant l'évaluation du cadre légal de l'INSS et des propositions de réformes en termes d'éligibilité et de prestations ; (iv) l'élaboration d'un plan directeur d'informatisation et (v) la fourniture d'une assistance à la mise en œuvre des diverses recommandations.</p> <p>Les termes de référence pour les consultants qui accompagneront l'introduction des réformes de l'INSS ont été rédigés avec le soutien de l'OIT et ont été fournis à la Banque pour y être examinés et avalisés. Le financement sera apporté par la restructuration du PDSPC.</p> <p>Cinq activités font partie de la réforme de l'INSS : (i) l'audit structurel et financier ; (ii) l'épuration et la numérisation des fichiers employés et employeurs ; (iii) l'étude d'actuariat ; (iv) le développement d'un cadre directeur d'informatisation et (v) le soutien à la mise en œuvre des diverses recommandations</p> <p>Le processus de réforme de l'INSS et la garantie d'accès aux fonds de l'INSS pour les anciens employés de la GCM, de l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation pourrait nécessiter grosso modo les montants suivants : i) 2 500 000 dollars ÉU pour l'assistance technique de la réforme de l'INSS, plus (vi) 500 000 dollars ÉU pour mettre en relation les anciens employés</p>

		<p>de la GCM, l'OCPT et des banques ayant fait l'objet d'une liquidation avec l'INSS. Les résultats des calculs et des recommandations des consultants seront soumis au gouvernement en vue de la prise de décisions et des engagements concernant le financement.</p> <p>Pour chacune des cinq (5) activités décrites dans le processus de réforme de l'INSS, les consultants seront recrutés d'ici la fin juillet 2011, dès l'approbation de la restructuration du PDSPC et la reallocation de ses fonds.</p>
<p>Mettre en place, à l'attention du gouvernement, un atelier sur la dimension sociale des réformes de l'entreprise publique</p>	<p>Mai 2009</p>	<p><b>Entièrement mis en oeuvre.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier tenu le 2 février 2010, qui a culminé par un accord entre le gouvernement et les syndicats afin de poursuivre le nouveau dialogue sur les relations patronales-syndicales et qui sert de fondement des réformes supplémentaires des entreprises publiques, notamment en ce qui concerne les dettes sociales des entreprises.</li> </ul> <p>Après la présentation à l'ECOREC en décembre 2010 et sous l'égide du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, le COPIREP a organisé, le 2 février 2010, un atelier dont le thème était la dimension sociale de la réforme des EP. Des représentants des organismes gouvernementaux, des entreprises publiques (entreprises d'État), des organisations syndicales et des syndicats ont participé à l'atelier. Les résultats ont été communiqués au Cadre permanent du dialogue social (CPDS) avant d'être examinés par le gouvernement. L'atelier a identifié de nombreux obstacles qui doivent être surmontés afin de pouvoir progresser dans le processus de réforme des entreprises publiques. Ceux-ci incluent : i) les perceptions erronées de la part du public selon lesquelles l'État brade souvent ses entreprises ; ii) l'absence de ressources financières pour soutenir la réforme des EP ; iii) le manque de communication entre les parties prenantes intervenant dans le processus de réforme et iv) la compréhension limitée de plusieurs aspects clés de la réforme de la part des syndicats. Les syndicats ne prennent pas souvent en compte les incidences économiques de la réforme d'une entreprise dans leur intégralité et sont principalement motivés par des incitations financières à court terme. Au cours de l'atelier, il a été convenu que le passif social de la réforme des EP en RDC est estimé à plus de 1 milliard de dollars ÉU.</p> <p>L'atelier a formulé des recommandations afin d'assurer les bases solides de la mise en œuvre des entreprises publiques y compris des plans de compression de personnel ou des plans sociaux pour les travailleurs concernés. Ces recommandations sont les suivantes: i)</p>

