

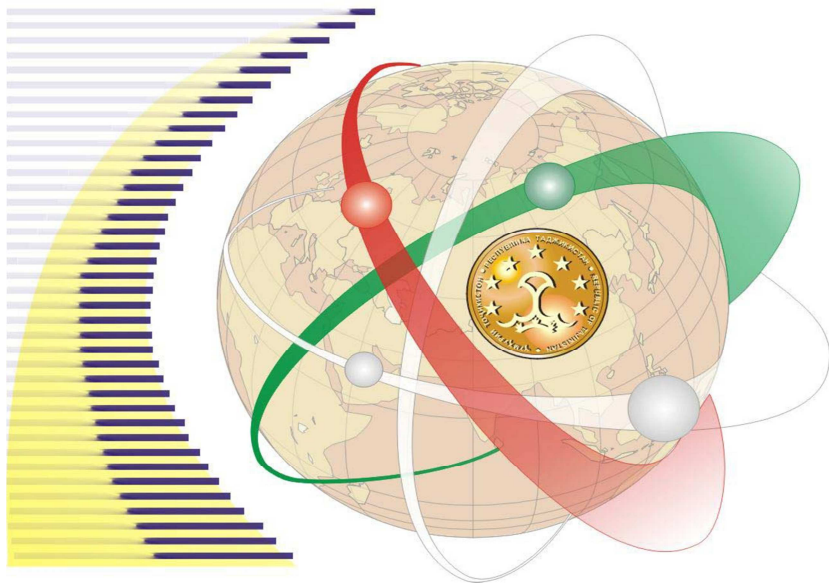


La revue scientifique
**Les Cahiers
du CBRST**

La science au service de la société

DOSSIERS

**Société
Environnement
Développement**



03 BP 1665 Tél (229) 21 32 12 63 2132 09 77

Fax : (229) 21 32 36 71

Mail : cahiersducbrst@yahoo.fr ;

cahiersducbrst@gmail.com

Site Web : <http://www.cbrst-benin.org>

Les Cahiers du Centre Béninois de la Recherche Scientifique et Technique
ISSN : 1840-703X ; Dépôt légal 6125 du 7/6/2012 ; Deuxième trimestre 2012 ;
Bibliothèque National du Bénin 03 B.P. : 1665 Cotonou (Bénin) ; (229):95957332 ;
95403914 cahiersducbirst@yahoo.fr ; cahiersducbirst@gmail.com

Directeur de Publication : Marc KPODEKON ; Directeur Général du CBRSI

Rédacteur en Chef : SOGLO Y. Yves **Conseiller Scientifique : Apollinaire Guy MENSAH ;** *Directeur de Recherche*

Comité scientifique

Pr. DARBOUX Raphael (Bénin)	Pr. HONTONFINDE Félix (Bénin)
Pr. BIGOT André (Bénin)	Pr. TOUKOUROU Fatiou (Bénin)
Pr. AKPONA Simon (Bénin)	Pr. FAYOMI Benjamin (Bénin)
Pr. LALEYE Anatole (Bénin)	Pr. MAKOUTODE Michel (Bénin)
Pr. HOUNNOU Gervais (Bénin)	Pr. TCHITCHI Toussaint Y. (Bénin)
Pr. HOUNGBE Fabien (Bénin)	Pr. OYEDE Marc (Bénin)
Pr. Michel BOKO (Bénin)	Pr. EDORH Patrick A. (Bénin)
Pr. KOUMAKPAYI Taofiki (Bénin)	Pr. AKOEGNINO Akpovi (Bénin)
Pr. SAMBA KIMBATA Joseph (Congo B)	Pr. CLEDJO Placide (Bénin)
Pr. GBEASSOR Messanvi (Togo)	Pr. DOMINGO Etienne (Bénin)
Pr. MASSOUGBODJI Achille (Bénin)	Pr. HOUNDENOU Constant (Bénin)
Pr. AFOUDA Abel (Bénin)	Pr. MENSAH Guy Apollinaire
Pr. ZOUNGRANA Pierre Tanga (Burkina)	Pr. TOSSA Joel (Bénin)
Pr. MOUDACHIROU Mansourou (Bénin)	Pr. SINSIN Brice (Bénin)
Pr. JOSSE Roger (Bénin)	Pr. GBENOUE Joachim (Bénin)
Pr. LALEYE Anatole (Bénin)	Pr. LALEYE Philippe (Bénin)
Pr. MOUDACHIROU Mansourou (Bénin)	Pr. TCHAMIE Tiou (Togo)
Pr. TOUKOUROU Fatiou (Bénin)	Pr. GBAGUIDI Fernand (Bénin)
Pr. AGBOSSOU K. Euloge (Bénin)	Pr. ANIGNIKIN Sylvain (Bénin)
Pr. SOCLO Henri (Bénin)	Pr. AHANHANZO Corneille (Bénin)

COMITE DE LECTURE : Prof NOUHOUAYI Albert; Prof AGBOSSOU K. Euloge ; Pr AVLESSI Félicien ; Prof CLEDJO Placide; Prof da CRUZ Maxime ; Prof DIMON Biauou Fidèle ; Prof DOMINGO Etienne ; Prof EDAH Daniel ; Prof KOUNOUHEWA Basile ; Prof MENSAH G. A. ; Prof TOSSOU Okri Pascal ; Prof YAYI Eléonore ; Dr TENTE Brice; Dr YABI Ibourahima ; Dr. Zacharie SOHOU ; Pr. JOSSE Roger ; Pr. LALEYE Anatole ; Pr. OUMOROU Madjidou ; Prof BOKO Gabriel; Prof MONGBO Roch ; Prof. SOCLO Henri ; Dr ALAMOU Eric ; Dr AZANDO E. V.; Dr DOUGNON Victorien ; Dr FOURN Elisabeth; Prof GBAGUIDI Fernand; Dr GBANGBOCHÉ A. B. ; Pr GLELE KAKAÏ Romain ; Prof TCHIBOZO Eric; Pr HONTONFINDE Félix ; Pr HOUNHOUGAN Joseph ; Pr KPOVIESSI Salomé ; Pr OYEDE Marc ; Pr. Ag. FOLLIGAN Bénédiction ; Pr. Ag. YAO-GNANGOURA Victor ; Pr. AKPONA Simon ; Pr. ALLABI Aurel ; Pr. BIGOT André ; Pr. CHIKOU Antoine ; Pr. DARBOUX Raphael ; Pr. Fulgence AFOUDA ; Pr. GBAGUIDI Fernand ; Pr. HOUNGBE Fabien ; Pr. HOUNNOU Gervais ; Prof. Ag. MOUMOUNI Hassane ; Prof AHOHOUNKPANZON Michel; Prof AINA Martin ; Prof ALLABI Aurel ; Dr BAGODO Obarè ; Dr HOUNGNIHIN Roch ; Dr GUENDEHOU Sabin ; Dr JOHNSON Christian; Dr KPOHOU Ferdinand

Toute reproduction, même partielle de cette revue est rigoureusement interdite. Une copie ou reproduction par quelque procédé que ce soit, photographie, microfilm, bande magnétique, disque ou autre, constitue une contrefaçon passible des peines prévues par la loi 84-003 du 15 mars 1984 relative à la protection du droit d'auteur en République du Bénin.