		<p>adopter un cadre juridique clair pour traiter des droits et obligations des entreprises publiques, des travailleurs et du gouvernement ; ii) développer une connaissance plus approfondie et une meilleure gestion des programmes de compression de personnel afin d'éviter le départ massif des travailleurs indispensables et la perte du savoir institutionnel ; iii) éviter le départ massif des employés et planifier pour alléger les dettes sociales écrasantes tout en prévoyant le remplacement progressif du personnel qualifié ; iv) évaluer les effets de la diminution des dépenses liées au personnel qui représentent, dans certains cas, jusqu'à 40 % du revenu annuel de certaines entreprises publiques. Ceci devait être fait rapidement et conjointement avec la participation de toutes les parties prenantes, y compris les employés et v) assurer que tout plan de compression de personnel ou tout plan social au sein d'une entreprise publique sera effectué dans le respect des lois et règlements en vigueur en matière de droit du travail, des normes de l'OIT, de même qu'en tenant compte des différents accords collectifs de travail.</p>
<p>Inclure dans le second financement supplémentaire proposé au PDSPC un soutien à la mise en place d'une structure spécialisée chargée des programmes de compression du personnel et des activités de réinsertion. Les anciens employés de la Gécamines, des banques ayant fait l'objet d'une liquidation et de l'OCPT rempliraient les conditions pour le soutien à la réinsertion<sup>21</sup></p>	<p>Second financement supplémentaire devant être présenté au Conseil avant la fin juin 2010</p> <p><i>Dans la mesure où le second financement supplémentaire n'était pas disponible, il a été décidé de financer ces activités en restructurant le PDSPC actuel.</i></p>	<p><b>En cours, le démarrage étant financé par le fonctionnement actuel du PDSPC. Mise en œuvre intégrale liée à la disponibilité du financement du PDSPC restructuré.</b></p> <p>Une Commission préparatoire chargée de développer et de mettre en œuvre une capacité du gouvernement dédiée à la mise en place de stratégies transversales pour la réforme des entreprises publiques en RDC prévue par l'arrêté ministériel n° 0018/CAB/PVPM/ETPS/2010 du 5 juin 2010 du vice-premier ministre, du ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale. Cette commission comprend les membres suivants : 2 experts du gouvernement, 4 experts du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, 2 experts de l'INSS, 2 experts du COPIREP, 2 experts de l'ANEP (Association nationale des entreprises publiques), 2 experts représentant les syndicats, 2 experts fournis par la Banque mondiale et 1 expert indépendant.</p> <p><b>Le travail de la Commission est en cours depuis novembre 2010, bien qu'entravé par l'absence depuis 4 mois du ministre de l'Emploi et du Travail (qui était hors de la RDC) et finalement renvoyé du gouvernement en mars 2011.</b></p> <p>Une unité gouvernementale totalement dotée en personnel et équipée devait être rattachée au ministère de l'Emploi et du Travail en fonction de la décision prise par l'ECOREC en décembre 2009, et devait être soutenue par la commission précitée. Lors du renvoi du Ministre de</p>

<sup>21</sup> Dans la mesure où il se peut que certains de ces employés soient trop âgés pour bénéficier des activités de réinsertion, la possibilité de mettre en place un système de coupon sera analysée. En vertu d'un tel système, chaque ancien employé bénéficierait d'un coupon. L'employé pourrait décider d'utiliser le coupon pour lui-même ou de le donner à un membre de sa famille.

		<p>l'Emploi et du Travail par le président de la RDC en mars 2011, la responsabilité incombant à la commission et à la nouvelle unité a été transférée au vice-premier ministre et au Ministre des Postes, Téléphones et Telecommunications qui dirige l'ECOREC. L'unité supervise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la création du groupe de travail qui dirigera le processus de la réforme sociale des entreprises publiques ;</li> <li>• le recrutement d'une assistance technique au sein du groupe de travail, la description des positions devant être finalisée en s'appuyant sur les propositions faites par la commission préparatoire ;</li> <li>• l'étude et la validation de la dette sociale pour les grandes entreprises d'État ;</li> <li>• l'étude de faisabilité d'un système de retraite complémentaire qui compenserait la part de la dette sociale ;</li> <li>• l'assistance technique en matière de stratégie de communication afin d'accompagner les réformes sociales des entreprises publiques ;</li> <li>• l'étude de faisabilité d'une structure chargée de l'extinction de la dette sociale si le programme général des réformes devait envisager une telle structure ;</li> <li>• l'élaboration d'un modèle de contrat type pour les négociations des nouvelles conventions collectives ;</li> <li>• la révision du code du travail et la renégociation des conventions collectives ;</li> <li>• l'analyse rétrospective du processus CARP (soutien à la réinsertion) à l'aide des enseignements tirés du plan social de la REGIDESO.</li> </ul>
--	--	---