SOMMAIRE

VOLUME 3

1. CARACTERISATION PROFESSIONNELLE DES ACTIVITES HUMAINES DANS LA FORET CLASSEE DE YAPO ABBE A AGBOVILLE (SUD DE LA COTE D'IVOIRE).....158
AMANI Yao Célestin
2. LES FACTEURS LIMITANT L'OBSERVANCE THERAPEUTIQUE CHEZ LES PERSONNES VIVANT AVEC LE VIH/SIDA AU CHU-KARA AU TOGO.....174
Dr. KANATI Lardja
3. DETERMINANTS ENVIRONNEMENTAUX DES MALADIES HYDRIQUES DANS LA COMMUNE LACUSTRE DE SO-AVA (SUD-BENIN).....200
TCHAOU A. Gabin, SEBO VIFAN Eric, BONI Gratién
4. LIEN ENTRE AGRONOMIE ET SOCIOLOGIE DANS L'ANALYSE DU MILIEURURAL EN CÔTE D'IVOIRE : dépasser les expérimentations agronomiques et les simples enquêtes sociologiques.....224
KOUASSI N'GORAN François ; KOUASSI KOUADIO Edouard ; KOUAME KOUASSI Joseph
5. SCIENCE POLITIQUE ET GOUVERNANCE LIBERALE EN COTE D'IVOIRE ET EN AFRIQUE DE L'OUEST.....243
ADJAGBE Mathieu
6. L'ELECTION PRESIDENTIELLE DE 2015 AU NIGERIA : UN TEST DE CONSOLIDATION DE LA DEMOCRATIE.....271
KITTI H. Nathanièl,
7. ACCIDENT DE LA ROUTE A COTONOU : RESULTAT D'UNE DIVERGENCE DE LOGIQUES ENTRE ACTEURS ?.....304
SAHGUI Mathieu, TOSSOU Rigobert Cocou
8. CARRIERE SPORTIVE AU BENIN : ARRÊT ET EFFETS SUR LE PARCOURS DE VIE DES HANDBALLEURS DE LA VILLE DE PORTO-NOVO.....331
DAKPO Pascal Codjo, ATTIKPA Antoine, AHONNON Adolphe, KPOYIKPO M. C. Modeste



9. CARTOGRAPHIE DES CHANGEMENTS DE L'OCCUPATION DU SOL EN MILIEU URBAIN : CAS DU 12EME ARRONDISSEMENT DE COTONOU (BENIN).....354
AGBANOU Thierry, TENTE Brice, DJINADOU Rachade
10. CHRONICITE PATHOLOGIQUE, CRISE DE TEMPORALITE ET EXPERIENCES D'AJUSTEMENT BIOGRAPHIQUE DES DREPANOCYTAIRES EN MILIEU URBAIN (ABIDJAN-COTE D'IVOIRE)..370
DAYORO Z. Arnaud Kevin, ATTIGBI Laurence Désirée,
11. ÉCONOMIE ET POLITIQUE : A PROPOS DU CONCEPT DE MAIN INVISIBLE D'ADAM SMITH.....398
ALOSSE Charles-Grégoire Dotsè
12. EDUCATION-POPULATION ET DEVELOPPEMENT EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE : QUELLES OPPORTUNITES POUR LES MOBILISATEURS DE RESSOURCES HUMAINES ?.....417
GBECHOEVI Alohoutadé Alexandre
13. EVALUATION DES SYSTEMES DE PRODUCTION MARAICHERE DU SUD-BENIN : CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE OPERATIONNELLE POUR L'AMELIORATION DE L'IRRIGATION SUR LE PERIMETRE DE HOUEYIHO A COTONOU.....458
Thierry HOUNGUE, Valentin KINDOMIHOU
14. L'ANCRAGE CULTUREL EN ANALYSE DU DISCOURS. LES STRATEGIES DISCURSIVES A L'EPREUVE DE L'HYBRIDITE DANS LE FAUTEUIL DE MISSA HEBIE.....485
ouédraogo Mahamadou Lamine
15. LA SYMBOLIQUE DU PERE CHEZ LES FON : ETUDES ETHNOLINGUISTIQUES D'UN CHANT ZINLI D'ALEKPEHANHOU.....505
Bienvenu AZEHOUNGBO
16. LE DEVELOPPEMENT RURAL A L'EPREUVE DE LA GESTION DES RISQUES AU BENIN : L'ETAT ET LA RATIONALITE DES PAYSANS AUTOUR DU PALMIER A HUILE.....525
HADONOU Comlan Julien ; IMOROU Abou-Bakari
17. ENJEUX SOCIOCULTURELS DE LA GESTION DES BOIS SACRES DANS LE NORD-OUEST BENIN.....544
OUASSA KOUARO Monique, TCHOROUÉ Olive Nagniga



18. IMPACTS SOCIO- ECONOMIQUES DES ACTIVITES RURALES DES FEMMES DANS LA COMMUNE DE BANIKOARA AU NORD-OUEST DU BENIN.....563
Aboubakar KISSIRA
19. COMPETENCY-BASED ENGLISH TEACHING IN BENIN: MYTH OR REALITY?.....588
Léonard KOUSSOUHON, Etienne K. IWIKOTAN
20. LA MEULE DE LA FEMME TRADITIONNELLE LOBI COMME LIEU D'EXPRESSION D'UNE LITTERATURE ORALE FEMININE.....608
Ernest BASSANE
21. MÉDIAS AUDIOVISUELS ET PROMOTION CULTURELLE AU BÉNIN : ANALYSE DE LA CONTRIBUTION DE L'ÉMISSION TÉLÉVISÉE « Hàñ-lisá » ET PERSPECTIVES.....626
TOBADA Sènakpon Socrate S., GBAGUIDI Julien K., GBAGUIDI A. Jean-Euloge
22. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES EAUX PLUVIALES DANS LA COMMUNE DE COVE.....640
VISSIN Expédit Wilfrid
23. DU SYSTEME DE DIVINATION «FA » AU LOGICIEL EXCEL : RUPTURES ET CONTINUITÉ.....665
Kossi Emile GBEDJANHOUNGBO & Dodji AMOUZOUVI
24. PRÉFÉRENCE DES CLIENTS ENTRE RETRAIT AUX GUICHETS BANCAIRES ET AUX DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES DE BILLETS (DAB).....687
DAGBELOU.V.K. Dominique, DANNON Hodonou
25. PROBLEMATIQUE DE L'AMBIVALENCE DU SECTEUR INFORMEL DES DECHETS (ECLAIRAGES A PARTIR DE LA VILLE DE COTONOU).....707
DOSSOU-YOVO Coffi Adrien
26. LE PLURALISME SYNDICAL AU BENIN : ATOUT OU MENACE A L'EFFICACITE DE L'ACTION SYNDICALE.....753
KOUIN Barnabé Jaurès, NOUHOUAYI Jovite Albert



LE PLURALISME SYNDICAL AU BENIN : ATOUT OU MENACE A L'EFFICACITE DE L'ACTION SYNDICALE.

KOUIN Barnabé Jaurès, NOUHOUAYI Jovite Albert

Assistant à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université d'Abomey-Calavi (Bénin) ; Chercheur au Laboratoire d'Analyse et de Recherche en Religion, Espaces et Développement. Tél : (00229) 95 05 92 53 // 97 29 96 93. E-mail : kouinbjaures@yahoo.fr.

Professeur Titulaire émérite de l'Université d'Abomey-Calavi (Bénin). Directeur Honoraire du Laboratoire d'Analyse et de Recherche en Religion, Espaces et Développement ; Tél : (00229) 95 40 54 36.

RESUME

Les organisations syndicales jouent un rôle primordial pour la défense des droits des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Au Bénin, elles prennent activement part aux mouvements de révolte sociale et aux luttes avec les partis politiques et les autres organisations de la société civile pour l'enracinement de la démocratie, de l'Etat de droits et la sauvegarde des libertés fondamentales. Sous le couvert du pluralisme syndical favorisé et soutenu par plusieurs facteurs, les syndicats se créent de façon démesurée donnant lieu à une prolifération qui influe sur leur efficacité. Le présent article restitue une recherche sur le pluralisme syndical versé dans une multiplication exponentielle avec des effets pervers. L'enquête a été réalisée dans les entreprises privées, les institutions et les ministères où le syndicalisme est très actif. L'enquête par questionnaire, le recensement et les interviews sont les techniques utilisées pour collecter les données. La théorie marxiste du changement social, l'interactionnisme et l'individualisme méthodologique sont utilisés comme références théoriques pour analyser les données recueillies.



Mots clés : Syndicat - pluralisme syndical – prolifération des syndicats – administrations publiques et privées – négociations collectives.

ABSTRACT

The syndicates' organizations play a vital role for the defense of workers' rights and their living and working conditions improvement. In Bénin, the syndicates participate actively with the political parties and others civil society organizations in the social revolt movements and in the struggles for the rooting of democracy, the State of rights and the safeguarding of fundamental freedoms. Under cover of the syndicate pluralism which is favored and supported by several factors, the syndicates are created in a disproportionate manner, giving rise to a proliferation that affects their effectiveness. The present article reproduces a research on the syndicates' pluralism which is versed in an exponential multiplication with perverse effects. The survey has been carried out in the private enterprises, institutions and ministries where trade unionism is very active. Questionnaire survey, inventory and interviews are the techniques that are used to collect the information. Marxist theory of social change, interactionism and methodological individualism are used as theoretical references to analyze the collected-data.

Keywords: Syndicate – syndicates' pluralism – syndicates' proliferation – public and private administrations – collective negotiations.

INTRODUCTION

Les questions relatives au syndicalisme et au dialogue social au Bénin remontent à la période coloniale avec l'apparition du travail salarié dans les colonies et l'abolition progressive du travail forcé. Dans cette dynamique, le salariat fondé sur la relation de travail entre employés et employeurs a donné naissance au syndicalisme soutenu par de régimes juridiques et des droits iniques. Pour J. J. Ki-Zerbo (1978), les combats consécutifs aux processus de décolonisation et



aux droits des travailleurs indigènes étaient intimement liés. On oserait dire que ces combats se confondaient aux luttes de libération nationale et d'émancipation des peuples. Ainsi, partie de Thiès en septembre 1938¹, la grève des cheminots, n'a ainsi épargné aucun pays de la sous-région de l'Afrique de l'Ouest (M. S. Mbengue, 1975). Avec l'accession du Bénin à la souveraineté internationale, la déclaration universelle des droits de l'homme et des peuples le 10 décembre 1948 et la ratification des conventions 87, 98 et 154 de l'Organisation Internationale du Travail, les libertés syndicales sont devenues des droits acquis. Malheureusement, l'instabilité politique qui a marqué la période d'après les indépendances (1960 à 1972) et le « régime révolutionnaire » fondé sur le monolithisme politique qui a caractérisé la gouvernance du pays de 1972 à 1990, n'ont pas offert au peuple l'occasion de jouir de ses droits et libertés fondamentaux. La tenue de la Conférence des Forces Vives de la Nation de février 1990 a consacré le libéralisme économique ayant pour corollaires l'ouverture des capitaux aux privés qui a favorisé la création d'entreprises privées qui ont généré d'emplois. Sur le plan politique, le Bénin a opté pour la démocratie caractérisée par le multipartisme intégral et le respect des libertés fondamentales (CEFRICA², 2013). Au plan social, on assiste à une éclosion et à une flopée des organisations syndicales qui animent le monde du travail et le dialogue social avec le gouvernement et le patronat. Dans l'administration publique comme dans le secteur privé, les syndicats naissent à foisons donnant l'impression de micro-syndicats défendant les mêmes revendications pour les mêmes travailleurs. Dans le secteur de l'enseignement, on dénombre près de deux cents organisations syndicales de base dans le primaire, plus de soixante-dix dans le secondaire et plus d'une dizaine au supérieur. Dans ce

¹ En septembre 1938, un an exactement avant le déclenchement de la seconde guerre mondiale, éclatait à Thiès au Sénégal, sur le réseau ferroviaire Dakar – Niger, la première grève ouvrière de masse. Elle devrait se solder par une répression féroce que le régime colonial tentait de justifier, à l'époque, par la gravité de la conjoncture internationale et la menace, non moins grave, que cette grève faisait peser sur la mise en œuvre, en cas de conflit, du plan de mobilisation générale en Afrique Occidentale Française (M. S. Mbengue, 1975).

² CEFRICA est le Centre d'Etudes de Formation, de recrutement, d'Intermédiation, de la Communication et d'Assistance. Il a publié en août 2013 un rapport sur l'évolution de la situation sociale et des relations avec les partenaires sociaux.



contexte, il se pose véritablement, à la fois, le problème de militantisme syndical et celui d'efficacité des organisations syndicales en ce qui concerne la défense des droits de la masse laborieuse, le dialogue social et les négociations collectives. En conséquence, le climat social est fortement menacé. Depuis quelques années, on note de fortes perturbations du climat social avec des grèves récurrentes qui mettent à mal le pays au triple plan économique, politique et social (CEFRICA, op. cit.). Au regard du nombre sans cesse croissant des organisations syndicales, on pourrait chercher à comprendre le lien entre le pluralisme syndical et le militantisme syndical, l'efficacité des actions et négociations collectives. Le pluralisme syndical favorise-t-il l'efficacité du militantisme syndical ? Ainsi s'énonce la question de recherche pour laquelle nous avons formulé l'hypothèse suivante : "le pluralisme syndical influe sur l'efficacité du dialogue social". Pour collecter les données et vérifier cette hypothèse, nous avons fixé comme objectif d'explicitier l'impact du pluralisme syndical sur l'efficacité du dialogue social. Le présent article analyse les déterminants de la flopée des organisations syndicales et apprécie leurs effets sur les luttes et le militantisme des syndicats. Pour y parvenir, il est présenté le cadre théorique et conceptuel de la recherche, la démarche méthodologique et dans une troisième partie sont présentés et discutés les résultats de l'enquête.

1- CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DE LA RECHERCHE

Réfléchir sur les organisations syndicales c'est, avant toute autre considération, comprendre et expliciter les outils et les techniques utilisés par cette catégorie de leaders d'opinions pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de leurs mandants et par ricochet la collectivité. En effet, le syndicat est une association de personnes qui a pour but la défense des intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales...). Pour P. Rosanvallon (1988), le syndicalisme est la doctrine sociale selon laquelle les salariés, les commerçants, les agriculteurs et généralement toutes les catégories sociales actives se regroupent au sein d'un creuset afin de pouvoir défendre leurs



intérêts communs (conditions de vie et de travail, salaires, sécurité, emploi). Conformément à ses engagements à l'égard des syndiqués, le syndicat doit tout mettre en œuvre pour faire aboutir les revendications de ses membres. Compris dans ce sens, l'engagement syndical conduit, sans conteste, à militer, à lutter pour obtenir la satisfaction des revendications. Celles-ci s'énoncent en termes de changement, de transformation et d'amélioration des conditions de vie et de travail. Dans cette perspective, pour mieux apprécier les actions des syndicats dans le cadre de cette investigation, nous avons appuyé notre réflexion sur la théorie du changement social telle qu'elle est décrite par K. Marx (1946) comme modèle d'analyse. En effet, pour la conception marxiste, le changement peut provenir soit de l'histoire, soit de la lutte des classes. C'est ainsi que Marx conçoit que toute réalité est traversée par des forces contradictoires et leur lutte provoque le changement sous la forme d'une rupture brutale, qui fait suite au lent renforcement des forces de la partie la plus faible. Chaque société porte en son sein des oppositions et des forces antagonistes, mais, le plus important pour Marx des antagonismes sociaux est la lutte des classes. Le conflit de classes qui est inscrit dans la nature et le fonctionnement même de la société va constituer le moteur principal des grands changements sociaux. K. Marx et F. Engels (1967) soulignent, à cet effet, que l'histoire de toute société jusqu'à nos jours est l'histoire d'une lutte permanente des classes.