## ANNEXE A: TABLEAU DES COÛTS DU PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

### Aperçu des coûts des activités entreprises et planifiées en soutien du PAD

	Calendrier	Agent contractuel	Montant en dollars ÉU	Notes
<b>Pour les PV de la Gécamines</b>				
Recensement /cartes d'identification des PV de la GCM admis à bénéficier des prestations (environ 40 000 personnes)	Sept-oct 2010	Jacques Bajika	95 000	Réel
Étude statistique des écoles de la GCM, après les inscriptions	Nov 2010-jan 2011	Jacques Bajika	50 000	Réel
Calcul des cotisations de l'INSS pour rétablir le lien avec le système de retraite	Jan-juin 2011	SESOMO	53 000	Réel
Étude statistique des enfants des PV dans les écoles hors de la GCM	Mars-mai 2011	Jacques Bajika	50 000	Estimé
Analyse des conséquences de la pauvreté	2009	Banque	50 000	Estimé
Assistance juridique pour réclamer les prestations de retraite	Juil-sept 2011	À déterminer	90 000	Estimé
Accès gratuit à l'enseignement	Oct 2010-déc 2011	GCM / ONG	2 000 000-4 000 000	Estimé
Accès gratuit au système de santé	Jan 2011-déc 2012	ONG à déterminer	2 000 000-4 000 000	Estimé
Cadre M & E (suivi et évaluation) participatif	Août 2011-déc 2012	ONG à déterminer	150 000	Estimé
<b>Pour les anciens employés des 3 banques ayant fait l'objet d'une liquidation</b>				
ID des anciens employés et reconstitution de leurs antécédents/dossiers professionnels individuels et calcul des cotisations de l'INSS pour établir le lien avec le système de retraite	Mars-juil 2011	FIGEPAR	159 000	Réel
	Juil-sept 2011			
Explications concernant les écarts entre les paiements des indemnités de départ calculées par le consultant et par l'inspection du travail	Juil-sept 2011	À déterminer	50 000	Estimé
Assistance juridique pour réclamer les prestations de retraite	Jan-juin 2012	À déterminer	50 000	Estimé
<b>Pour les PV de l'OCPT</b>				
ID des anciens employés et reconstitution de leurs antécédents/dossiers professionnels individuels; et calcul des cotisations de l'INSS pour établir le lien avec le système de retraite	Mars-juil 2011	SESOMO	55 000	Réel
	Juil-sept 2011			
Assistance juridique pour réclamer les prestations de retraite	Jan-juin 2012	À déterminer	50 000	Estimé
<b>DIMENSION SOCIALE DE LA RÉFORME</b>				
Assistance experte au COPIREP	En cours	Core Advice	200 000	Réel
Commission préparatoire	En cours		35 000	Réel
Réforme de l'INSS (TA)	Juil 2011-déc 2012		2 500 000	Estimé
Besoins en capacité supplémentaire du gouvernement	Juin 2011-déc 2012		2 500 000	Estimé

---

(pour mettre en œuvre un plan d'action détaillé et un programme de communications)				
<b>FINANCEMENT TOTAL DU PDSPC (approximativement)</b>			<b>12 000 000 - 14 000 000</b>	Estimé
<b>BUDGET DE LA BANQUE POUR LA SUPERVISION DU PAD</b>	Exercice budgétaire 2011	Banque mondiale	<b>250 000</b>	Réel