Il a été alors question de prendre pour référence la théorie marxiste du changement social pour rendre compte de la finalité des engagements syndicaux au Bénin et d'apprécier l'impact des luttes et des actions syndicales sur les conditions de vie et de travail des citoyens en général et des travailleurs en particulier. A la théorie marxiste du changement social est associé l'interactionnisme pour mieux apprécier l'effet des interactions entre les organisations syndicales, le gouvernement et le patronat. Pour E. Goffman (1973 : 23), l'interactionnisme explique que « toute personne placée en présence des autres a de multiples raisons d'essayer de contrôler l'impression que ces derniers reçoivent de la situation ». Dans cet esprit, toute interaction met en œuvre un jeu ou (une représentation) durant lequel l'acteur développe un ou des rôles. [J.P. Durand et R.



Weil (Dir), 2006 : 275-276]. De plus, le paradigme de l'individualisme méthodologique de R. Boudon a également servi de soubassement théorique pour expliquer la kyrielle des organisations syndicales. Dans cette optique, la prolifération des organisations a été analysée comme un phénomène social au moyen des outils méthodologiques et théoriques fournis par la sociologie de R. Boudon. Dans cette approche théorique, ce sont les actions individuelles qui donnent naissance au phénomène social à partir des effets émergents liés aux motivations des individus. Dès lors, l'individu apparaît comme un acteur rationnel qui a des motivations à effets émergents dans le contexte social où il se trouve et qui l'affecte. Il analyse ses actions et apprécie les avantages de ses actes. De facto, il n'a intérêt à rentrer dans une action collective telle que le syndicalisme, le parti politique que s'il est convaincu des avantages certains qu'il y tirera. Partant, il réfléchit sur les moyens à mettre en œuvre et la finalité pour les actions à mener. Ses actions sont marquées du sceau de la rationalité. Un tel comportement s'observe chez les syndicalistes aussi bien du public que du privé.

2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

La démarche méthodologique qui a guidé la collecte des données s'articule autour de quatre points :

2.1. Les sources d'informations

Deux sources d'informations ont été explorées pour obtenir les informations à savoir la source écrite et la source orale. En ce qui concerne la source écrite, nous avons réalisé la recherche documentaire. Pour la collecte des données orales, nous avons procédé à la détermination de l'univers de recherche et à l'échantillonnage.

2.2. L'univers de recherche

L'administration publique béninoise, les entreprises parapubliques, les entreprises privées, les sociétés d'Etat constituent l'univers d'étude où nous avons collecté les données. En raison de nos



moyens, nous avons limité le champ d'investigation aux ministères à gros effectifs où le syndicalisme est actif tels que les ministères en charge des enseignements primaire, secondaire et supérieur, le ministère de la santé, celui de l'agriculture, le ministère de l'économie et des finances et le ministère des infrastructures et des transports. Pour le compte des entreprises publiques, nous avons enquêté à la poste du Bénin, Bénin Télécoms SA. Nous avons également enquêté quelques entreprises privées.

2.3. Echantillonnage

La constitution des échantillons a été réalisée sur la base de sept critères :

- être un responsable syndical ;
- être un agent de l'Etat et /ou d'une structure privée ;
- être affilié à une organisation syndicale ;
- participer aux actions du syndicat d'affiliation ;
- être actif dans le syndicalisme ;
- participer aux négociations collectives ;
- avoir au moins cinq (05) ans d'ancienneté dans le syndicat;

L'échantillonnage a été opéré par choix raisonné sur la base de ces critères qui ne sont pas inclusifs. Partant, nous avons constitué cinq (5) échantillons à savoir un échantillon composé des responsables des centrales syndicales et confédérations syndicales qui participent aux sessions de négociations collectives avec le gouvernement ; un second échantillon composé des responsables syndicaux de base du secteur public. Le troisième échantillon est composé des responsables syndicaux de base du secteur privé. Le quatrième échantillon constitué des militants ou agents syndiqués. Le cinquième échantillon constitué des personnes telles que les Directeurs des ressources humaines des ministères et leurs collaborateurs puisque ce sont eux qui gèrent administrativement les organisations syndicales.

2.4. Les techniques utilisées



Le recensement a permis de collecter les données quantitatives sur le pluralisme syndical : le nombre de syndicats de base par secteur d'activité, le nombre de centrales syndicales et de confédérations syndicales, le nombre de points de revendications par syndicat de base, le nombre d'adhérents ou de membres par syndicat et centrale syndicale ou confédération syndicale, le taux de satisfaction des points de revendication. L'enquête par questionnaire et les interviews ont été utilisées pour recueillir des informations qualitatives relatives aux perceptions et au discours des responsables syndicaux de même que les opinions des militants sur la prolifération des syndicats, la satisfaction des militants étant donné que cette recherche intègre également une enquête de satisfaction en ce qui concerne les actions et le militantisme des organisations syndicales.

2.5. Les outils de collecte et traitement des données

Le guide d'entretien, le questionnaire et la grille d'observation sont les outils de collecte de données utilisés. L'élaboration de ces outils a tenu compte des variables rattachées au sujet de recherche. La transcription, la saisie et le dépouillement des données collectées ont été faits à l'ordinateur. Les logiciels WORD et EXCEL version 2010 ont été d'une grande utilité pour le traitement des données. Nous avons regroupé les données par variables.

3. PRESENTATION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE

La présente recherche s'inscrit dans une démarche analytique du pluralisme syndical et de son impact sur l'efficacité et le militantisme au Bénin. Ainsi, en tenant compte des objectifs et des hypothèses formulées, les données ont été collectées en fonction des variables telles que le nombre de syndicats (par secteur et par ministère), le rôle des syndicats, les facteurs qui sous-tendent la création des organisations syndicales, l'impact du pluralisme syndical sur la satisfaction des revendications et le militantisme, l'efficacité des luttes syndicales. La présentation des résultats a tenu compte de ces variables.



3.1. Le nombre de syndicats

Le tableau ci-dessous récapitule les informations recueillies sur le nombre de syndicats par ministère y compris les structures sous-tutelle dans l'administration publique.

Tableau 1 : Nombre de syndicats par ministère

Structures	Nombre de syndicats
Ministère des enseignements maternel et primaire	157
Ministère en charge de l'enseignement secondaire	65
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique	12
Ministère de la santé	19
Ministère de l'économie et des finances	11
Ministère des transports	12
Ministère en charge de la justice	07
Ministère en charge de l'agriculture	07
Ministère en charge du travail et de la fonction publique	15
Ministère de la communication et de l'économie numérique	25
Ministère de l'intérieur et de la sécurité publique	03
Ministère de l'artisanat et du tourisme	05
Ministère du commerce, de l'industrie et des petites et moyennes entreprises	07
Ministère en charge des affaires étrangères	03
Ministère du plan et du développement	02
Ministère en charge des mines et de l'hydraulique	05
Ministère en charge de la décentralisation	02
Commission électorale nationale autonome	01
Cour constitutionnelle	01
Cour suprême	01
Total	360

Source : données de l'enquête, mai 2015



Les données collectées proviennent essentiellement des informateurs des différentes structures et de la direction générale du travail du ministère en charge du travail et de la fonction publique. Cette direction est compétente en matière d'enregistrement et de gestion des organisations syndicales. De même, les informations relatives à l'existence des syndicats ont été obtenues au service des associations et des affaires politiques de la direction des affaires intérieures et des cultes du ministère de l'intérieur et de la sécurité publique. Cette direction a, entre autres attributions, l'enregistrement des organisations régies par la loi 1901. Il est à souligner que toutes les organisations syndicales ne se font pas enregistrer à la direction générale du travail et au service des associations et des affaires politiques de la direction des affaires intérieures et des cultes du ministère de l'intérieur et de la sécurité publique. Certains syndicats se sont fait enregistrer à la fois au niveau des deux structures, d'autres se sont enregistrés soit au ministère en charge de sécurité publique, soit à la direction générale du travail. De ce fait, le nombre de syndicats enregistrés au service des associations et des affaires politiques du ministère de l'intérieur et de la sécurité publique diffère de celui enregistré par la direction générale du travail. Par ailleurs, il y a des syndicats qui ne se sont pas fait enregistrer ni au ministère en charge de la sécurité publique ni à la direction générale du travail. Cette précision faite, le tableau ci-après récapitule les données recueillies sur le nombre des organisations syndicales que nous avons recensées dans le secteur privé.



3.2. Tableau récapitulatif du nombre de syndicats par secteur d'activités

Secteurs d'activités	Nombre de syndicats
Secteur du transport privé (transporteurs conducteurs)	12
Secteur du tourisme (Les hôteliers, les acteurs de l'art et de la culture)	27
Secteur des petites et moyennes entreprises et de l'industrie	116
Secteur de la sécurité privée et du gardiennage	07
Secteurs de la santé (hôpitaux privés)	05
Total	167

Source : les données de l'enquête, mai 2015.

Au cours de la collecte des informations sur les syndicats du secteur privé, nous avons noté une réticence des enquêtés qui serait liée, à notre avis, à la peur de la perte d'emploi. C'est à la direction générale du travail que nous avons reçu les informations réelles sur l'existence des organisations syndicales du secteur privé.

En outre, les organisations syndicales de base se sont regroupées pour constituer des centrales syndicales, des confédérations ou fédérations syndicales qui sont leurs interlocuteurs directs devant l'employeur (le patronat et ou le Gouvernement). Elles sont au nombre huit (08) :

- la Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI-Bénin) ;
- la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) ;
- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) ;
- la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-Bénin) ;
- la Confédération des Syndicats Engagés du Bénin (CSEB) ;
- la Fédération des Syndicats pour une Education de Qualité (FéSEQ) ;
- la Centrale des Syndicats du Secteur Privé et Informel du Bénin (CSPIB) ;



- l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB).

Au total, nous avons recensé cinq cent vingt-sept (527) organisations syndicales de base et huit (8) centrales syndicales et confédérations syndicales qui animent la vie syndicale au Bénin. Il faut préciser que ces données n'ont pas pris en compte les syndicats qui sont créés dans les autres départements et qui ne se sont pas encore enregistrés au niveau des structures compétentes.

3.3. Le rôle des syndicats

Au sujet du rôle des syndicats, un secrétaire général de confédération syndicale s'exprime en ces termes :

Les syndicats sont les défenseurs des droits des travailleurs et ils s'engagent pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Ils sont les porte-parole du peuple ; ils luttent pour la sauvegarde des libertés. Les syndicats ont pris une part active dans la lutte contre les dérives du pouvoir, la volonté du Président de la république d'alors de révision unilatérale de la loi 90-32 du 10 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin. Ils demeurent la principale force organisée au sein de la société civile qui se préoccupe de toute une série de questions liées aux principes de bonne gouvernance, de démocratie des droits sociaux et des droits de l'homme de façon générale. Ils jouent un rôle de contre-pouvoir et veillent au respect des libertés sous toutes les formes. Dans les années soixante, la plupart des colonies africaines sont devenues des nations indépendantes à la suite de luttes couronnées de succès, dans lesquelles les syndicats ont joué un rôle prépondérant.

J. D. Reynaud (1963 : 277) écrit à cet effet que

Au regard de ces propos, on se rend compte du rôle très important que jouent les syndicats pour le bon fonctionnement de l'Etat et le bien-être du peuple.

J. D. Reynaud (1963: 277) écrit à cet effet ce qui suit :



«le syndicalisme est un mouvement qui a pour objet de grouper et d'organiser certaines catégories professionnelles, certaines classes sociales en vue d'étudier et de défendre leurs intérêts. C'est une doctrine sociale et politique qui vise à la transformation des institutions politiques, des structures sociales existantes. Pour parvenir à ce régime économique, une révolution politique est donc nécessaire. La tâche du syndicalisme est de la préparer, en rognant sur les pouvoirs adverses, en donnant aux masses, des forces dont elles disposent et des solutions souhaitables ».

Les syndicats sont les premiers acteurs de la défense des droits humains et des libertés. Ils sont au service non seulement des travailleurs pour l'aboutissement des revendications mais aussi ils travaillent pour le peuple pour lequel ils ont un rôle d'éveilleur de conscience.

3.4. Les facteurs qui sous-tendent la création des syndicats

Selon les informations collectées auprès des enquêtés, plusieurs facteurs sont à la base de la création des syndicats. Au cours d'une interview qu'il nous a accordée, un informateur nous a confié ce qui suit :

« Au départ, c'est le mépris de l'employeur vis-à-vis des employés, c'est le mauvais traitement dont font l'objet les travailleurs par le patronat ou l'Etat employeur qui amène les travailleurs à se regrouper pour créer le syndicat et défendre leurs intérêts. De ce fait, les travailleurs sont convaincus que la lutte syndicale est le meilleur moyen pour la satisfaction des revendications et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Aujourd'hui, ce n'est plus la même chose. Les syndicalistes ne se font plus confiance et chacun veut être responsable de son syndicat pour discuter directement avec l'employeur et avoir les jetons de séance. De plus, être responsable syndical aujourd'hui permet d'avoir des avantages. Entre autres, le responsable syndical a la possibilité d'une part de participer à des activités qui lui permettent d'avoir de l'argent et d'autre part de positionner



ses militants sur des missions à incidence financière. Par ailleurs, certains syndicalistes intimident les autorités et les menacent en brandissant l'arme de la grève pour paralyser l'administration. Dans la crainte de conserver leurs postes, ces autorités leur donnent de l'argent et leur proposent de poste de responsabilité. C'est la nouvelle technique que certains responsables syndicaux utilisent pour rançonner les autorités politiques et administratives. De même, le syndicat est à l'image des partis politiques. Il est devenu un tremplin pour accéder à des postes de responsabilité dans l'administration publique. Il y a que les autorités indexent un membre influent d'un syndicat très virulent, d'un « syndicat engagé » et très actif pour créer la dissidence au sein du syndicat. Dès lors, elles mettent les moyens à la disposition de ce membre influent qu'elles manipulent et l'amènent à la scission du syndicat. Voilà les raisons qui justifient la pléthore des organisations syndicales que nous avons aujourd'hui ».