## ANNEXE B : COMPARAISON DES RÉGIMES

### *Partants Volontaires de la Gécamines : accès à l'enseignement et à la santé*

<i>Contexte 2003 – 2004</i>	<i>Contexte 2010 – 2011</i>	<i>Situation actuelle du protocole enseignement</i>	<i>Propositions des parties prenantes enseignement</i>	<i>Situation actuelle du protocole santé</i>	<i>Propositions des parties prenantes santé</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personnel Gécamines + de 20 000 agents</li> <li>- ± 17 mois d'impayé</li> <li>- Activité quasi arrêtée</li> <li>- Vulnérabilité majeure : pas d'accès aux soins de santé, écoles en déliquescence</li> <li>- 10 650 PV dont un tiers de l'effectif des enseignants</li> <li>- Primes aux enseignants et au personnel médical, ressource importante, voire unique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personnel Gécamines : près de 9 000 agents</li> <li>- Paiement régulier des salaires</li> <li>- Accès aux soins de santé et à l'éducation pour les agents actifs</li> <li>- Accès payant pour les PV et leurs familles : 3 200 élèves des écoles Gécamines</li> <li>- 10 dollars ÉU par mois, soit ± 100 dollars ÉU par an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paiement d'une prime de 60 dollars ÉU aux enseignants des classes d'enfants des PV</li> <li>- Accès gratuit pour ± 3 200 enfants déjà inscrits à titre payant</li> <li>- Beaucoup d'enfants (plus de 16 000) étudient hors des écoles Gécamines et n'auront pas accès à l'intervention du COPIREP</li> <li>- Caractère discriminatoire de l'intervention susceptible de créer des malaises entre enseignants et discrimination à l'égard des enfants des PV</li> <li>- La subvention profite d'abord aux enseignants et non à la population concernée – enfants des PV dont les plus nombreux sont scolarisés en dehors des écoles Gécamines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confier le montant de 2 millions de dollars ÉU à une ONG qui sera chargée de payer les frais d'inscription des enfants selon les normes des écoles Gécamines, soit 100 dollars ÉU par an</li> <li>- Grâce à cette approche, l'intervention État/COPIREP soutiendra 9 600 enfants en deux ans pour un montant de 1 920 000 dollars ÉU au lieu de 3 200 enfants en 2011 et un chiffre non prévisible en 2012, eu égard aux capacités d'accueil des écoles Gécamines et à leurs conditions d'accès ou de test</li> <li>- Le système ONG permettra de prendre en charge au moins un enfant par famille de PV ce qui est conforme à l'objectif d'atténuation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paiement du personnel soignant pour accueillir les PV et leurs familles uniquement en consultation pour un coût d'environ 3 dollars ÉU</li> <li>- Prime de 60 dollars ÉU par mois, soit 2 dollars ÉU par jour pour accueillir ± 20 malades par jour, prime jugée insignifiante par la Gécamines</li> <li>- Impossibilité pour la Gécamines de se limiter aux consultations sans accorder l'accès à l'hospitalisation et aux médicaments au risque de susciter des réactions incontrôlées des PV</li> <li>- Doublement des effectifs admis aux hôpitaux Gécamines et par conséquent une pression plus importante sur les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confier à une ONG la gestion du budget santé en négociant une couverture globale avec les prestations médicales : consultations plus médicaments</li> <li>- Ouvrir l'accès aux soins sur tous les sites où se trouvent les PV et leurs familles ; on pourrait alors atteindre les populations concernées et on réaliserait des économies sur les frais de transport pour les PV</li> <li>- On éviterait l'intervention de la Gécamines avec les pressions d'un groupe organisé des PV</li> <li>- On économise les frais de gestion prévus pour la Gécamines</li> <li>- On harmonise les interventions État/COPIREP avec</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque de constitution des PV en groupe de pression se mobilisant autour du mécontentement suscité par le système d'accès à l'enseignement qui n'arrange ni les PV ni la Gécamines</li> <li>- La prise en charge des enfants pendant deux ans oblige les parents à les déplacer de leurs écoles actuelles pour les réinscrire dans les écoles GCM, puis à les réinscrire encore dans les anciennes écoles, sans parler des capacités d'accueil limitées des écoles GCM.</li> </ul>	<p>des retombées sur la pauvreté et la vulnérabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Gécamines sera tenue à l'écart de ces transactions et on coupera le lien entre les PV et la GCM, qui constitue une source récurrente de tensions et de revendications.</li> </ul>	<p>finances des hôpitaux qui fonctionnent en autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coût de transport des malades supérieurs au coût de la consultation donc aucun bénéfice pour les PV et leurs familles; en revanche, ils dépensent davantage.</li> <li>- Risque de constitution d'un groupe de pression de PV pour de nouvelles revendications.</li> </ul>	<p>celles du programme de soins de santé de base qui donnent un accès gratuit aux soins pour la malaria, la tuberculose, le VIH, la santé mère-enfant et pour le programme élargi de vaccination.</p>
--	--	---	--	---	---