Ce verbatim résume les raisons qui sont à la base de la création des syndicats au Bénin. En effet, les syndicats qui se créent aujourd'hui sont issus de la dissidence d'un « syndicat plus ancien » et les enquêtés, dans une majorité de plus de 90 %, ont reconnu un tel truisme. La preuve, le Syndicat National des Enseignements Secondaires Technique et Professionnel (SYNESTP) créé en 1989 a connu des dissidences et de défections qui ont conduit à la création d'autres syndicats tels que le Syndicat National des Professeurs des Enseignements Secondaires, le Syndicat National des Enseignements Technique et Professionnel et le Syndicat National des Professeurs des Lycées et Collèges. Ceux-ci estiment que leurs revendications ne sont pas bien prises en compte et défendues par les responsables du SYNESTP. En réalité, cette crise de confiance traduit la mauvaise gestion des organisations syndicales, un manque de leadership en ce qui concerne la conduite des acteurs vers des objectifs à savoir l'octroi des meilleures conditions de vie et de travail, la sauvegarde des libertés fondamentales, la bonne gouvernance.

Au plan historique, on peut retenir que la création effrénée des syndicats tire également sa source de la « Conférence de Brazzaville



» en janvier 1944 au cours de laquelle les bases ont été jetées pour l'éclosion du mouvement syndical et des relations de travail dans les colonies françaises (OIT, 2010). Les décisions prises à cette conférence ont eu des conséquences positives importantes pour l'émancipation des peuples dans les colonies. Entre autres, les Africains ont été autorisés pour la première fois à jouer un rôle plus important dans l'administration publique de leurs territoires. D'autres décisions portaient sur l'autorisation de créer des associations locales, l'introduction de la journée de travail de huit heures et du jour de repos hebdomadaire, la création d'un système d'inspection du travail et des mesures pour améliorer le niveau de vie général (Ibid.).

Au plan politique, on peut aussi souligner le contexte politique et social qui a véritablement favorisé la création des organisations syndicales depuis que le Bénin a fait l'option, en février 1990, du pluralisme politique et de l'Etat de droits avec la reconnaissance des libertés fondamentales en l'occurrence les libertés syndicales avec la ratification des conventions N°87 et 98 de l'OIT. Ce pluralisme a provoqué l'éclatement du monolithisme syndical dit de participation avec la naissance de plusieurs organisations syndicales. En réalité, avant la conférence nationale, il y avait à peine trois syndicats de base qui n'étaient pas réellement actifs en raison du régime révolutionnaire de l'époque caractérisé par l'oppression du peuple et le bâillonnement des leaders d'opinions et des groupes de pressions. La reconnaissance de la liberté d'association et de réunion, de la liberté d'opinion, de la libre expression, des droits citoyens ou plutôt des droits de la personne humaine a sauté les verrouilles du monolithisme syndical. On assiste aujourd'hui à une flopée de syndicats. L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin créée dans les années soixante-dix était la seule centrale syndicale qui défendait les causes des travailleurs. Mais de 1990 à ce jour, plus de plus huit (08) centrales syndicales et confédérations syndicales ont été créées. Dès lors, on assiste à la forte syndicalisation de l'administration publique qui, à proprement parler, n'apporte véritablement rien ni au rendement des travailleurs, ni à la performance des services publics.



L'autre raison est le syndrome de « syndicratie », un mal de plus en plus pernicieux selon lequel tout fonctionnaire ou agent veut avoir son syndicat afin de bénéficier des avantages liés aux responsabilités syndicales et de siéger à la table de négociations ou participer au dialogue social (G. Ferréol et al. 1992). Dans ce sens, le militantisme syndical n'est plus réellement la préoccupation des responsables syndicaux d'aujourd'hui ; ce sont les dividendes accordés aux secrétaires généraux et aux responsables des syndicats qui constituent le motif fondamental de leur création. Ici, le syndicaliste apparaît comme un acteur rationnel qui fait des choix stratégiques. Il réfléchit, analyse les conséquences de ses actes et les options avant de s'engager (R. Boudon, 2007, 2009). C'est cette rationalité qui explique le fait que l'on assiste aujourd'hui à une monétisation du syndicalisme. Sans conteste, on pourrait affirmer que toutes actions syndicales, toutes les activités des responsables syndicaux sont tarifées et monétisées et ils en perçoivent les ristournes de mille et une manières.

Pour mieux contrôler les syndicats et étouffer les mouvements syndicaux, les autorités politico-administratives financent la création des organisations syndicales dites « compagnes du gouvernement ». C'est ainsi que certains syndicats sont à la solde des autorités administratives et du pouvoir politique afin de faire obstruction à la satisfaction des revendications. A cet effet, ils s'engagent à s'opposer aux mouvements de grèves. Selon les informateurs, « ce syndicalisme de fortunes » qui n'a aucune conviction, aucun engagement pour la résolution des problèmes de la classe ouvrière, est uniquement à l'écoute des « mécènes » pour la sauvegarde de leurs intérêts. Ils servent de taupes aux autorités, démobilisent les militants pour faire échec aux luttes et aux mouvements de revendication.

Un autre motif qui sous-tend la création des syndicats réside dans le fait que de nos jours, le syndicalisme est devenu un raccourci pour accéder à des postes de responsabilités dans l'administration publique. Aujourd'hui, plusieurs responsables syndicaux sont bombardés à des postes de responsabilités dans l'administration et les institutions de l'Etat sans tenir compte des compétences.



Nombreux sont syndicalistes de la nouvelle race qui sont nommés à des postes de directeurs généraux des structures administratives ou des postes stratégiques des institutions de l'Etat telles que le Conseil Economique et Social, le Conseil National de l'Education, la Commission Electorale Nationale Autonome, même à la présidence de la république. Aux dires d'un responsable syndical très engagé, ceux-ci font du troc syndical et de la prostitution syndicale.

3.5 Explication sociologique du pluralisme syndical

La sociologie fournit des outils d'analyse pour mieux appréhender le pluralisme syndical. En effet, la prolifération des organisations syndicales comme le modèle béninois peut s'expliquer par ce que R. Boudon (2007, 2009) désigne par les effets émergents résultant des actions et intentions individuelles. Dans la perspective de la sociologie boudonienne tout phénomène social peut être expliqué comme étant l'effet émergent résultant de l'agrégation des actions individuelles, lesquelles sont dues aux raisons que chacun a d'agir ou de croire ainsi, dans le contexte qui est le sien. Ici, l'individu est un acteur rationnel guidé par des motivations personnelles dans un contexte social défini. Dans cette approche théorique de l'individualisme méthodologique, (R. Boudon, 1979, 1984, 2007 et 2009), la prolifération des organisations syndicales résulte d'un facteur d'agrégation des actions et intentions individuelles des syndicalistes qui agissent en acteurs rationnels ayant des motivations personnelles qui dépendent de la situation dans laquelle ils se trouvent. Cette situation est affectée par des données macrosociales. Ainsi, la rationalité qui sous-tend les actions individuelles des syndicalistes avec leurs motivations justifient la dissidence qui conduit chaque syndicaliste averti à créer son propre syndicat pour en être le responsable. La dissidence est le produit de l'interaction entre le gouvernement, les syndicalistes et les agents syndiqués qui jouent, chacun, son rôle en fonction des actions des vis-à-vis. Toute interaction est susceptible d'engendrer de conflit qui peut être latent ou manifeste (D. Le Breton, 2004). Dans le cas d'espèce, les actions et intentions individuelles des syndicalistes et des syndiqués sont guidées par des motivations orientées vers les avantages accordés aux secrétaires généraux des organisations syndicales. Pour ce faire,



il est préférable pour eux de créer son propre syndicat et en être le responsable pour pouvoir bénéficier des avantages y afférents. C'est ainsi que les organisations syndicales se créent pour assombrir le paysage syndical. Le pluralisme syndical qui est donc un phénomène social qui s'explique des actions individuelles des responsables syndicaux qui produisent des effets émergents. (Ibid).

3.6 L'impact du pluralisme syndical sur la satisfaction des revendications et le militantisme

Lorsqu'on observe attentivement le fonctionnement de l'administration béninoise, on se rend compte que les organisations syndicales constituent des acteurs importants en raison du rôle qu'elles y jouent. Leurs actions et réactions inspirent la crainte aux autorités politiques et administratives et freinent leur élan de transgression des normes administratives. Les responsables syndicaux les plus engagés et les plus combattifs n'ont de cesse de dénoncer avec vigueur les mauvaises pratiques et le règne de l'arbitraire que les dirigeants des administrations font vivre aux fonctionnaires. Dans la pratique, les autorités ne respectent guère les prescriptions qui, normalement, sont impersonnelles et s'imposent à tous et à toutes. Face à une telle situation, les syndicalistes s'engagent dans la lutte comme l'a souligné K. Marx (1946) pour le changement social. La lutte syndicale apparaît comme le moteur du changement. Dans ce sens, le pluralisme syndical constituerait un atout formidable pour le militantisme si l'unanimité et le consensus sont observés dans le rang des organisations syndicales. Lorsque les syndicats s'entendent et s'inscrivent tous dans la même dynamique pour la défense des intérêts des travailleurs, le nombre qu'ils font constitue une véritable force et une grosse machine de mobilisation pour réussir leurs actions et mouvements. Les mouvements sociaux opérés par les syndicalistes des trois ordres de l'enseignement en 2005 et en 2006 sont de belles illustrations. Ces mouvements ont permis aux syndicalistes d'obtenir les primes de la revalorisation de la fonction enseignante en 2006 qui ont été corrigées pour devenir les 1,25 qui sont le coefficient d'indexation du salaire aux enseignants soutenu par la signature de nouveaux décrets portant statuts particuliers des enseignants des trois ordres. En vérité, les



autorités craignent le nombre pléthorique des syndicats et lorsqu'elles font bloc pour mener ensemble les luttes et les mouvements de grande envergure, le pouvoir public est suffoqué. Les syndicats apparaissent comme un véritable organe de régulation des dérives du pouvoir public. Ils jouent le rôle de contre - pouvoir du gouvernement à travers les contestations et les remises en cause des décisions arbitraires qui contrarient vertement le bon fonctionnement de l'administration publique et « la satisfaction des légitimes revendications des travailleurs ». Lorsque les organisations syndicales du public et du celles du privé s'entendent et font bloc pour mener, dans un ensemble homogène et de façon unanime des actions sans se démorde, elles obtiennent toujours le succès et clament toujours haut et fort que « seule la lutte paie ». C'est ainsi qu'elles paralysent l'administration avec des grèves perlées accompagnées des cris et slogans hostiles au pouvoir public. Pour les revendications qui dépassent le cadre sectoriel des ministères, ce sont les centrales et les confédérations syndicales qui le devant des luttes et représentent les syndicats de base devant le gouvernement pour la défense de leurs droits et intérêts lors des négociations collectives. Plusieurs actes de protestation et de contestation sont à l'actif des syndicats selon les informations que nous avons collectées. La dernière en date est la dénonciation du « concours frauduleux de recrutement des agents au profit du Ministère de l'Economie et des Finances au titre de l'année 2012. Grâce à la détermination et aux pressions syndicales, le gouvernement a été obligé de céder à la pression syndicale en prenant, en Conseil des Ministres, la décision d'annulation de ce concours aux motifs de fraudes et de graves irrégularités. (Les journaux : le quotidien l'Aurore et l'Opinion du jeudi 27 mars 2014).

Nonobstant l'atout que constitue la pléthore des organisations syndicales, il faut reconnaître et souligner que l'unanimité est difficile à obtenir aujourd'hui en leur sein. Il est toujours plus facile d'avoir l'unanimité et l'entente avec un nombre restreint de syndicats qu'avec un nombre plus élevé. De ce fait, avec leur nombre pléthorique, les organisations syndicales du public et du privé n'ont jamais fait l'unanimité et l'entente pour défendre les intérêts corporatistes. Selon les informations recueillies, certains



syndicats sont au service de l'Etat employeur et ne s'alignent jamais à leurs paris pour faire bloc à la réussite des mouvements. Dans ces conditions, la prolifération des syndicats est un véritable obstacle à l'efficacité des mouvements.

Par ailleurs, le nombre très élevé des organisations syndicales de base pose de façon fondamentale la question de leur efficacité au cours des séances du dialogue social. La gestion des débats lors des séances du dialogue social est difficile. Elles ne peuvent pas toutes participer aux échanges d'où l'épineux problème de leur représentativité. Loin d'être une force pour l'efficacité de l'action syndicale, la pléthore des syndicats, surtout celle du secteur de l'éducation, en est plutôt une pesanteur, un frein qui, parfois donne l'impression d'un liberticide syndicale puisqu'elle devient un handicap pour des échanges, les débats relatifs à l'amélioration de la qualité de vie des agents et un obstacle pour une véritable mise en œuvre des politiques publiques. Par exemple, à la septième Conférence Régionale Africaine de l'Internationale de l'Education du 29 novembre au 02 décembre 2010 à Brazzaville en République du Congo, le Bénin a surpris négativement les participants du fait du nombre écrasant des organisations syndicales qui le représentaient à ces assises. Alors que le Nigéria et le Ghana se sont fait représenter par le seul syndicat des trois ordres de l'éducation de leurs pays, le Togo, le Sénégal et autres par deux organisations, le Bénin était le seul pays qui s'est fait représenter par huit (08) syndicats du secteur de l'éducation. Devant une telle situation qui porte atteinte à la qualité de la négociation sociale au Bénin et ternit son image à l'étranger, les acteurs du système éducatif ne sauraient rester indifférents. Il est nécessaire de trouver les mécanismes pour limiter la création démesurée des syndicats.

De plus, sous le couvert du syndicat, certains responsables syndicaux posent des actes répréhensibles qui contrastent avec la déontologie administrative et hypothèquent la performance des services publics. Ils font un peu de trop dans la défense et la protection des droits de leurs militants. Un responsable de l'administration du ministère en charge de l'enseignement secondaire a fait noter ce qui suit :



« Au lieu d'être un moyen d'amélioration des conditions de vie des travailleurs et de la performance de l'administration béninoise, le phénomène syndical est une véritable gangrène pour les services publics. Nous n'avons plus la paix avec les syndicalistes qui se passent comme des tout-puissants et pour qui tout est permis. Ils ne viennent jamais à l'heure au service, ils ne restent jamais au poste, ils ne font pas le travail pour lequel ils ont été recrutement en qualité d'agents publics. Tout ce qu'ils connaissent, c'est : "on doit aller en mouvement, on doit faire grève". Où allons-nous avec tout ça ?... ».