## ANNEXE C: LISTE DES RÉUNIONS AU COURS DE LA MISSION

<b>Mardi 15 février</b>		
<i>Institut pédagogique, Kinshasa</i>	Représentant	
<i>CEPAS (Centre d'études pour l'action sociale)</i>	Représentant	
<i>Caritas – RDC</i>	Directeur national RDC	
	Coordonnateur santé RDC	
<i>Ministre de la Santé</i>	Ministre	
	Conseiller Admin.	
	Responsable des Administrations et des Finances, directeur du programme médical et social de la GCM	
<i>COPIREP Kinshasa</i>	Directeur COPIREP	
	Conseiller	
<b>Mercredi 16 février</b>		
<i>SANRU RDC</i>	Directeur RDC	
	Représentant	
<i>Partants volontaires – Kinshasa</i>	Représentant	
	Représentant	
	Représentant	
<b>Jeudi 17 février</b>		
<i>COPIREP – L'shi</i>	Responsable du projet au Katanga	
<b>Vendredi 18 février</b>		
<i>Ressources humaines Gécamines</i>	Dir. RH	
	Dir. enseignement	
	Dir. médical	
<i>COPIREP</i>	Liaison avec le PDSPC (Projet de compétitivité et de développement du secteur privé), Conseiller	
<i>CRONGD – Conseil régional pour les ONG en matière de développement</i>	Représentant	
Consultant COPIREP	Représentant	
<b>Lundi 21 février</b>		
<i>Caritas Katanga</i>	Représentant	
	Représentant	
<i>INSS</i>	Sous-directeur Admin + Finance	
<b>Mardi 22 février</b>		
Rencontre des ONG locales organisée par le CRONGD	SADRI	Représentant
	Caritas Katanga	Représentant
	PREMI Congo	Représentant
	CENAGRI	Représentant
	AED	Représentant
		Représentant
	OPF	Représentant
CRONGD Katanga	6 représentants	
<i>International Rescue Committee (Comité international de secours)</i>	Directeur Katanga; santé; enseignement;	

<b>Mercredi 23 février</b>		
Gécamines RH – Enseignement	Dir. Enseignement	
Partants volontaires – Lubumbashi	Représentants	
	Secrétaire	
	Président	
	Vice-président	
	Représentant	
<b>Jeudi 24 février</b>		
ANAPECO – Likasi	Chef de service, École Ustawi	
	Président Anapeco Ustawi I	
Partants Volontaires – Likasi		
<b>Vendredi 25 février</b>		
École Maadini	Préfet/Directeur	
	Directeur d'études	
Ressources humaines Gécamines	Dir. RH	
Programme alimentaire mondial	Responsable programme Katanga	
	Représentant	
COPIREP	Représentant	
<b>Samedi 26 février</b>		
Caritas Katanga	Représentant	
	Représentant	
	Représentant	
	Représentant	
Consultant COPIREP	Représentant	