La forte présence des syndicats dans l'administration publique est devenue une question récurrente qui préoccupe les fonctionnaires avertis. Voici l'avis d'un autre informateur :

« Le travail n'intéresse plus la forte majorité des agents publics et le syndicat est devenu un rempart pour les indélicatesses de certains fonctionnaires peu assidus, désinvoltes et partisans de moindre effort. Le manque de culture syndicale conduit des responsables syndicaux à des dérives dans la défense des intérêts moraux, matériels et financiers des militants. Qui plus est, le syndicat est instrumentalisé pour menacer et intimider les autorités politico-administratives qui, obsédées par la conservation de leurs postes de responsabilité, n'ont autre alternative que de céder aux pressions et aux chantages des syndicats qui sont créés tous azimuts. Le nombre pléthorique des organisations syndicales inspire une phobie aux responsables administratifs qui n'ont qu'à craindre à tout moment l'arme de revendication et de grèves perlées qui paralysent toute l'administration publique. Parfois, les responsables syndicaux ameutent les travailleurs contre les réformes auxquelles ils sont réfractaires même s'ils sont conscients de leur nécessité».

L'union et la solidarité font la force. Cette vérité universelle n'est pas propre au mouvement syndical. Malheureusement, aucune autre institution n'en dépend plus que les syndicats, personne n'en retire



plus d'avantages que les travailleurs. La capacité des travailleurs à négocier, promouvoir et défendre leurs droits et leurs conditions de vie et de travail dépend dans une large mesure des opportunités et de leur capacité à se rassembler. La division et l'éparpillement de cette force collective affaiblissent leur position vis-à-vis de leur employeur et la possibilité pour les syndicats de représenter de façon optimale les intérêts des travailleurs, aux niveaux de l'entreprise, du secteur professionnel ou dans le cadre des institutions socio-économiques.

3.7 Intérêt de la recherche

La présente recherche a le mérite d'avoir mis en exergue l'interdépendance et l'interaction entre les administrations (privées ou publiques) et les organisations syndicales. Elle a permis de comprendre que sans les unités de productions et d'échanges, sans les administrations et les entreprises, il ne peut y avoir de syndicalisme. De même, sans le syndicalisme au vrai sens du terme, les dirigeants des administrations privées et publiques les conduiraient à la dérive. Plusieurs structures administratives ont volé en éclat du fait que leurs responsables n'ont pas été à l'écoute des syndicalistes. Certes, les organisations syndicales jouent le rôle de contre-pouvoir et « d'éveilleur de conscience » aux autorités administratives. Il ne fait aucun doute qu'elles continuent de jouer au Bénin le rôle indispensable de gardiens des droits des travailleurs et de leurs conditions de vie et de travail. Par ailleurs, la recherche s'est évertuée à montrer que la sociologie fournit des outils méthodologiques et conceptuels pour mieux cerner la prolifération syndicale qui apparaît comme un phénomène social au sens boudonien du terme. Si cette recherche n'apporte pas un nouvel éclairci au développement de la sociologie des organisations et de la science administrative, elle a quand même appuyé leur incursion dans le fonctionnement des organisations syndicales aujourd'hui confrontées à la fragmentation, à la division et à une multiplication vertigineuse qui impacte négativement leur efficacité. Cette investigation montre bien que la sociologie a visiblement des choses à apporter à la connaissance de la réalité sociale et ouvre des perspectives à d'autres débats relatifs aux mouvements sociaux qui



agitent le monde contemporain à savoir la défense des droits des consommateurs, la lutte contre la précarité de l'emploi et du chômage, les mouvements écologistes...

CONCLUSION

Au demeurant, le Bénin a enregistré dans ses livres plus de cinq cents organisations syndicales de base auxquelles s'ajoutent huit centrales et confédérations syndicales. Ces données collectées attestent bien l'émergence d'un phénomène social nouveau dans ce domaine, celui de la prolifération des organisations syndicales qui se créent aujourd'hui à un rythme effréné. Cette situation se justifie par plusieurs facteurs que nous avons soulignés. Historiquement, la prolifération des syndicats tire ses racines de la « Conférence de Brazzaville » de janvier 1944 qui a posé les jalons du mouvement syndical et des relations de travail dans les colonies françaises en rassemblant les principaux acteurs politiques. Les décisions prises à cette conférence dans un grand nombre de domaines ont fini par avoir des conséquences positives importantes pour l'émancipation des peuples dans les colonies. Au plan social et politique, la conférence nationale de 1990 a permis au peuple béninois de faire l'option du multipartisme intégral et de l'Etat de droits qui a libéré les énergies face au monolithisme syndical qui a embrigadé les libertés sur plus de deux décennies. La ratification des conventions 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail a été un support juridique de grande référence pour la création des organisations syndicales. Par ailleurs, l'ingérence des gouvernements et des employeurs dans les affaires des syndicats a joué un rôle majeur dans la fragmentation des syndicats. Derrière l'alibi de pluralisme, ils ont favorisé ou laissé se créer des syndicats jaunes ou des syndicats fantoches; ils ont provoqué et alimenté les rivalités et les divisions entre syndicats en recourant à l'intimidation ou à la subornation. Une analyse minutieuse de la prolifération des syndicats montre qu'elle constitue un véritable frein à l'efficacité des mouvements syndicaux. Il importe de trouver des approches de solutions à ce problème afin que les organisations puissent continuer à jouer pleinement leurs rôles. L'unité et la cohérence des politiques syndicales, la solidarité et l'entraide sont encore plus vitales pour les organisations



syndicales. Pour ce faire, l'organisation des élections professionnelles constitue un remède très important pour clarifier la représentativité des syndicats afin de réduire la participation au dialogue social aux syndicats les plus représentatifs.

REFERENCES

- 1- Boudon R. (1979), *La logique du social*, Paris : Hachette.
- 2- Boudon R (1984), *La place du désordre : critique des théories du changement social*, Paris : PUF.
- 3- Boudon R, (2007), *Essais sur la théorie générale de la rationalité*, Paris : PUF.
- 4- Boudon R, (2009), *Effets pervers et ordre social*, Paris : PUF.
- 5- CEFERICA, (2013), « Analyse de l'évolution de la situation sociale et des relations avec les partenaires sociaux, rapport, Cotonou 2013 ».
- 6- Durand J.P. et Weil R. (Dir.), (2006), *Sociologie contemporaine*, Paris : Vigot
- 7- Ferréol G. et al (1992), *Exercice d'analyse sociologique*, Paris : Armand Colin.
- 8- Goffman E. (Trad. franç) (1968), *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris : Editions de Minuit.
- 9- Ki-Zerbo J. (1978), *Histoire de l'Afrique noire*, Paris : Hatier.
- 10- Le Breton D. (2004), *L'interactionnisme symbolique*, Paris : PUF.
- 11- Marx K. Trad., Franç. (1946), *La lutte des classes en France*, Paris : Editions Sociales
- 12- Marx K. et Engels F., Trad. Franç. (1967), *le Manifeste du Parti Communiste*, Paris : Editions Sociales.
- 13- Mbengue M. S. (1975), in « Ethiopiques, numéro 2, revue socialiste de culture négro-africaine, avril 1975 ».
- 14- OIT (2010), *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, Genève : Publication du BIT³.
- 15- Rosanvallon P. (1988), *La question syndicale*, Paris : Calmann-Levy.
- 16- la convention n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

³ BIT : Bureau International du Travail



- 17-la convention n°98 de 1949 relative au droit de l'organisation et de négociation collective.
- 18-la convention n°151 de 1978 sur les relations de travail dans la fonction publique.
- 19-la convention n°154 de 1951 sur la négociation collective.
- 20-la loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin.