



ETUDE SUR LE PAYSAGE SYNDICAL AU BENIN

Grégoire BALARO

Siméon T. DOSSOU

Anselme Coovi AMOUSSOU

Octobre 2015

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

ETUDE
SUR
LE PAYSAGE
SYNDICAL AU BENIN

Grégoire BALARO

Siméon T. DOSSOU

Anselme Coovi AMOUSSOU

Octobre 2015

© FES, Bénin

Les Cocotiers

08 B.P. 0620 Tri Postal

Cotonou - Bénin

Tél.: +229 67 67 04 65

E-mail: info@fes-benin.org

Internet: www.fes-benin.org

Impression

Imprimerie Ets La Trinité

Relecture et correction

Omer Sassé

Dépôt légal N° 8046 du 05/08/2015

Bibliothèque Nationale, 3ème trimestre

ISBN : 978 – 99919 – 0 – 639 - 3

« Tout usage à but commercial des publications, brochures ou autres imprimés de la Friedrich-Ebert-Stiftung est formellement interdit à moins d'une autorisation écrite délivrée préalablement par la Friedrich-Ebert-Stiftung ».

TABLE DES MATIERES

Sigles et Abréviations	1
Préface.....	3
Résumé Analytique.....	7
Introduction	10
I. Brève synthèse historique du syndicalisme au Bénin....	13
1.1. De la période coloniale à 1960.....	14
1.2. De l'indépendance à 1975	16
1.3. De 1975 à 1991	19
1.4. De 1991 à nos jours.....	20
II. Bref aperçu du mouvement syndical au Bénin.....	22
2.1. Les organisations syndicales de base	22
2.1.1. Le secteur public.....	22
2.1.2. Le secteur privé	25
2.1.3. L'économie informelle.....	26
2.2. Les confédérations/centrales syndicales et autres	28
2.2.1 L'UNSTB.....	28
2.2.2. La CSA-Bénin.....	29
2.2.3. La CGTB.....	30
2.2.4. La CSTB	31
2.2.5. La COSI-Bénin	32
2.2.6. La CSUB.....	33
2.2.7. L'UNSTB-FO.....	33
2.2.8. La CSPIB.....	34
2.2.9. La CSEB.....	34
2.2.10. Une tentative d'union syndicale.....	34
2.2.11. De nouvelles formes de regroupements syndicaux au Bénin.....	38

2.3. Caractéristiques du paysage syndical au Bénin	41
2.3.1. Dynamique des organisations syndicales sous le Renouveau démocratique.....	42
2.3.2. L'ancienneté des syndicats de base et des confédérations et centrales syndicales.....	42
2.3.3. Gouvernance interne, alternance et renouvellement des instances au niveau des syndicats de base, centrales et confédérations syndicales au Bénin.....	45
2.3.4. Genre et équité dans les mouvements d'organisations syndicales au Bénin.....	46
2.3.5. Formation et renforcement des capacités des d'organisations syndicales au Bénin.....	47
2.3.6. Le financement des organisations syndicales au Bénin.....	47
2.3.7. Satisfaction de l'appartenance des syndicats de base à une confédération syndicale au Bénin	49
2.3.8. Expérience en matière d'intersyndicales nationales et de partenariats internationaux des syndicats au Bénin	50
2.4. Défis majeurs: facteurs favorables ou défavorables d'un syndicalisme professionnel au Bénin:	52
2.5. La question de l'autonomie syndicale.....	54
2.6. La question de la transformation économique et sociale et de l'organisation des travailleurs du secteur informel.....	56
2.7. La question de la mondialisation.....	60

2.8. La question de légitimité, du leadership syndical et le dialogue social.....	62
III. Quel avenir pour le syndicalisme au Bénin?.....	70
3.1. Les grandes faiblesses du mouvement syndical béninois.....	70
3.2. Quelques suggestions pour un syndicalisme portomant et édifiant.....	73
3.2.1 L'unité des Organisations syndicales.....	74
3.2.2 L'indépendance financière et matérielle des organisations syndicales.....	75
3.2.3 Le renforcement de l'éducation ouvrière	76
3.2.4 Le renforcement de la recherche syndicale	76
3.2.5 Le renforcement de la mobilisation des travailleurs	77
3.2.6 L'amélioration de la communication syndicale.....	77
3.2.7 La promotion et la formation de jeunes leaders syndicaux.....	78
Conclusion	79
Références	81

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1: Fréquence d'activités de formation des syndicats de base de 2012-2014.....	47
Tableau 2: Part(en %) des cotisations syndicales dans le financement des organisations.....	48
Tableau 3: Satisfaction de l'appartenance à une confédération ou centrale.....	50
Tableau 4: Confédérations syndicales au Bénin et partenariats internationaux.....	52
Graphique 1: Année de création des confédérations syndicales et des syndicats de base.....	43
Graphique 2 : Ages des confédérations syndicales et syndicats de base au Bénin.....	44
Graphique 3: Fréquence de l'alternance au sein des organisations syndicales.....	45
Graphique 4: Présence des femmes au sein des bureaux des organisations syndicales.....	46
Graphique 5: Autres sources de financement des organisations syndicales.....	46
Graphique 6: Répartition des syndicats de base selon leur collaboration intersyndicale nationale.....	51

SIGLES ET ABREVIATIONS

BL	Bureaux de Liaison
CA	Comités d'Action
CC	Comités de Coordination
CDOT	Confédération Dahoméenne Orthodoxe du Travail
CDT	Confédération Dahoméenne du Travail
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGSD	Confédération Générale des Syndicats du Dahomey
CGT	Confédération Générale du Travail
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
CGT-FO	Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
CNSL	Confédération Nationale des Syndicats Libres
COSI -BENIN	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin
CSA-BENIN	Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin
CSA-BENIN	Coordination des Syndicats Autonomes du Bénin
CSAP	Collectif des Syndicats de l'Administration Publique
CSEB	Confédération des Syndicats Engagés du Bénin
CSTB	Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin
CSPIB	Centrale des Syndicats du Privé et de l'Informel du Bénin
CSUB	Centrale des Syndicats Unis du Bénin
FENSAP	Fédération Nationale des Syndicats de l'Administration Publique

FTD	Front des Travailleurs du Dahomey
OIT	Organisation Internationale du Travail
OS	Organisation Syndicale
PCB	Parti Communiste du Bénin
PDD	Parti Démocratique du Dahomey
PRPB	Parti de la Révolution Populaire du Bénin
SAAD	Syndicat des Auxiliaires de l'Administration
SECID	Syndicat des Employés de Commerce et de l'Industrie du Dahomey
SNES	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur
SYFODA	Syndicat des Fonctionnaires du Dahomey
UGTAN	Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire
UGTD	Union Générale des Travailleurs du Dahomey
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
UNSTB-FO	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin-Force Ouvrière
UNSTD	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey
UGSD	Union Générale des Syndicats du Dahomey
UGSD	Union Générale des Syndicats du Dahomey
UGTD	Union Générale des Travailleurs du Dahomey
SCRP	Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté

PREFACE

Depuis les indépendances, les syndicats au Bénin ont joué leur rôle traditionnel dans le combat pour un mieux-être des travailleurs et ont souvent été à l'avant-garde des luttes d'émancipation du peuple béninois. Bien qu'en proie depuis quelques années à de crises internes profondes, le mouvement syndical national reste une force puissante et dynamique en faveur de la justice sociale et économique pour les affiliés à travers les fonctions classiques et au-delà. En effet, les problèmes récurrents de gouvernance politique, économique et sociale ont souvent impacté l'action syndicale et ont conduit les organisations de travailleurs à sortir de leur rôle traditionnel de représentation, de défense, de formation, d'éducation et de solidarité pour proposer, parfois, des motivations non salariales et non statutaires en dehors des accords collectifs classiques.

Les expériences politiques successives du pays ont impacté à plusieurs reprises le paysage syndical national. Il est passé d'un multi-syndicalisme panafricain actif au service de la lutte pour les indépendances à un activisme syndical complice d'une instabilité politique marquée par un nombre record de coups d'Etat (période 1960-1972), puis contraint à un monolithisme syndical caractérisé par une centrale syndicale révolutionnaire unique (période 1972-1990) pour retrouver enfin le multi-syndicalisme depuis le renouveau démocratique (1990 à ce jour).

(1990 à ce jour).

Les défis de la mondialisation imposent un certain nombre d'équations difficiles et nouvelles à résoudre aux organisations

syndicales béninoises. Un monde en perpétuelle mutation appelle de la part des organisations sociales une capacité réelle d'adaptation. L'informalisation croissante de l'économie, la question du chômage et du sous-emploi, l'amenuisement de la protection sociale des travailleurs sont autant de phénomènes qui mettent à mal l'exercice des droits syndicaux et compromettent l'avenir du syndicalisme. Par conséquent, il est devenu plus qu'une nécessité pour les syndicats de procéder aux changements nécessaires de leurs stratégies pour faire aboutir leurs revendications.

Malheureusement, malgré ces défis, le paysage syndical béninois a continué à s'atomiser. On note une grande fragmentation du mouvement syndical, une tension sociale permanente, une propension à l'utilisation de la grève comme seul moyen de règlement des conflits sociaux, une faiblesse notoire de la négociation collective et un déficit de propositions alternatives idoines nécessaires à la négociation. Les quelques tentatives d'unité d'action syndicale, gage de l'efficacité des syndicats, ont fonctionné et fonctionnent avec des limites.

Un des faits majeurs ayant marqué la vie syndicale au Bénin au cours de ces dernières années reste la création tout azimut de grandes intersyndicales qui concurrencent sérieusement les confédérations et centrales syndicales dans leurs actions auprès des militants. Quels que soient les avis des acteurs sociaux, ces mouvements ont marqué et marqueront encore durablement le

paysage syndical béninois. En effet, les leaders de ces regroupements ont réussi à se positionner comme des interlocuteurs principaux du gouvernement malgré la présence des huit centrales syndicales formelles qui devraient se sentir interpellées pour procéder à une remise en cause de leur mode de fonctionnement.

La présente étude se propose de voir les mutations subies par le paysage syndical béninois à travers son évolution et d'explorer avec les acteurs majeurs, les perspectives qui s'offrent aux organisations syndicales dans ce contexte de précarité et de remise en cause des acquis sociaux.

En explorant ces mutations subies par le paysage syndical béninois, les dynamiques en cours, les acteurs majeurs ayant marqués les temps forts du syndicalisme au Bénin, les experts se sont attelés à relire l'histoire du syndicalisme béninois et à tirer les grandes leçons pour son avenir sous la forme d'une recherche prospective face aux défis du pluralisme syndical.

Les conclusions auxquelles a abouti cette étude interpellent tous les acteurs du monde syndical, notamment les travailleurs et les syndicats. Selon les auteurs, l'avènement du renouveau démocratique qui va de pair avec le pluralisme syndical est loin de renforcer le pouvoir des syndicats et a eu pour conséquences le morcellement et la fragmentation du paysage syndical au Bénin. Cette situation fragilise davantage le pouvoir syndical,

déjà érodé par les facteurs d'émiettement de sa base.

Les auteurs ont mis l'accent sur les recommandations à mettre en œuvre pour donner plus de visibilité et de crédibilité à l'action syndicale au Bénin. Le renforcement des capacités des leaders syndicaux, le renforcement des syndicats de base, l'organisation de plaidoyer et de lobbying vis-à-vis de l'administration, le renforcement de l'unité d'actions syndicales ou encore l'assainissement du milieu syndical constituent des axes de réformes sur lesquels il convient de poursuivre la réflexion pour une bonne appropriation des conclusions de l'étude.

Puisse cet ouvrage contribuer au renforcement de l'action syndicale et permettre une meilleure lisibilité du paysage syndical au Bénin.

A toutes et à tous je souhaite une agréable lecture et une bonne exploitation de l'étude.

Fritz Kopsieker

Représentant Résident

RESUME ANALYTIQUE

1. Implanté au Bénin à la faveur de la colonisation, le mouvement syndical dahoméen s'est progressivement émancipé d'abord du mouvement syndical français dont il était une simple émanation, avec ses clivages idéologiques et politiques pour se mettre résolument à l'avant-garde des luttes du peuple dahoméen dans sa quête pour l'indépendance.
2. Au lendemain de celle-ci, le mouvement syndical amorça sa première mutation en réalisant son unité organique avec la naissance de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey (UNSTD). Malheureusement cette unité organique du monde des travailleurs ne fut que de courte durée, elle éclata sous le poids des pesanteurs politiques et des luttes de leadership des années post coloniales, en laissant apparaître un paysage morcelé, fragmenté qui ne résulte nullement de la diversité des projets syndicaux ou de dissensions idéologiques.
3. C'est dans ce contexte de fragilisation du pouvoir syndical, que survint le coup d'Etat du 26 Octobre 1972 qui modifia radicalement le paysage politique et comme corollaire, le paysage syndical. Le pluralisme syndical céda la place à l'unité syndicale selon les orientations du congrès constitutif du 14 au 17 Novembre 1974 de l'UNSTD. Mais cette unité syndicale, sous la pression du

Parti de la Révolution Populaire du Bénin (PRPB), parti unique, se mua en monolithisme, au syndicalisme idéologique, avec la dépabtisation de l'UNSTD en UNSTB en 1975, qui véhicule la pensée unique « révolutionnaire » du pouvoir politique au détriment des aspirations des travailleurs béninois.

4. Après avoir été également à l'avant-garde des luttes démocratiques pour l'avènement du Renouveau Démocratique au Bénin en 1990, le mouvement syndical béninois, a moins réussi à dépasser les luttes internes qui érodent son unité d'action pour faire émerger une plateforme unique d'actions collectives, devant lui permettre de contribuer, avec efficacité, à relever le défi majeur de transformation économique et sociale du Bénin, dans un contexte international, profondément marqué par le défi de l'insertion du Bénin dans la troisième vague de mondialisation.
5. Aujourd'hui, confrontées à de nombreux défis, de développement et de changement : (i) défis d'implantation et d'édification d'une société démocratique, (ii) défis de transformation économique et sociale, (iii) défis de participation au processus de gouvernance de l'action publique et des politiques de développement dans un dialogue social élargi, (iv) défis de recentrage des Organisations Syndicales sur l'action syndicale et l'approfondissement de son contenu, (v)

défis d'organisation des travailleurs de l'économie informelle, (vi) défis de la mondialisation et de son impact sur l'économie, la société et le monde du travail, les organisations syndicales béninoises, doivent impérativement amorcer leur mutation vers un syndicalisme engagé et innovant en élaborant de nouvelles formes de médiation sociale.

6. La dilution du pouvoir syndical qui découle de la fragmentation du paysage syndical sous le renouveau démocratique, rend difficile la pratique du dialogue social qui est de moins en moins efficace du fait de ses nombreuses imperfections.
7. En guise de perspective, le dialogue social pourrait s'enrichir dans un contexte de pluralisme syndical, d'un espace de co-gouvernance participatif, inclusif, pluriacteurs permettant aux organisations syndicales de proposer des projets alternatifs, qui sont en adéquation avec les intérêts des travailleurs, leurs aspirations profondes et les buts ultimes qu'ils visent.

INTRODUCTION

Fruit de la révolution industrielle, le salariat fut le point de départ de cette grande épopée qui mena, avec l'essor de l'industrialisation, au mouvement syndical, le mouvement ouvrier international. Il se reproduit et se diffuse avec des succès variés dans les pays industrialisés depuis le XIX^{ième} siècle à nos jours, surtout en Europe et aux Etats-Unis, puis à l'échelle mondiale, comme une réalité sociale tangible. Au départ, s'implantant dans un salariat essentiellement ouvrier, le mouvement syndical revêt de nos jours des spécificités propres selon les pays et leur histoire socioculturelle et politique. Il fut implanté au Bénin avec la colonisation, d'abord comme émanation du mouvement syndical français avec ses marques distinctives et ses lignes idéologiques et politiques façonnées par la CGT (la Confédération Générale du Travail) et la CFTC (la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens). Le mouvement syndical dahoméen, s'est progressivement émancipé du mouvement syndical français à la faveur des mouvements de lutte pour les indépendances.

C'est ainsi que très tôt, les syndicats dahoméens vont s'engager avec les forces politiques indépendantistes, dans les luttes pour l'indépendance et l'émancipation des peuples du Dahomey. Evoluant dans un creuset syndical pluraliste, le mouvement syndical dahoméen amorça sa première mutation vers l'unité syndicale en marge de la création de l'UGTAN en 1957, par la naissance de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du

Dahomey (UNSTD) qui devint la section territoriale de l'UGTAN. Cette unité organique du monde des travailleurs dahoméens fut vite brisée au lendemain des indépendances, cédant la place à l'émiettement, au morcellement du paysage syndical.

Mais la rupture ne tarda pas à venir avec l'avènement du pouvoir révolutionnaire du PRPB à la suite du putsch militaire du 26 Octobre 1972. Un syndicalisme idéologique s'imposa avec l'UNSTD devenue UNSTB comme la forme d'expression de ce monolithisme. Cet édifice ne se lézarda qu'à l'avènement des luttes engagées pour le renouveau démocratique avec l'émergence d'un nouveau paysage syndical pluraliste.

Confrontées à de nombreux défis, à savoir : (i) les défis d'implantation et d'édification d'une société démocratique, (ii) les défis de transformation économique et sociale, (iii) les défis de participation au processus de gouvernance de l'action publique et des politiques de développement dans un dialogue social élargi, (iv) les défis de recentrage des Organisations Syndicales sur l'action syndicale et l'approfondissement de son contenu, (v) le défi d'organisation des travailleurs du secteur informel, (vi) le défi de la mondialisation et son impact sur l'économie, la société et le monde du travail, les organisations syndicales béninoises, doivent impérativement amorcer leur mutation vers un syndicalisme engagé et innovant en élaborant de nouvelles formes de médiation sociale.

C'est dans ce contexte que se situe cette étude sur le paysage

syndical au Bénin dont l'objectif est : (i) d'analyser les mutations subies par le mouvement syndical au Bénin, (ii) d'explorer les perspectives offertes par cette évolution marquée par le pluralisme syndical, l'émiettement et la fragmentation et la dilution du pouvoir syndical.

Le présent rapport est structuré comme suit. Dans la première section il est présenté une brève synthèse du mouvement syndical au Bénin. La seconde section est consacrée à l'aperçu des syndicats au Bénin, puis la troisième discute des défis majeurs, des facteurs favorables ou défavorables à l'émergence d'un syndicalisme professionnel au Bénin. La dernière section aborde les perspectives.

I. Brève synthèse historique du syndicalisme au Bénin

Le mouvement syndical béninois se situe dans le prolongement du mouvement syndical international en général et du mouvement syndical africain en particulier.

Après la première guerre mondiale de 1914-1918, le syndicalisme a pénétré l'Afrique francophone par l'intermédiaire des organisations syndicales françaises, laïques ou confessionnelles. Mais c'était sans compter avec la volonté du colonisateur qui établira par la suite, des textes restrictifs et discriminatoires en vue d'empêcher l'évolution normale du mouvement syndical dans ses colonies.

Le mouvement syndical béninois a été marqué du sceau des anciens leaders politiques africains dont la mission essentielle fut la conquête des indépendances de leurs Etats respectifs. Tous ces mouvements auront un impact sur les travailleurs africains en général et dahoméens en particulier.

L'histoire du mouvement syndical béninois se subdivise en quatre (04) périodes :

- de la colonisation à l'indépendance ;
- de l'indépendance à 1975 ;
- de 1975 à 1990
- et enfin de 1990 à nos jours.

1.1. De la période coloniale à 1960

Cette période est caractérisée par les actions revendicatives des travailleurs du Wharf qui, regroupés en associations d'entraide, ont déclenché la première action en 1923.

En 1930, une association professionnelle unique sous l'égide du clergé catholique, regroupa les fonctionnaires, les employés de commerce et consorts en vue de constituer un creuset de lutte plus efficace face à un patronat très puissant.

En 1937 fut créé, au niveau des cheminots, le premier syndicat dahoméen.

En Avril 1939 naquit le syndicat des Travailleurs Indigènes du Réseau Bénin-Niger.

La période de 1945 au 1^{er} Août 1960 a enregistré la création de plusieurs syndicats de base notamment:

- Le Syndicat des Employés de Commerce et de l'Industrie du Dahomey (SECID) créé en 1945 et affilié à la CGT. Il était dirigé par FAGBAMIGBE Guillaume ;
- Le Syndicat des Fonctionnaires du Dahomey (SYFODA) affilié à la CFTC et dirigé par TIDJANI Serpos fut créé en 1946 ;
- En 1947 naîtra le Syndicat National des Enseignants dirigé par DJIBODE AKPLOGAN Valentin et le Syndicat des Auxiliaires de

l'Administration (SAAD) dirigé par TAKPA Blaise. Il était affilié à la CFTC ;

- En 1948 fut créé le Syndicat National du Personnel des Cheminots Spécialisés des Fonctionnaires et des Cadres Généraux du Dahomey affilié à la CGT-FO.

Les organisations syndicales africaines et françaises à laquelle ils pouvaient s'affilier étaient :

- L'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN) ;
- La Confédération Générale des Travailleurs Africains (CGTA) ;
- La Confédération Générale du Travail (CGT),
- La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) ;
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC).

L'histoire retiendra le rôle important et déterminant joué par les enseignants dans la conscientisation des dirigeants syndicaux.

La grève d'environ 6 mois (10/10/1947-19/03/1948) déclenchée par les Travailleurs du chemin de fer était l'illustration évidente de la prise de conscience collective et de la détermination de la classe ouvrière dahoméenne.

La période 1950-1957 fut considérée comme celle où le mouvement syndical dahoméen a connu plus de vigueur et de militantisme.

En effet, la naissance à Cotonou le 19 Janvier 1957 de l'UGTAN avait indéniablement permis aux Travailleurs dahoméens de réaliser l'unité syndicale en créant l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey (UNSTD) section territoriale de l'UGTAN.

L'UNSTD considérée comme la section nationale de l'UGTAN, regroupait en son sein, la quasi-totalité des syndicats nationaux. Cette unité syndicale donna un souffle nouveau au syndicalisme dahoméen et lui a permis de faire valablement face au mouvement de grève du 24 janvier 1958 déclenchée par cette nouvelle confédération dont l'objectif était d'être un meilleur cadre pour la défense des travailleurs dahoméens.

1.2. De l'indépendance à 1975

Les changements successifs de régime politique intervenus au Dahomey avaient entraîné des divergences au sein de la direction de l'UNSTD.

La première conséquence était la dissolution de la Confédération des Travailleurs Croyants et de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey au profit d'une nouvelle centrale syndicale en création.

Il s'agissait de l'Union Générale des Travailleurs du Dahomey (UGTD) qui réussit à conquérir l'adhésion de la quasi-totalité des syndicats nationaux du secteur privé et d'autres de l'administration générale. Cette centrale syndicale avait adopté dans ses documents les mêmes principes et les mêmes objectifs progressistes que l'UNSTD – UGTAN; elle a fini par entrer en conflit ouvert avec le pouvoir.

Au lendemain de la grève populaire du 28 Octobre 1963 qui a renversé le Parti Dahoméen de l'Unité (PDU) du Président Hubert MAGA et de Sourou MIGAN APITHY et favorisé l'avènement du Parti Démocratique du Dahomey (PDD), de Justin Tométin AHOMADEGBE et Sourou Migan APITHY, le pluralisme syndical s'installa.

Ainsi est née sous l'instigation du PDD en 1964, la Confédération Générale des Syndicats du Dahomey (CGSD) qui deviendra à son premier Congrès de 1964, l'Union Générale des Syndicats du Dahomey (UGSD). Plusieurs Centrales syndicales succéderont à l'UGTD et à l'UGSD. Il s'agit notamment de:

- La Confédération Dahoméenne du Travail (C.D.T) d'obédience chrétienne ;
- La Confédération Nationale des Syndicats Libres (CNSL) ;
- La Confédération Dahoméenne Orthodoxe du Travail (C.D.O.T).

En dépit de la division évoquée plus haut entre organisations, la classe ouvrière a manifesté sa volonté de réaliser l'unité syndicale. La question de l'unité organique des syndicats au Dahomey et au Bénin est une préoccupation permanente dans le cadre de la lutte de libération nationale avant et après les indépendances. Les actions d'unité syndicale d'avant l'indépendance au Dahomey se sont donc poursuivies jusqu'au coup d'Etat du 26 octobre 1972. C'est ainsi que ces centrales se constituèrent en Comité pour l'Unité syndicale. L'unité organique des syndicats s'est accélérée et le mouvement révolutionnaire fondé sur le marxisme-léninisme a tôt fait de trouver dans la classe ouvrière organisée en une seule Confédération Syndicale une alliée. Ainsi, Le 17 Juillet 1973, les Centrales et les syndicats autonomes fusionnèrent pour constituer le Front des Travailleurs du Dahomey (FTD) dont le but principal était d'aller à un Congrès constitutif de la centrale syndicale unique du Dahomey, l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey (UNSTD). Le Congrès se tiendra en novembre 1974 et aura unanimement adopté la ligne du syndicalisme basé sur le rejet du cumul des fonctions syndicales et politiques et aura désigné comme Secrétaire Général, Timothée ADANLIN. Les incompréhensions relatives à la grève de 1975 suite à l'assassinat du capitaine AIKPE, ont fini par diviser la classe dirigeante de l'UNSTD. La majorité des membres de son Bureau-Directeur fidèle à la nouvelle orientation politique béninoise s'est engagée résolument aux côtés des instances « démocratiques et révolutionnaires ». La déclaration du 17 Avril 1975 fut adoptée

avec pour orientation principale, le syndicalisme de participation et le sabotage du mouvement syndical béninois aux instances du Parti-Etat. En réalité, la prise de pouvoir par Romain VILON GUEZO s'est faite par un « coup de force syndical » auquel se sont opposés certains responsables légitimes sur qui s'était abattue une répression impitoyable.

1.3. De 1975 à 1991

Dès 1988, l'UNSTD devenue UNSTB (du fait du changement de l'appellation du pays devenu République Populaire du Bénin le 30 Novembre 1975), a commencé par perdre sa crédibilité auprès des travailleurs en raison des difficultés pour ses dirigeants de s'adapter aux nouvelles données socio-économiques (avec l'avènement du Programme d'Ajustement Structurel : PAS) et de traduire efficacement les aspirations des travailleurs de la base. Cette situation favorisera la création au début de 1989, des Comités d'Action (CA) des Comités de Coordination (CC) et des Bureaux de Liaison (BL) qui avaient pour rôle essentiel, la mobilisation des travailleurs en dehors des structures caporalisées de la centrale unique.

Les actions menées par ces structures informelles conjuguées avec celles d'autres forces sociales, ont contraint le pouvoir du Parti – Etat, Parti de la Révolution Populaire du Bénin (PRPB) à convoquer une session extraordinaire conjointe de toutes ses instances pour décider entre autres, de la convocation d'une conférence nationale de forces vives.

Cette période est caractérisée par la série de désaffiliations des Syndicats et fédérations nationaux de l'UNSTB. Ce processus de désaffiliation fut enclenché en Août 1989 par le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (SNES) autour duquel se sont regroupés d'autres syndicats pour former la CSA-BENIN (Coordination des Syndicats Autonomes du Bénin).

1.4. De 1991 à nos jours

A la suite des différentes désaffiliations on assistera à des tentatives de regroupement des syndicats qui donneront naissance successivement à :

- La Coordination des Syndicats Autonomes (C.S.A) ;
- Le Collectif des Syndicats de l'Administration Publique (C.S.A.P) ;
- La Coordination Nationale des Comités d'Action d'Obéissance Communiste ;
- La Centrale des Syndicats Autonomes du Bénin (C.S.A-Bénin) ;
- La Fédération Nationale des Syndicats de l'Administration Publique (FENSAP) ;
- La Centrale Syndicale des Travailleurs du Bénin (C.S.T.B) ;
- La Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (C.G.T.B).

De nos jours, le paysage syndical béninois compte neuf (09) centrales ou confédérations syndicales, et des organisations syndicales non affiliées.

Ces neuf centrales et confédérations sont :

1. L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) ;
2. La Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) ;
3. La Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) ;
4. La Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) ;
5. La Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI-BENIN) ;
6. La Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB)
7. L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin, Force Ouvrière (UNSTB-FO) ;
8. La Centrale des Syndicats du Privé et de l'Informel du Bénin (CSPIB) ;
9. La confédération des Syndicats Engagés du Bénin (CSEB).

II. Bref aperçu du mouvement syndical au Bénin

Au lendemain de la Conférence nationale, le paysage syndical béninois s'est différencié à la faveur du pluralisme démocratique et des avancées réalisées en matière de libertés politiques et syndicales. A l'image de la plupart des pays francophones, ce paysage est caractérisé par une multitude d'organisations sans grande envergure et aux influences limitées. Selon les statistiques officielles du Ministère de l'Intérieur, le Bénin compte plus de 500 organisations syndicales enregistrées. On les retrouve dans tous les secteurs d'activités et elles sont présentes aussi bien dans le privé que dans le public et même dans l'informel. On distingue les organisations syndicales de base, les centrales et confédérations syndicales.

2.1. Les organisations syndicales de base

2.1.1. Le secteur public

Ce secteur est celui où le syndicalisme béninois est le plus visible et semble être le plus actif. Les professions les plus organisées en syndicats sont l'enseignement qui compte plus de deux cents syndicats pour trois ministères de tutelle à savoir le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP), le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. Dans le seul MEMP on dénombre

en 2014 pas moins de quatre-vingt-huit (88) syndicats dont très peu occupent la totalité du territoire national (moins de 10). Au niveau de l'enseignement secondaire une soixantaine (60) d'organisations syndicales également de faible étendue.

La particularité du secteur de l'éducation est que l'on retrouve plusieurs syndicats issus d'une seule et même promotion. Ainsi dans le rang des enseignants des premières promotions de réouverture des Ecoles Normales Intégrées, opèrent une dizaine de syndicats pour un effectif total en dessous de mille militants. Il en est de même des enseignants dits « reversés » dont l'avènement a contribué à accroître de façon exponentielle le nombre d'organisations syndicales dans le secteur éducatif. Au primaire seul existe une quinzaine de syndicats pour représenter cette catégorie de travailleurs alors même que les préoccupations et les orientations sont identiques. Cette situation explique en partie la perte d'influence des organisations syndicales qui n'ont plus la même crédibilité d'antan ni au près des militants, encore moins auprès de l'employeur.

Vient ensuite le secteur de la santé, autre vivier de l'atomisation du mouvement syndical au Bénin. Trente organisations syndicales existent dans ce secteur public. Ici aussi, très peu parmi elles peuvent se prévaloir d'une assise nationale. A titre illustratif, à l'hôpital départemental de l'Ouémé (CHD/O), on compte cinq (05) syndicats pour représenter le personnel, au niveau de l'Hôpital de la Mère et de l'Enfant (HOMEL) de

Cotonou, il y en a deux (02). La palme revient au Centre National Hospitalier et Universitaire HKM (CNHU/HKM) de Cotonou qui compte six (06) organisations syndicales pour un personnel de moins de 1050.

Il y a également l'administration publique où les personnels des ministères ont leur organisation syndicale. Mais là aussi il existe plusieurs départements ministériels où opèrent deux voire trois ou quatre syndicats pour parler au nom du personnel. Le cas qui retient le plus l'attention est celui du ministère de la Fonction Publique qui compte six (6) organisations syndicales disséminées dans plusieurs confédérations.

Nous ne pouvons passer sous silence le Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme où existent aujourd'hui plusieurs syndicats pour la défense des travailleurs. Nous nommons entre autres l'UNAMAB, le SYNTRAJAB et l'AMAB.

Il en est de même du Ministère des Finances de l'Economie ou cohabitent plusieurs organisations syndicales notamment, le FESYNTRA-FINANCE qui regroupe des syndicats de base tels que ceux de la douane, des impôts, du trésor de la loterie nationale, de l'administration centrale des finances qui sont affiliés à des confédérations diverses.

Le dernier secteur de la fonction publique où l'action syndicale est prépondérante est celui du développement rural qui fourmille également d'organisations syndicales, environ une

cinquantaine, dont les plus importantes sont la Fédération des Syndicats du Développement Rural et de l'Environnement (FESYNDERE) qui regroupe une douzaine de syndicats nationaux tant du secteur rural que de l'environnement et le SYNATRADER.

2.1.2. Le secteur privé

Le secteur privé est le milieu au Bénin où l'activisme syndical est le moins visible. Les raisons résident dans la méconnaissance et/ou la violation des textes relatifs aux droits des travailleurs mais également dans une efficacité relative du dialogue social. Il s'agit ici du secteur privé formel. Cependant, il existe dans le secteur privé des centaines d'organisations syndicales dont les plus connues sont implantées dans les industries agroalimentaires, l'industrie cimentière, le secteur des services, la presse privée, les banques etc. Parmi les entreprises privées béninoises les plus en vue où existe une tradition de syndicalisme on peut citer l'OCBN avec trois (03) organisations syndicales, le Port Autonome de Cotonou, la Société des Ciments du Bénin (SCB-Lafarge) où trois syndicats représentent les travailleurs, la Société Bolloré Africa Logistique (BAL) qui compte quatre (04) syndicats, la Bank Of Africa Bénin (BOA-Bénin), la Compagnie Béninoise de Textile où il y a cinq (05) syndicats d'employés, la Société Sucrière de Savè avec deux organisations syndicales de travailleurs, la Société Béninoise de Brasserie (SOBEBRA) etc.

Parallèlement à cela, on dénombre plusieurs entreprises privées d'envergure nationale et internationale qui n'ont aucune

organisation syndicale de travailleurs. Cela s'explique essentiellement par le manque de volonté des travailleurs eux-mêmes qui se refusent de prendre le risque de mécontenter l'employeur. Ils se disent satisfaits de leurs conditions de travail en comparaison avec leurs camarades du public. Car dans la majorité des entreprises sans syndicats, aux dires même des travailleurs, l'employeur n'a jamais interdit de façon formelle la création d'un syndicat.

Ainsi dans les entreprises opérant dans les GSM, aucune organisation syndicale des travailleurs n'existe ni à MTN, ni à GLO, encore moins à Bell-Bénin. Il en est de même à la Société CAJAF COMON et AGRISATCH qui sont les acteurs majeurs de l'agroalimentaire. Une organisation syndicale existe de nom à MOOV-Bénin. Elle n'a aucune espèce de fonctionnement par défaut de militantisme des travailleurs.

2.1.3. L'économie informelle

Cette économie dont l'importance n'est plus à démontrer, s'affirme de jour en jour au Bénin. Elle compte plus de 90% des actifs; Elle est malheureusement celle où les organisations syndicales sont les moins influentes. La précarité des conditions de vie, la méconnaissance des droits du travailleur, l'analphabétisme, la forte présence des femmes, le non respect des textes qui réglementent les relations professionnelles sont les raisons qui expliquent la faible présence syndicale dans le secteur de l'économie informelle.

L'économie informelle est celle où s'exprime le moins, la liberté syndicale telle que prescrite par les conventions de l'OIT. Elle connaît une syndicalisation croissante et lente mais avec des organisations syndicales d'envergure modeste et de faible influence.

Toutefois, il existe des syndicats de l'économie informelle qui sont pour la plupart suscités et soutenus par les confédérations et centrales syndicales. Les syndicats les plus visibles dans cette économie se retrouvent dans le secteur des transports où on compte les conducteurs de taxi interurbains et les conducteurs de taxi moto, les vulcanisateurs, les artisans (coiffeurs et coiffeuses, les couturiers, les garagistes professionnels...) et les agriculteurs. Mais on y retrouve également les syndicats des vendeurs et vendeuses des marchés, les travailleurs domestiques, les maraîchers etc.

L'économie informelle n'est pas restée à l'abri de la prolifération des syndicats opérant dans un même champ d'actions. Comme le secteur privé et surtout le secteur public, l'atomisation du mouvement syndical béninois est en marche dans ce secteur où les mêmes maux sont en cause à savoir guerre de leadership, clientélisme, absence de démocratie interne. Voici quelques exemples pour illustrer cette prolifération syndicale: 08 syndicats de taxi-motos pour la seule agglomération de Cotonou, 04 organisations syndicales pour représenter les femmes des marchés de Cotonou, deux syndicats de vulcanisateurs, trois

syndicats des travailleurs domestiques, tous avec les mêmes objectifs.

2.2. Les confédérations/centrales syndicales et autres

Le Bénin compte à la date d'aujourd'hui huit (08) centrales et confédérations syndicales qui opèrent dans tous les secteurs d'activités. En procédant à une revue de ces organisations faîtières par ancienneté, nous pouvons citer l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB), la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-Bénin), la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB), la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB), la Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI-Bénin), la Confédération des Syndicats Unis du Bénin (CSUB), la Centrale des Syndicats du Privé et de l'Informel du Bénin (CSPIB) et la Confédération des Syndicats Engagés du Bénin (CSEB).

2.2.1. L'UNSTB

L'UNSTB a été créée en 1974 par une union des centrales syndicales d'alors à savoir l'UGSD, la CDTC, le CNSL, la CDT, le CIS-CSC et l'UGTD. Elle a été la seule force syndicale des travailleurs reconnue sous le régime du PRPB et avait fonctionné comme un organe du Parti au pouvoir.

En effet en dépit de la division évoquée plus haut entre organisations, au lendemain de l'indépendance, la classe ouvrière a manifesté sa volonté de réaliser l'unité syndicale. Ainsi, le 17 Juillet 1973, les Centrales et les syndicats autonomes fusionnèrent pour constituer le Front des Travailleurs du Dahomey (FTD) dont le but principal était d'aller à un Congrès constitutif de la centrale syndicale unique du Dahomey, l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey (UNSTD).

Le Congrès se tiendra en novembre 1974 et désignera comme Secrétaire Général, Timothée ADANLIN. Dès 1975 l'UNSTD est devenue UNSTB du fait du changement de l'appellation du pays devenu République Populaire du Bénin le 30 Novembre 1975. Elle a connu successivement comme Secrétaires Généraux, Romain VILON GUEZO, Amidou LAWANI, Nicodème ASSOGBA. L'actuel Secrétaire Général est le camarade Emmanuel ZOUNON.

2.2.2. La CSA-Bénin

La CSA-Bénin est la première centrale syndicale née sous l'ère du renouveau démocratique et qui est une émanation de la volonté des organisations affiliées de prendre leur distance vis-à-vis de la centrale unique qu'était l'UNSTB. Le 09 février 1991, la CSA-Bénin a été mise sur les fonts baptismaux par une vingtaine de syndicats sous la direction de son premier Secrétaire Général, Léopold DOSSOU.

Cette confédération qui au départ n'avait que 24 affiliés, compte aujourd'hui 175 organisations affiliées avec une forte

implantation dans le secteur privé qui abrite les deux tiers de ses membres. La CSA-Bénin couvre tous les secteurs d'activités à savoir, le secteur public, le secteur parapublic et le secteur privé. Elle couvre également le secteur de l'économie informelle. Les syndicats affiliés sont organisés en fédérations de branches au nombre de onze (11) pour optimiser le fonctionnement harmonieux des instances. Les structures à l'intérieur du pays sont les Unions Départementales (UD) qui regroupent l'ensemble des bureaux départementaux des affiliés. La Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin a connu plusieurs alternances à sa tête. L'actuel Secrétaire Général est le quatrième et il est à son deuxième mandat.

2.2.3. La CGTB

La naissance de la CSA-Bénin semble ouvrir la voie à la vague de désaffiliations de l'UNSTB pour la création de centrales syndicales concurrentes. La CGTB est née en 1993 des cendres de la Fédération Nationale des Syndicats de l'Administration Publiques (FENSAP). Elle est la deuxième centrale née à la faveur du renouveau démocratique de 1990 avec comme Secrétaire Général Pascal TODJINOU. Elle compte en son sein huit (8) fédérations et est la seule organisation béninoise à disposer d'un centre d'éducation ouvrière fonctionnel en plein centre de Cotonou. La CGTB est la première confédération à mettre à la disposition des travailleurs un centre d'assistance juridique pour les aider à faire face aux difficultés en cas de conflits avec l'administration ou l'employeur. Elle est également initiatrice de

plusieurs initiatives en faveur des travailleurs de l'économie informelle.

2.2.4. La CSTB

La naissance de la CSTB se situe selon ses responsables bien avant le renouveau démocratique. Elle serait née dans la clandestinité sous le régime dictatorial du PRPB dès 1982. Le renouveau démocratique lui a juste permis selon cette version de retrouver une légitimité de fait au même titre que les autres forces syndicales. Son premier Secrétaire Général est le camarade Paul KOUDOUKPO. Il a été suivi par Gaston AZOUA et Paul Essè IKO, actuel Secrétaire Général confédéral.

Elle se revendique de courant syndicaliste-révolutionnaire et affirme sa volonté de transformation de la société par sa libération du joug du capital, qui est la condition sine qua non de l'émancipation de la grande masse des prolétaires. Son orientation communiste est clairement affichée de même que son alignement aux idéaux du Parti Communiste du Bénin (PCB), dont la stratégie est la conquête du pouvoir politique par l'insurrection générale armée des masses populaires.

La CSTB, selon ses responsables, est une organisation syndicale révolutionnaire qui est au service du prolétariat pour l'affranchir de la domination capitaliste. Elle est la seule organisation syndicale nationale membre de la Fédération Syndicale Mondiale. Elle compte huit fédérations et six représentations départementales. La CSTB est en partenariat avec les

organisations syndicales étrangères de même obédience révolutionnaire.

2.2.5. La COSI-Bénin

La Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin est la quatrième émanation des forces syndicales issue des mutations du paysage syndical sous le renouveau démocratique. La COSI-Bénin est née en 1997. Son premier Secrétaire Général fut José de SOUZA. A l'origine suscitée pour le secteur de la santé, la COSI-Bénin est composée aujourd'hui en majorité de syndicats du secteur de l'enseignement et du secteur de la santé; elle compte 08 fédérations sectorielles qui couvrent outre les secteurs de l'Education et de la Santé, ceux des Postes et Télécommunications, du Transport, de l'Agro alimentaire etc. Elle est représentée dans les 06 anciens départements par les Cellules de Coordination. La COSI-Bénin a plusieurs partenaires techniques et financiers dont la CNV international qui appuie plusieurs initiatives en faveur de l'éveil de la conscience des travailleurs et de leur mieux-être.

On peut citer une des innovations majeures de la COSI-BENIN qui est la création depuis deux ans d'un centre d'Ecoute et d'Assistance et de Conciliation pour aider les travailleurs dans le règlement des différends avec l'employeur. Une autre innovation est l'organisation d'une enquête nationale et de campagnes publiques sur les salaires décents au Bénin en partenariat avec l'ONG néerlandaise WageIndicator.

2.2.6. La CSUB

Cette confédération est créée après le deuxième congrès ordinaire de la CSA-Bénin à la suite de divergences au sein de la CSA-Bénin dont l'aboutissement est la création de cette nouvelle organisation avec pour premier Secrétaire Général Feu Agossou H SOUROU. Implantée surtout dans le secteur public, notamment celui des travaux publics, sa naissance en 1999 fut moins l'expression d'un nouveau projet syndical pour les travailleurs béninois que des divergences relatives au respect des principes de fonctionnement de la confédération. La CSUB compte six (6) fédérations et n'a aucun partenariat ni au plan africain ni au plan international. Elle est en préparation de son premier congrès suite au décès du Secrétaire Général en 2014.

2.2.7. L'UNSTB-FO

L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin Force Ouvrière est née suite aux dissensions nées du congrès ordinaire de l'UNSTB en 2004. Un groupe de travailleurs et de responsables déçus de l'issue dudit congrès se sont désaffiliés pour créer une nouvelle organisation syndicale dénommée UNSTB-FO. Depuis dix années, l'UNSTB-FO a noué une alliance avec la Centrale des Syndicats Unifiés du Bénin (CSUB); alliance avec laquelle elle a participé aux élections professionnelles de 2005. Le Secrétaire Général de l'UNSTB-FO est le camarade CAPO-BESSEH Laurent.

2.2.8. La CSPIB

Cette confédération est née en 2000 de l'engagement de quelques syndicalistes et des efforts des travailleurs de ce secteur pour s'organiser de façon autonome afin de mieux défendre leurs intérêts. Son premier Secrétaire Général fut Gratiem HOUNSINOU. Elle ne compte qu'un seul syndicat du public. Elle est essentiellement composée des syndicats de base du secteur privé et de l'informel et de quelques fédérations. La CSPIB a connu pendant quatre années une crise qui n'a pris fin qu'en 2010 avec un congrès dit de refondation à l'issue duquel les différents clans se sont remis ensemble pour redonner vitalité à cette organisation syndicale. La CSPIB n'a développé aucun partenariat international et les responsables avouent n'avoir pas les moyens de leur ambition en matière de formation de leurs membres. Son actuel Secrétaire Général est le camarade DOVONON Christophe.

2.2.9. La CSEB

La Confédération des Syndicats Engagés du Bénin a vu le jour à la suite de la scission survenue au dernier congrès de la COSI-Bénin. Sous la pression de chapelles politiques, sans qu'aucun courant idéologique ni politique ne les opposa au départ, deux factions dissidentes se sont affrontées à ce congrès dans une guerre fratricide de leadership. Le courant majoritaire s'imposa et la faction minoritaire soutenant Martin BAKARY, claqua la porte pour créer une nouvelle confédération syndicale, la CSEB. Elle est dirigée par son Secrétaire Général Martin BAKARY. Tout en ayant

une existence officielle depuis février 2012 sa reconnaissance officielle comme confédération reste conditionnée par sa première participation aux élections professionnelles annoncée pour janvier 2015.

La CSEB compte une trentaine de syndicats répartis en trois (03) fédérations dont la plus importante est celle de l'Education. Depuis sa naissance, la CSEB semble être marginalisée par les autres organisations syndicales faïtières qui lui reprochent subjectivement « une trop grande proximité » avec le gouvernement. Elle a toutefois créé une alliance, une intersyndicale avec l'UNSTB dont elle est plus proche.

Au regard de ce qui précède, on est en présence d'un paysage syndical atomisé. Bien que le Bénin ne soit pas le pire des cas de proliférations syndicales en Afrique, il a connu ces dernières années une forte propension à la création de syndicats sectoriels surtout dans les secteurs de l'Education, de la santé et de l'administration publique. La situation actuelle n'a rien à voir avec l'engouement né de l'euphorie du renouveau démocratie à la fin des années 1980 où les travailleurs voulaient exercer leur liberté retrouvée.

La cacophonie des ambitions personnelles des dirigeants syndicaux est souvent une source de division, de confusion et d'abus dans le paysage syndical béninois. Elle est la principale source de fragmentation et de morcellement du paysage syndical au Bénin. Les raisons profondes de la syndicalisation sauvage en cours résident dans l'intérêt et les ambitions personnels, une

mauvaise connaissance des valeurs et des objectifs réels du pluralisme syndical, une politique de « diviser pour régner » des gouvernants et des employeurs, une absence de démocratie interne, le refus de l'alternance, le non respect des textes, les rivalités entre dirigeants, sans occulter l'encouragement actif des confédérations et centrales qui, par clientélisme syndical pour bénéficier des avantages administratifs et financiers de la représentativité syndicale au Bénin, n'hésitent pas à susciter ou à appuyer la création de micro syndicats.

Aucun secteur n'est épargné y compris, l'économie informelle. Plus de 150 syndicats dans les seuls sous-secteurs de l'enseignement primaire et secondaire, plus de 30 syndicats dans le secteur de la santé. Une dizaine d'organisations syndicales pour les zémidjans de Cotonou. Et il est fréquent de retrouver deux à trois syndicats concurrentes dans une même entreprise qui s'affilient à une seule et même confédération ou centrale. Ainsi la CSA-Bénin a trois affiliés à la Poste du Bénin, deux à l'ASECNA.

Le phénomène semble avoir moins d'ampleur au niveau des confédérations pour la simple raison que les conditions de création et d'existence officielle sont un peu plus contraignantes (regrouper au moins deux secteurs distincts d'activités et avoir participé au préalable à une élection professionnelle pour siéger officiellement en tant que représentant des travailleurs). Toutefois on peut déplorer l'existence de près d'une dizaine de confédérations dans un pays de moins de 10 millions d'habitants.

Surtout qu'aucune différence idéologique n'oppose véritablement ces différentes organisations en dehors de la CSTB qui s'est inscrite dans une ligne d'action révolutionnaire et communiste et de la CSPIB qui s'est implantée dans l'économie informelle. Curieusement, la capacité de mobilisation des organisations syndicales à tous les niveaux semble baisser au fur et à mesure que leur nombre augmente.

2.2.10. Une tentative d'union syndicale

L'Union des Confédérations Syndicales Nouvelle Ethique (UCS-NE) est l'expression de la volonté de deux confédérations syndicales que sont l'Union des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) et la Confédération des Syndicats Engagés du Bénin (CSEB) d'aller vers une union syndicale. Ainsi en 2013 elles ont mis en place cette initiative inédite sous le renouveau démocratique d'union organique entre confédérations syndicales béninoises favorisée tant par le souci d'un regroupement de structures syndicales dites « minoritaires » dans le secteur formel que par le fait de la solidarité syndicale et de la volonté de respecter les recommandations de la CSI relative à la lutte contre les inconvénients du pluralisme syndical sauvage. UCS-NE est en chantier mais elle a déjà installé ses structures départementales et se prépare à aller aux élections professionnelles en tant qu'entité. Elle est dirigée par son Président Emmanuel ZOUNON, actuel Secrétaire Général de l'UNSTB et son Vice-Président Martin BAKARY de la CSEB. La

création de l'Union des Confédérations Syndicales-Nouvelle Ethique (UCS-NE) à l'étape actuelle répond à un souci fondamental d'unité d'action syndicale de l'UNSTB, de CSEB en attendant de réaliser l'unité organique par la fusion des deux Confédérations à une deuxième étape. En créant l'UCS-NE, les membres fondateurs ont opté pour la lutte contre la fragmentation du mouvement syndical, et pour un syndicalisme respectueux des fondamentaux du droit syndical. Sur cette base, l'UCS-NE reste ouverte à toutes les autres Confédérations Syndicales qui partagent ses objectifs et sa vision et également à tous les syndicats de base en tant qu'adhérents ou associés.

2.2.11. De nouvelles formes de regroupements syndicaux au Bénin

La prise de conscience de la faiblesse de l'action syndicale dans leurs secteurs respectifs et la perte de confiance dans les confédérations et centrales syndicales ont conduit des organisations syndicales de base à rechercher une unité d'actions pour mieux se faire entendre.

Ce fut d'abord les enseignants qui se sont rendu compte que depuis plusieurs années la période de la rentrée scolaire était utilisée par les confédérations pour négocier les revendications transversales alors même que les préoccupations spécifiques (notamment la revalorisation de la fonction enseignante) paraissaient reléguées au second plan.

Le premier regroupement majeur est né dans le secteur de l'éducation en 2005. Ce fut une initiative des syndicats de l'enseignement secondaire sur la base du constat de l'inefficacité des centrales. Ils sont rejoints par des syndicats de l'enseignement primaire et du supérieur. Il a pris le nom de Front d'Actions des Syndicats des trois Ordres de l'Enseignement en référence aux trois sous-secteurs de l'éducation primaire, secondaire et supérieur. Le Front compte aujourd'hui une cinquantaine de syndicats. Il faut toutefois préciser qu'avant l'avènement du Front, il y a eu des regroupements mais uniquement au niveau sous sectoriels.

L'avènement de cette intersyndicale a coïncidé avec les premiers succès relatifs à l'épineuse question de la revalorisation de la fonction enseignante et a conquis l'adhésion des travailleurs. Les succès obtenus par le Front ont inspiré les travailleurs du secteur de la santé qui ont créé leur Front dénommé Front Uni des Organisations Syndicales de la Santé (FUOSS) en 2010. Le FUOSS est devenu depuis 2013 l'Intersyndicale des Ressources Humaines en Santé (IRHS) et compte une trentaine d'organisations. Il y a eu ensuite la naissance de la Coordination des Organisations Syndicales de l'Administration Publique (COSYNAP) qui a exigé et obtenu l'extension à tous les Agents Permanents de l'Etat de la mesure de relèvement du point d'indice de 25% accordée aux travailleurs du Ministère des Finances.

Au sein de tous ces regroupements, se retrouvent des organisations syndicales venues de différentes confédérations mais qui réussissent à transcender les différences d'appartenance confédérale pour réaliser l'union sacrée autour d'objectifs communs et corporatistes.

Les organisations syndicales membres de ces regroupements affirment, sans aucune réserve, dans le cadre de leur action syndicale commune, leur indépendance vis-à-vis de leurs confédérations et quelques fois affrontent leurs responsables confédéraux et sont amenés à négocier directement avec le gouvernement.

Le mode de fonctionnement démocratique mis en place au sein de ces intersyndicales explique en partie leur succès et leur durée de vie. En effet ce sont des directions tournantes qui exécutent les décisions issues de l'Assemblée Générale des Secrétaires Généraux.

Ces intersyndicales ont réussi véritablement à faire ombrage aux confédérations au point de les reléguer au second plan dans la résolution de questions majeures au profit des travailleurs.

Au-delà des succès engrangés, les intersyndicales ont montré une réelle capacité de mobilisation qui défie les confédérations et elles ont acquis une véritable notoriété et une position privilégiée dans le dialogue social direct avec le gouvernement. Elles ont affaibli l'influence des leaders confédéraux en supplantant leur autorité sur le terrain des négociations avec le

Gouvernement et conquis la confiance des travailleurs. Les relations entre les fronts et les confédérations sont faites de méfiance, de défiance, de menaces mais aussi parfois de complicités occasionnelles et même d'unité dans certaines actions collectives.

Pour retrouver leur influence les confédérations syndicales ont souhaité et obtenu la mise en place de la Commission Permanente de Concertation et de négociations Gouvernement Confédérations et Centrales Syndicales dont le décret de création dispose que les syndicats de base doivent avoir pour interlocuteur les ministres de tutelle et que seules les confédération peuvent négocier directement avec le gouvernement ; ce qui reste par ailleurs conforme aux principes de démocratie représentative imbriquée dans la participation démocratique des travailleurs.

2.3. Caractéristiques du paysage syndical au Bénin

L'enquête menée auprès des organisations syndicales du Bénin, a permis de mettre en évidence plusieurs caractéristiques quantitatives et les dynamiques intrinsèques à ces organisations depuis l'avènement de la démocratie au Bénin. En effet, une attention particulière a été accordée à (i) l'évolution des effectifs des membres ou des syndicats de base affiliés aux centrales et confédérations, (ii) l'ancienneté des syndicats, (iii) la gouvernance interne des organisations syndicales (la question de

l'alternance et du renouvellement des instances), (iv) la question de l'équité genre (pourcentage de femmes dans le bureau), (v) l'importance accordée à la formation, (vi) la question de financement des syndicats, (vii) la question du partenariat externe et à l'expérience en matière d'intersyndicale au niveau national, (viii) la satisfaction d'appartenance à une confédération ou centrale syndicale.

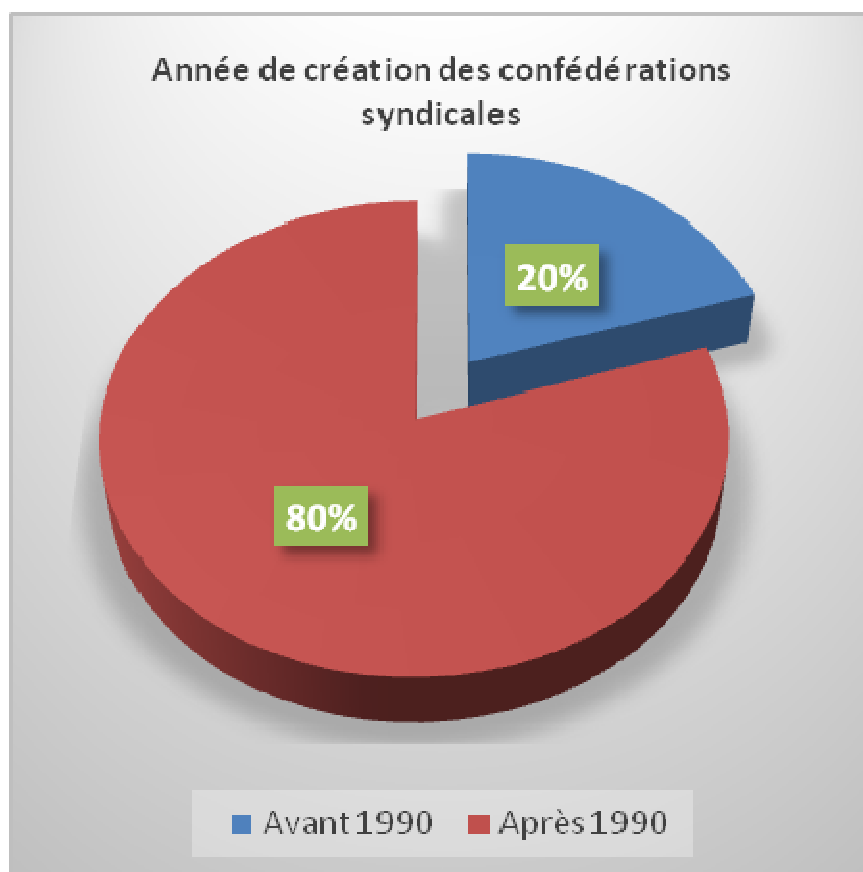
2.3.1. Dynamique des organisations syndicales sous le Renouveau démocratique

Sous le Renouveau démocratique le nombre de syndicats de base s'est accru considérablement, notamment entre 2010 et 2014. L'effectif des syndicats affiliés aux confédérations (ayant répondu aux questionnaires) est passé de 74 en 2010 à 309 en 2014. Ainsi, le contexte de pluralisme syndical créé par la démocratie indique cette vitalité du paysage syndical et en même temps cette prolifération d'organisations. Au niveau de la CSPIB qui majoritairement est de l'informel le nombre de fédérations de branches s'est accrue de 50% et le nombre d'adhérents de 1500 en 2010 à 2701 en 2014.

2.3.2. L'ancienneté des syndicats de base et des confédérations et centrales syndicales au Bénin

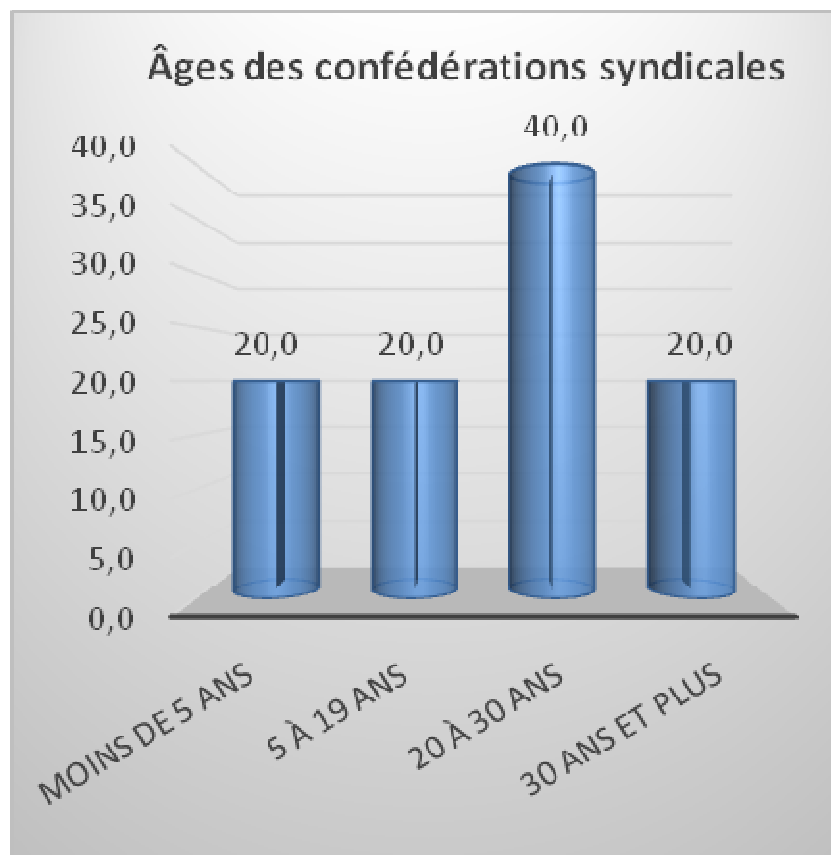
La plupart des syndicats de base ont vu le jour après 1990 alors que 80% des confédérations syndicales ont été créées après cette année contre un faible taux (20%) avant la Conférence nationale (confère graphique 1 ci-dessous).

Graphique 1: Année de création des confédérations syndicales et des syndicats de base au Bénin



S'agissant de l'âge des confédérations syndicales, il varie entre 2 et 40 ans. Autrement dit, la plus vieille confédération syndicale a été créée en 1974.

Graphique 2: Âges des confédérations syndicales au Bénin

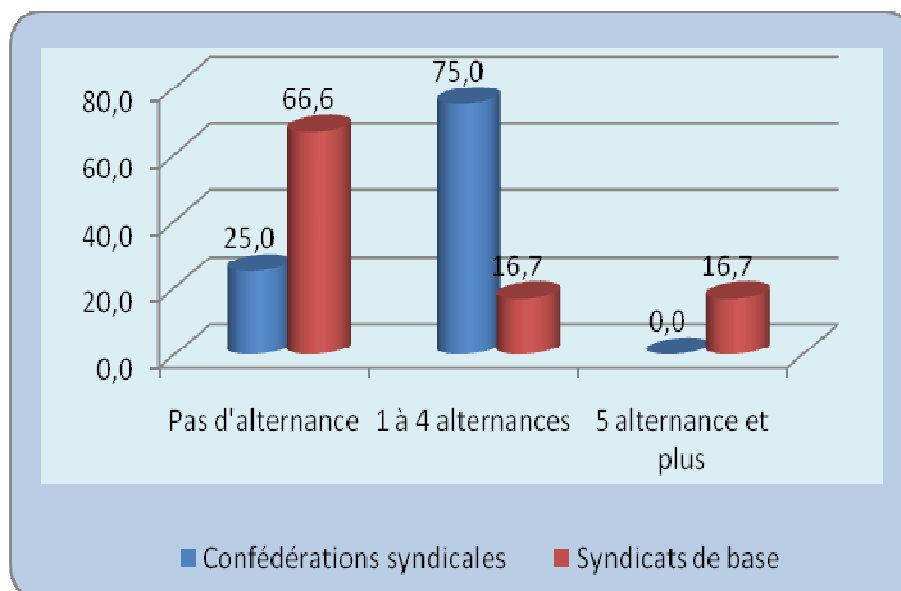


2.3.3. Gouvernance interne, alternance et renouvellement des instances au niveau des syndicats de base, centrales et confédérations syndicales au Bénin

A l'analyse des résultats de l'enquête auprès des organisations syndicales, il ressort que plus de la moitié (66,6%) des syndicats de base n'ont pas connu d'alternance à ce jour ; ce qui pose un problème de gouvernance et d'éthique au sein des organisations de base.

Mais, le constat est tout autre au niveau des confédérations et centrales syndicales, puisque la plupart (75%) ont connu entre 1 et 4 alternances depuis leur création (voir graphique 3, ci-dessous).

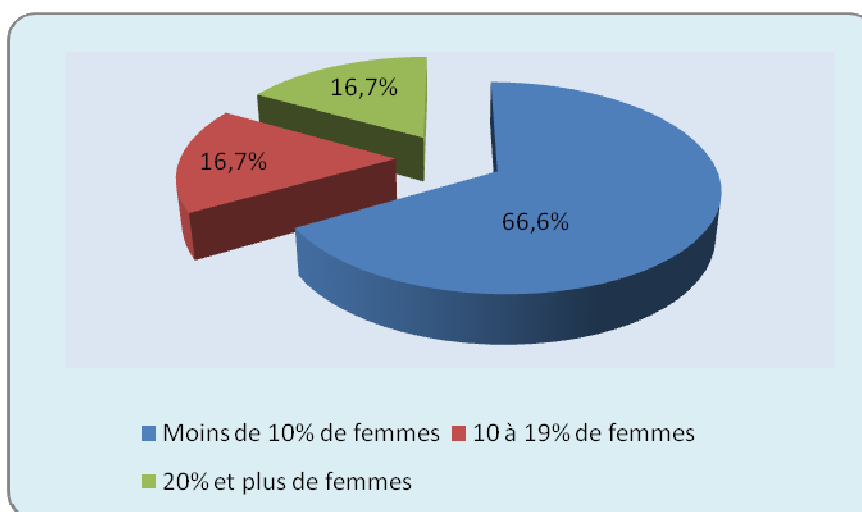
Graphique 3: Fréquence de l'alternance au sein des organisations syndicales



2.3.4. Genre et équité dans les mouvements d'organisations syndicales au Bénin

S'agissant de la question du genre, environ deux-tiers (2/3) des syndicats de base, ont moins de 10% de femmes au sein de leurs bureaux. Aussi, constate-t-on au niveau des confédérations syndicales la présence en moyenne de cinq (05) femmes au bureau confédéral entre 2010 et 2014. Ceci pourrait être interprété soit par le problème de leadership au niveau des femmes dans les organisations syndicales, soit par une discrimination faite aux femmes dans ces organisations.

Graphique 4: Présence de femmes aux bureaux des organisations syndicales



2.3.5. Formation et renforcement des capacités des organisations syndicales au Bénin

La moitié (50%) des syndicats de base au Bénin ayant répondu aux questionnaires n'ont organisé aucune activité de formation entre 2012 et 2014. Tout de même, les confédérations syndicales rencontrées attestent que la formation occupe une place prépondérante dans le militantisme syndical et dans l'éveil de la conscience de leurs militants (voir tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1: Fréquence d'activités de formation des syndicats de base de 2012-2014

<i>Nombre d'activités de formation</i>	<i>Pourcentage (%)</i>
0	50,0
1	25,0
2 et +	25,0
Total	100,0

Source : Résultats d'enquête, 2014

2.3.6. Le financement des organisations syndicales au Bénin

En ce qui concerne le financement, la moitié des syndicats de base affirment que moins de 15% de leurs ressources proviennent des cotisations syndicales. Par contre 33,3% affirment que leur financement est tributaire exclusivement de cotisations syndicales (100%), tandis que 16,7% des syndicats de

base déclarent qu'ils ne reçoivent aucune cotisation pour leur financement (voir tableau 2 ci-contre).

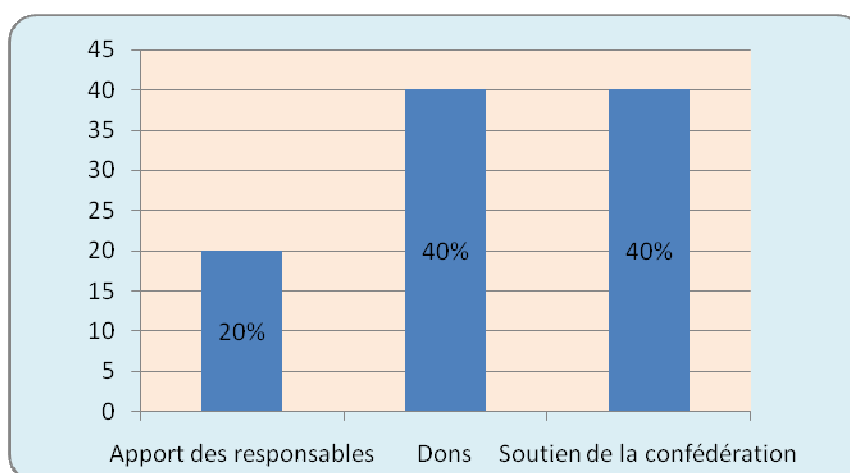
Tableau 2: Part en pourcentage des cotisations syndicales dans le financement des organisations

<i>Part de cotisations syndicales</i>	<i>Pourcentage (%)</i>
0%	16,7
<15%	50,0
100%	33,3
Total	100,0

Source : Résultats d'enquête, 2014

Toutefois, pour les organisations syndicales dont le financement des activités ne dépend pas uniquement de cotisations syndicales, les autres sources de financement sont constituées d'apports des responsables syndicaux (20%), de dons (40%) et de soutiens de la confédération (40%) à laquelle ils sont affiliés (confère graphique 5).

Graphique 5: Autres sources de financement des organisations syndicales



2.3.7. Satisfaction de l'appartenance des syndicats de base à une confédération syndicale au Bénin

Les syndicats de base dans 60% des cas ne sont pas satisfaits de la centrale syndicale à laquelle ils sont affiliés. En revanche, 20% des syndicats de base trouvent qu'ils sont très satisfaits de leur confédération syndicale.

Cette proportion est également de 20% pour les syndicats de base dont la satisfaction reste mitigée (voir tableau 3).

Tableau 3: Satisfaction de l'appartenance à une confédération ou centrale

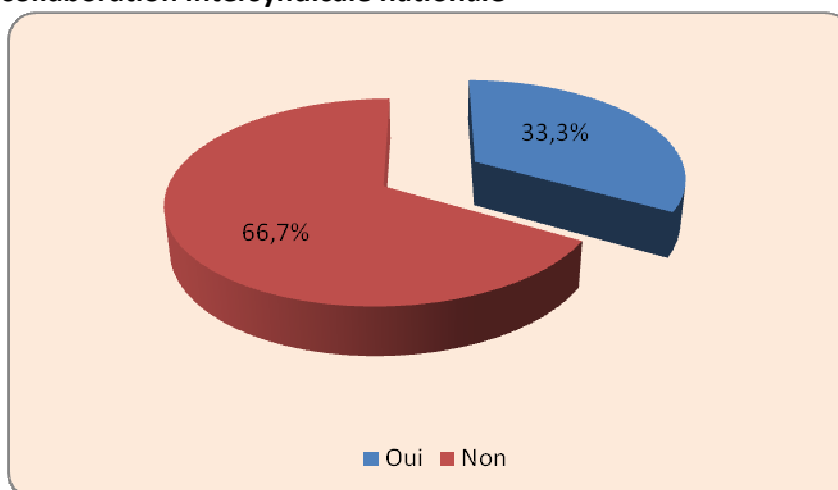
<i>Degré de satisfaction</i>	<i>Pourcentage (%)</i>
Oui, très	20,0
Oui, plutôt	20,0
Non, pas vraiment	20,0
Non, pas du tout	40,0
Total	100,0

Source : Résultats d'enquête, 2014

2.3.8. Expérience en matière d'intersyndicales nationales et de partenariats internationaux des syndicats au Bénin

La coopération entre les syndicats de base est une réalité au Bénin. Car la majorité des syndicats de base comprennent que seule l'union fait la force. Par contre le partenariat international n'est pas accessible pour la plupart des syndicats de base, la majorité (66,7%) de ceux-ci déclare ne pas avoir de partenariat international.

Graphique 6: Répartition des syndicats de base selon leur collaboration intersyndicale nationale



Au niveau des Centrales et confédérations syndicales, plus de la moitié, (60%) ont des partenariats internationaux parmi lesquels figurent les partenaires traditionnels: La Confédération Syndicale Internationale (CSI) la CSI-Afrique, la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) et la CNV Education, la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB) (voir tableau 4).

Tableau 4: Confédérations syndicales au Bénin et partenariats internationaux

<i>Partenariats internationaux</i>	<i>Pourcentage (%)</i>
Oui	60,0
Non	40,0
Total	100,0

Source : Résultats d'enquête, 2014

Des syndicats de base sont affiliés à des Fédérations Professionnelles Internationales:

- ceux du transport à la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (ITF);
- ceux des télécommunications à l'IPTT ;
- ceux de l'agriculture (UITA).

2.4. Défis majeurs: facteurs favorables ou défavorables d'un syndicalisme professionnel au Bénin

Forgé dans un creuset historique, qui a favorisé depuis la colonisation l'émergence d'un espace public citoyen, le mouvement syndical béninois est actuellement confronté à de multiples défis tant internes qu'externes.

En effet, au cours de ces décennies du renouveau démocratique, l'environnement des syndicats a profondément changé.

Après avoir servi de fer de lance aux luttes démocratiques à côté des autres forces sociales pour l'avènement du Renouveau Démocratique au Bénin, le mouvement syndical n'a pas réussi à dépasser les luttes internes qui érodent son unité d'actions pour qu'émerge une plate-forme unique d'actions collectives devant lui permettre de relever efficacement le défi majeur de transformation économique et sociale du Bénin dans un contexte international marqué par la nécessité de l'insertion du Bénin dans la troisième vague de mondialisation.

En dépit du contexte favorable induit par le processus de démocratisation, le mouvement syndical béninois, n'a pu réaliser sa mutation en un syndicalisme professionnel engagé ; il n'a pas réussi à créer un espace de dialogue social élargi et de participation démocratique à la gouvernance politique économique et sociale en œuvre sous le Renouveau. Il n'a ni réussi à proposer une alternative citoyenne à la question sociale pourtant cruciale, toile de fond de toutes les revendications corporatistes de la période du Renouveau, ni pensé à sa nécessaire transformation radicale, en dépit de son rôle déterminant dans la dynamique sociale à l'origine de la conférence nationale de février 1990.

Bien qu'il soit difficile pour un mouvement syndical, acteur du volet social du projet démocratique, de dissocier son contenu économique de sa dimension sociale, les dérives actuelles du

mouvement démocratique et le reflux des luttes sociales qui l'accompagne, sont les signaux d'un nouveau départ du mouvement syndical pour de nouvelles perspectives de luttes dans un contexte que caractérisent les défis ci-après :

- (i) Le défi de l'autonomie syndicale ;
- (ii) Le défi de la transformation économique et sociale et de l'organisation des travailleurs de l'économie informelle, (économie de la précarité) ;
- (iii) Le défi de l'unité d'action syndicale ;
- (iv) Le défi de la mondialisation et de son impact socioéconomique.

Ces centres d'intérêt renvoient aujourd'hui à des préoccupations qui sont au cœur du mouvement syndical béninois dans la perspective ultime de sa mutation d'une forme de syndicalisme qui a vécu vers une forme plus élevée, qui intègre les aspirations profondes de justice sociale de la grande masse des travailleurs béninois.

2.5. La question de l'autonomie syndicale

Le mouvement syndical béninois a bénéficié pendant longtemps d'une légitimité historique, fruit de son engagement et de son émancipation vis-à-vis des pouvoirs politiques, trait spécifique, qui le caractérisa lors des luttes de résistance ou de changement, que ce soit pendant la période coloniale, au lendemain des indépendances et récemment à la veille de la Conférence

nationale. On peut encore avoir la prétention de soustraire à l'amnésie collective, le rôle décisif joué par l'Union Générale des Travailleurs du Dahomey (UGTD), dans l'insurrection populaire urbaine qui renversa le pouvoir du Président Hubert K. Maga en 1963. Plus proche, ce fut le mouvement de désaffiliation de l'Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB), un syndicat « régimiste » du PRPB, qui rompt le monolithisme syndical pour faire éclore un nouveau paysage syndical, pluraliste et démocratique.

Plus de deux décennies après la Conférence nationale, force est de constater l'érosion du pouvoir syndical par sa perte progressive d'autonomie, ses accointances vraies ou supposées avec le pouvoir politique, sa faible indépendance des puissances d'argent, des lobbies occultes du clientélisme d'Etat, son recours abusif à la violence policière contre les travailleurs, illustrant ainsi sa perte de légitimité démocratique, et comme corollaire, la fragilisation du pouvoir syndical. On est bien loin des années glorieuses où les syndicats pouvaient « *faire et défaire les gouvernements* ».

La reconquête de l'autonomie syndicale est le premier défi majeur des organisations syndicales béninoises, notamment dans un contexte marqué par la crise de légitimité du régime. Mais, comme l'a si bien écrit Przeworski¹, « *la crise de légitimité*

¹ Voir A. Przeworski, « *Some Problems in the Study of Transitions* », in G. O'Donnell, P. Schmitter L. Whitehead éditions, *Transitions from Authoritarian Rule. Comparative Perspectives*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press, 1986, pp. 47-63.

d'un régime ne suffit pas à expliquer sa chute ; il faut aussi et surtout qu'existe une alternative préférable et organisée ». L'alternative citoyenne naît comme réponse à une crise identitaire ou d'un facteur de différenciation sociale, qui donne un sens à l'action collective. La crise identitaire du mouvement syndical trouve son fondement dans l'érosion de sa base sociale par l'ampleur de la contractualisation de l'emploi et sa précarité qui réduit le nombre des militants, et la dérive de l'économie vers l'informel, vivier de l'emploi précaire au Bénin.

2.6. La question de la transformation économique et sociale et de l'organisation des travailleurs du secteur informel

Avec une fécondité qui avoisine 41,2% en 2002, et un taux de croissance naturelle de 3%, la population du Bénin qui était de 6.769.914 habitants en 2002, passerait à 9.012.163 habitants en 2012 et à 12.794.155 habitants en 2025. Cette évolution démographique galopante s'accompagne (i) d'une forte urbanisation, (ii) d'un accroissement de la demande sociale : éducation, santé, assainissement, (iii) de la demande d'énergie et d'eau potable, (iv) de la demande d'infrastructures matérielles (transport, irrigation, infrastructures éducatives et de santé etc.) et immatérielles (communication, information et

connaissances) et (v) des besoins de protection sociale et de sécurité publique.

L'explosion des besoins de services publics liés à une excroissance de la demande sociale élargie, crée une demande importante d'emplois et d'investissements publics que les contraintes budgétaires ne permettent pas à l'Etat de satisfaire créant ainsi un déficit énorme de services publics dont les implications sont de nature à induire des effets de débordement qui embrasent le champ politique.

Pour unique réponse, au défi de l'accroissement de la pauvreté et du chômage, un tissu économique qui ne « laisse aucunement présager d'une entité économique dotée d'un noyau ou d'une structure qui pourrait constituer le socle d'une relance économique nécessaire à l'amélioration substantielle du niveau de vie des populations ». Cette structure de l'économie peu vertueuse en création de richesse et d'emplois, est restée quasiment stable depuis plus de deux décennies, dominée par le secteur primaire et le tertiaire marchand avec des parts moyennes respectivement de 33,6% et 35,6%. Le secteur secondaire, embryonnaire ne représente que 13%. La croissance au Bénin avec un profil instable est relativement modeste ; elle est tirée par le secteur primaire et le tertiaire avec une forte composante informelle.

Selon l'enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages, l'économie informelle demeure le principal créateur

d'emploi au Bénin: 95% de la population active relève de cette économie dont 93% représentent les hommes et 98% les femmes. Environ 70% de la valeur ajoutée créée au Bénin, provient de l'économie informelle.

L'économie informelle, loin d'être le secteur de résilience des populations pauvres, qui se développe en marge de l'économie formelle est parvenue à se hisser au rang de moteur du développement assurant l'expansion de l'activité économique. La main d'œuvre en abondance des migrants ruraux qui devrait se résorber dans les niches industrielles urbaines s'est dissipée dans les bassins des économies d'agglomération.

Elle a émergé là où on ne l'attendait pas, portée par la croissance démographique, l'expansion des économies urbaines et la stagnation de l'économie formelle. Désormais, pour gagner les élections professionnelles, les syndicats doivent étendre leur base sociale aux travailleurs de l'informel, et y disposer d'une bonne implantation.

La transformation de l'économie pour une réponse adaptée à la question sociale est au centre des préoccupations syndicales comme un défi majeur du Renouveau dans la perspective de meubler le projet démocratique d'un contenu économique et social. Déjà une compilation des revendications récurrentes contenues dans les cahiers de doléances des sept (7) centrales

syndicales du Bénin entre 2003 et 2006 fait ressortir les préoccupations sociales ci-après :

- lutte contre la précarité de l'emploi ;
- lutte contre la pauvreté ;
- lutte pour une implication des syndicats dans la prise de décision ;
- lutte pour la bonne gouvernance et contre la mondialisation ;
- lutte pour la protection sociale des pauvres.

Et pourtant, la vision de développement issue de la Conférence nationale qui traduit l'aspiration profonde de tout un peuple, à savoir promouvoir un développement endogène centré sur l'homme, n'a jamais fait l'objet d'appropriation et d'approfondissement par les organisations syndicales pour un projet alternatif de transformation économique sociale et citoyen. Le mouvement syndical s'est contenté de s'accommoder difficilement des stratégies de réduction de la pauvreté, version ultralibérale, des programmes d'ajustement structurel, qu'ils ont pourtant combattu avec acharnement.

Impulsé de l'extérieur et malgré l'existence d'un cadre institutionnel participatif des acteurs, le projet de société ayant pour fondement les SCRP est en déphasage avec le projet originel de développement issu de la conférence nationale. La problématique de son caractère endogène et de la participation citoyenne à sa formulation comme au contrôle de sa mise en

œuvre est entièrement posée comme préalable à son succès. Il faut reconnaître que ce cadre institutionnel est plus formel qu'opérationnel.

2.7. La question de la mondialisation

L'économie mondiale est le reflet de ce processus d'industrialisation. Elle est en pleine mutation sous l'action des firmes multinationales. Elle est caractérisée par l'émergence de nouvelles chaînes de valeurs internationales et de zones géopolitiques (la triade) qui constituent une contrainte majeure au développement des nations au 21^{ième} siècle. De l'économie des matières premières et de la manufacture, l'économie mondiale se restructure autour d'une économie fondée sur les ressources de l'information, du savoir et du vivant. On assiste à l'émergence de zones géopolitiques et stratégiques d'affirmation régionale de la puissance économique: la triade. L'Asie, première puissance démographique, a toutes les chances de devenir la première puissance économique et commerciale mondiale. Ainsi à l'horizon 2050, on assistera à la structuration totale de la triade avec pour toile de fond: (i) l'ancrage Europe-Russie-Méditerranée, une puissance économique européenne reconstruite à partir d'alliances stratégiques de l'Europe élargie avec la Russie et la Méditerranée, (ii) l'Amérique, et (iii) l'Asie.

L'économie béninoise aujourd'hui arrimée à l'espace Est d'emprise du Nigéria, espace de plus de 200 millions de consommateurs, formé par ce pays et ses voisins que sont le

Cameroun, le Tchad, le Bénin et le Niger, pourra se servir de cette opportunité pour éviter sa marginalisation et s'insérer avec succès dans l'économie mondiale.

La mondialisation imposée, dans son contenu économique actuel, comme dans sa forme, présente de multiples facettes dont les conséquences pour le Bénin pourraient se révéler dramatiques, notamment en termes de marginalisation, d'inégalité croissante, de renforcement de la pauvreté, de domination des firmes multinationales, de mise en œuvre de politiques macroéconomiques inappropriées qui renforcent le chômage, l'insécurité et la précarité de l'emploi.

Elle induit également un changement de l'équilibre entre l'Etat et le marché. « *Quels services l'Etat doit-il fournir ? Quelles réglementations doit-il instaurer pour protéger les travailleurs, l'environnement* » ?² La mondialisation imposée, ne rime nullement avec le rétablissement d'un juste équilibre entre l'Etat et le marché, pourtant nécessaire au développement des pays. Elle s'accompagne de formes de dérégulation, de déréglementation qui aggravent le chômage, renforcent la précarité, les inégalités sociales, appauvrissent les travailleurs, affaiblissent le pouvoir syndical, altèrent la qualité de vie.

Cette mutation de l'environnement international, impose une nouvelle dynamique au mouvement syndical béninois qui devra

² Stiglitz, J., R., (2006), *un autre monde est possible, contre le fanatisme du marché*, Editions Fayard, Paris.

s'organiser désormais pour faire échec aux conséquences néfastes découlant du cours actuel de la mondialisation sur les travailleurs. Les organisations syndicales béninoises ont un rôle majeur à jouer pour inverser cette tendance afin qu'elle ne continue pas de se traduire en une aggravation des conditions de vie des travailleurs béninois.

2.8. La question de légitimité, du leadership syndical et le dialogue social

La question de la légitimité et du leadership syndical demeurent une préoccupation essentielle du mouvement syndical béninois au regard des guerres de leadership observées récemment entre des intersyndicales créées tous azimuts et les centrales et confédérations syndicales. Les élections professionnelles devraient permettre d'évaluer la représentativité des syndicats et servir de base à leur légitimité, leur reconnaissance en tant que partenaire social, interlocuteur légitime des travailleurs dans les négociations avec le gouvernement et dans le processus de dialogue social.

En 2006 les résultats des élections professionnelles³ ont déclaré la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) représentatives dans le secteur privé pour avoir obtenu au moins

³ Confère arrêté n° 573/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPSS/SRI/SA du 23/11/06.

15% des suffrages exprimés dans le secteur. La Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) et la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) sont représentatives dans le secteur public pour avoir obtenu au moins 15% des suffrages exprimés. Cette représentativité était valable du 1^{er} décembre 2006 au 30 novembre 2010. Depuis trois ans, les organisations syndicales peinent à renouveler les élections.

En dépit de cette légitimité élective, la création d'organisations syndicales non représentatives, suscitées de façon occulte et aléatoire par des partis politiques, le pouvoir en place et les leaders syndicaux dilue le pouvoir syndical et constitue une entorse aux principes de la liberté syndicale telles que prescrites par la convention n°87 de l'OIT et une négation du principe du pluralisme syndical. Par ailleurs, cette situation renforce davantage les biais qui entravent le bon déroulement du dialogue social et ses faiblesses.

La force du dialogue social consiste (i) dans l'effort et la volonté des parties à dialoguer en vue d'anticiper les conflits ou d'en réduire les durées. (ii) Son institutionnalisation est garantie par un arsenal juridique de qualité et par l'existence d'institutions appropriées, notamment par la création d'un ministère chargé du dialogue social. (iii) Les instances du dialogue social sont déconcentrées et les syndicats jouissent de la liberté de parole et d'action.

L'analyse du fonctionnement du dialogue social et des résultats obtenus permet de retenir les faiblesses suivantes:

- Aujourd'hui, les relations entre le Gouvernement et les organisations syndicales sont marquées par une crise de confiance. A l'évidence la protestation et la confrontation semblent avoir pris le pas sur la proposition et la négociation. La grève est devenue le moyen privilégié de communication des organisations syndicales vers les pouvoirs publics ;
- Les accords une fois conclus ne font l'objet d'aucun suivi et le gouvernement ne respecte plus ses engagements, la lutte syndicale finissant par ressembler à un jeu de passe-passe politique. Or, la dimension relationnelle influence l'échec ou la réussite de la négociation et il y a lieu de baser le dialogue sur la confiance et l'acceptation réciproques en faisant abstraction des conflits de « personne » avant de s'attaquer au différend ;
- Le dialogue social est handicapé par son caractère récent et trop « administratif ». Sa définition n'est pas claire et son effectivité est d'avantage marquée par les textes, les débats à travers les médias et les structures que par les actions ;
- La prolifération des organisations syndicales de base dans certains secteurs, ce qui pose parfois le problème de la représentativité dans le déroulement du dialogue social,

d'où la nécessité d'organiser les élections professionnelles ;

- Les cahiers de doléances étant généralement bien lourds, les négociations aboutissent à des « petits bouts » de satisfaction. Le cas de la grève sur Dangnivo et l'exemple du point indiciaire ;
- Le dialogue manque de méthode : il n'y a pas de mécanisme de saisine ou de fonctionnement interconnecté des structures chargées de l'animer ; les résultats manquent de formalisation. Il n'y a pas de suivi, de planning d'exécution, ni de responsables de mise en œuvre ;
- La place des gestionnaires des ressources humaines n'est pas visible dans le processus du dialogue. Le dialogue social est perçu par les partenaires sociaux comme une confrontation dans laquelle la victoire réside dans la force de la violence verbale au détriment de toute règle de civilité et de courtoisie devant garantir une bonne ambiance de discussion ;
- Les syndicats de base, bien qu'étant affiliés aux centrales et confédérations, se regroupent en fronts et coalitions pour négocier directement avec les pouvoirs publics. Ils contestent parfois les accords conclus par les centrales avec le Gouvernement mettant en mal le processus de dialogue social ;

- La faible capacité des acteurs à capitaliser les acquis des nombreuses formations reçues en matière de dialogue social complique le déroulement du dialogue ;
- L'irrégularité dans le fonctionnement de certains organes de dialogue social: l'irrégularité dans la tenue des rencontres périodiques ne permet pas de prévenir certaines situations de crise.

Malheureusement on ne s'intéresse au dialogue social qu'en cas de crise alors qu'on devrait se concerter le plus régulièrement possible pour prévenir les crises. Il est important de dynamiser et de renforcer le dialogue social et surtout les liens de confiance entre les acteurs. Pour y parvenir les actions ci-après pourraient être envisagées.

- Intégrer les processus de décentralisation et de modernisation de l'action publique dans la concertation et le dialogue social parce que l'Etat s'est engagé à être proche de ses travailleurs. Cet engagement de chacun des acteurs, dont la pertinence se fonde sur la subsidiarité s'inscrit comme une condition du succès de la réforme parce que la recherche du bien-être au travail constitue une source de motivation et de mobilisation des énergies de tous les hommes et femmes de l'Administration publique ;
- Faire des valeurs, « écoute » « confiance » et « respect » les valeurs cardinales du dialogue social pour plus d'efficacité: en plus de l'écoute des uns par les autres,

confiance en soi respect pour soi, confiance aux collègues et respect des mandants, confiance en l'organisation respect de la mission de chacun ;

- Dans cette optique :
 - Les parties en dialogue se revendiquant chacune de la démocratie, elles auront présent à l'esprit que la démocratie se nourrit d'opinions contradictoires. Parce que les meilleures décisions sont issues d'un dialogue entre des acteurs qui se perçoivent comme partenaires leurs intérêts divergents mais légitimes, le dialogue social se doit d'être pris au sérieux dans sa conception, son déroulement, son discours, le respect du calendrier, des engagements et des personnalités en présence ;
 - Le cadre juridique du dialogue social doit être renforcé pour assurer une meilleure gestion des décisions et un meilleur suivi. Une loi sur le dialogue social lui donnera une plus grande visibilité ;
 - La formation des protagonistes à l'éthique et aux techniques de négociations collectives s'impose comme une priorité pour que chacun sache reconnaître ses intérêts et ses besoins et les exprimer clairement, reconnaître les intérêts et besoins de la partie adverse et les accepter, développer des représentations qui prennent en considération les besoins en cause, s'approprier la Charte des valeurs de l'Administration Publique ;

- Dans le respect de l'esprit de la Convention C 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective « les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes d'ingérence des uns à l'égard des autres. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence, des mesures tendant à provoquer la création d'organisation de travailleurs dominés par un employeur ou une organisation d'employeur ou à soutenir ces organisations de travailleurs par des moyens financiers... ». L'ingérence du gouvernement ou des partis politiques, lorsqu'elle est avérée devra donc être formellement découragée ;
 - De plus, l'Etat devra créer les conditions pour l'exercice du droit syndical dans les entreprises et services publics et en dehors de ceux – ci, pour la manifestation du pouvoir syndical dans toute sa plénitude à tous les niveaux pour redonner confiance aux acteurs du dialogue pour une meilleure efficacité et visibilité de l'action publique ; cela participe de la modernisation de l'Etat ;
 - Le tripartisme du mécanisme du dialogue social doit être une réalité au même titre que le bipartisme pour éviter la perpétuelle confrontation des syndicats avec l'employeur/Etat, juge et partie dans les débats.
- Intégrer dans la gestion et la mise en œuvre des politiques publiques le pouvoir syndical au Bénin comme

une réalité structurelle et structurante. Dans cette perspective il est utile et avantageux pour le pouvoir public, dans le contexte démocratique actuel, d'envisager une mutation progressive de l'espace public de gouvernance sociale, vers un espace pluriacteurs avec les organisations syndicales comme acteurs privilégiés ;

- Enrichir/renforcer le dialogue social d'un mécanisme et processus de participation démocratique des travailleurs et de leurs organisations qui pourrait reposer sur trois dimensions (i) la participation des acteurs aux arbitrages budgétaires concernant d'une part l'évolution de la masse salariale, les dotations budgétaires allouées aux secteurs sociaux, notamment éducation et santé, puis de l'autre, l'appréciation des contraintes budgétaires de l'Etat afin de permettre aux acteurs de s'accorder sur les enveloppes budgétaires financièrement soutenables au regard des contraintes macroéconomiques et d'endettement du pays, (ii) en amont du processus d'élaboration des politiques sociales, il est nécessaire d'associer les acteurs syndicaux au débat d'orientation de ces politiques, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi et évaluation, (iii) la mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle citoyen par les acteurs du dialogue social, de l'exécution du budget de l'Etat dans les secteurs sociaux sensibles.

III. Quel avenir pour le syndicalisme au Bénin ?

Le Bénin au début des années 90 s'est inscrit dans le processus de démocratisation qui a touché la plupart des pays africains au moyen de la conférence des forces vives de la nation. Si dans les premières années de la démocratie au Bénin, le dialogue social, respectant les principes fondateurs du mouvement syndical, avait été le socle de la mise en œuvre de cet instrument, il est apparu une déviance des ces idéaux surtout depuis 2006. Des faits alarmants sont observés et de plus en plus les positions syndicales s'éloignent, des règles régissant le monde syndical entraînant des faiblesses criardes dans la résolution des problèmes que rencontre le monde du travail.

3.1. Les grandes faiblesses du mouvement syndical béninois

Bien qu'ayant remporté des victoires indéniables dans l'amélioration des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière béninoise depuis les années 90, le mouvement syndical béninois contemporain fait face à de grandes faiblesses liées aussi bien à des questions structurelles qu'à la nature humaine.

Les faits montrent que ce mouvement est marqué par une grande fragmentation dans tous les secteurs que ce soit privé, public et même informel:

- Il évolue dans une tension sociale permanente et récurrente avec une propension exagérée à l'utilisation de la grève comme seul moyen de règlement des conflits sociaux. Cas de la santé avec des mouvements qualifiés « d'hôpitaux morts » qui mettent à mal le droit fondamental des citoyens d'accès à la santé ;
- Une capacité de négociation affaiblie et par conséquent un dialogue social contre productif qui devient difficile avec la fragmentation poussée des organisations et la perte de confiance de part et d'autre ;
- Une guerre de leadership entre organisations syndicales et une concurrence à outrance avec pour corollaire l'encouragement à la division des travailleurs dans les entreprises et services avec la création de plusieurs syndicats dans une même entreprise ;
- Une absence de démocratie interne et d'alternance au sommet des organes dirigeants de nombre d'organisations syndicales. Bref la confiscation du pouvoir syndical par une oligarchie qui s'est accaparée du mouvement syndical avec tous les travers que cela comporte comme coup bas et l'utilisation de tous les subterfuges pour se maintenir à tout prix à la tête des organisations ;
- Une incapacité de la plupart des organisations à s'autofinancer. Ceci étant dû, d'une part au non

payement par les membres des cotisations syndicales, parce qu'ils sont enclins à séparer les cotisations du militantisme et s'affranchir de celles –ci ou ne se retrouvent pas dans les différentes prises de position, et d'autre part par l'incapacité des dirigeants à trouver des sources alternatives de financement de leurs activités, notamment la création et la bonne gestion d'activités génératrices de revenus ;

- Une faible capacité de mobilisation des travailleurs lors des actions syndicales due fondamentalement à un taux réduit de syndicalisation et l'incapacité des dirigeants à prendre les décisions idoines ou à mettre en place des stratégies adéquates allant dans le sens de la mobilisation des travailleurs ;
- Une recherche syndicale pratiquement inexistante et l'incapacité à proposer des alternatives aux grands défis que rencontrent les organisations syndicales, le Bénin, et le continent l'Afrique. Il s'agit entre autres des questions économiques, de changement climatique, de transformation des économies africaines, la présence chinoise en Afrique, le Tarif Extérieur Commun de la CEDEAO, les travailleurs migrants etc.
- Des ressources humaines peu disponibles et des compétences nécessaires absentes dues essentiellement

à un manque criard de formation syndicale appropriée et de tout niveau.

Il est évident que les préceptes d'un syndicalisme démocratique et de développement ont déserté le forum. Un clientélisme exacerbé a pris le pas sur le respect des principes et de l'éthique au sein des instances syndicales.

Face à ce qui précède, Il devient important, pour quelque individu que ce soit, soucieux de la sauvegarde des valeurs fondatrices du mouvement syndical, de faire tout ce qui est en son pouvoir pour montrer que l'action syndicale peut se faire autrement surtout par rapport à la jeune génération. Et c'est pour cela que les suggestions suivantes sont faites pour un syndicalisme béninois plus performant.

Il s'agira de quelques actions devant permettre au mouvement syndical béninois de retrouver ses lettres de noblesse qui se trouvent menacées.

3.2. Quelques suggestions pour un syndicalisme performant et édifiant

Un syndicalisme performant et édifiant peut se réaliser à travers sept axes relatifs à différents aspects dont la prise en compte aiderait à sortir de l'ornière.

3.2.1 L'unité des Organisations syndicales

Comme indiqué plus haut le paysage syndical béninois compte aujourd'hui, huit (08) centrales, 46 fédérations et 674 syndicats de base dont environ 140 pour le secteur de l'éducation nationale. L'émiettement du mouvement syndical par sa fragmentation constitue un préjudice notoire à l'exercice du pouvoir syndical. « *Une famille divisée est d'avance perdue* » dit un adage populaire. Les récentes initiatives de formation d'intersyndicales suscitées par les partis politiques ou le pouvoir du changement ne laissent nullement augurer d'une tentative salutaire de recomposition des forces syndicales pour une unité d'action collective identitaire. La question de l'unité syndicale est le principal défi des organisations syndicales au Bénin.

Le mouvement syndical béninois est morcelé, miné par des divisions internes qui reposent moins sur des clivages politiques et idéologiques que sur des ambitions personnelles de certains leaders.

Si le pluralisme syndical est donc un droit, s'inscrivant en droite ligne de la convention n° 87 de l'OIT, la prolifération et la fragmentation des organisations syndicales ne sont pas de nature à renforcer leur efficacité, leur représentativité et leur crédibilité dans la défense des intérêts des travailleurs. Cette absence d'unité organique fragilise le pouvoir syndical et sa réalisation est de plus en plus improbable dans le contexte actuel caractérisé par les pesanteurs politiques, idéologiques, la

diversité des desseins et projets sous-jacents aux ambitions des leaders.

Cependant rien de solide ne peut se faire si l'union organique des organisations ne devenait une réalité. Il ne s'agira pas d'une unité d'action syndicale. Si au niveau global les grandes confédérations mondiales ont pu s'unir pourquoi au niveau local cela ne pourrait-il se faire? Quelles sont les différences idéologiques qui opposent si tant les confédérations? Si ce n'est que des questions de personne et de leadership. Mais tout est discutable et il faudra aller vers cette discussion.

3.2.2 L'indépendance financière et matérielle des organisations syndicales

Les ressources financières des organisations syndicales reposent sur les cotisations de leurs membres. Une organisation syndicale sans ressource n'a aucun moyen pour atteindre ses objectifs. Une organisation dont le financement ne dépend que d'un tiers est inévitablement fragilisée. C'est le cas aujourd'hui où la plupart des confédérations syndicales sont financées à partir des subventions de l'Etat et de l'apport des partenaires extérieurs.

On observe également la pénibilité voire la quasi absence du recouvrement des cotisations dues. Le paiement des cotisations est le premier devoir du travailleur militant. Qu'il soit syndiqué ou non, tout travailleur jouit des fruits des luttes que les autres ont osé mener. La mise en place d'un mécanisme mettant en

règle la majorité avec l'accord de chacun permettra de clarifier la situation à plusieurs niveaux et contribuera à améliorer le niveau de responsabilité des militants ainsi que leur engagement.

3.2.3 Le renforcement de l'éducation ouvrière

L'éducation ouvrière fait partie des moyens qui permettent aux dirigeants syndicaux et aux travailleurs de développer leurs capacités d'analyse, d'anticipation et d'intervention dans la résolution des problèmes auxquels ils font face. Il s'agira d'élaborer clairement une politique et un programme d'éducation et de formation de niveau de base, intermédiaire et supérieur pour les militants qui inclut des questions majeures d'ordre social, économique, politique, sanitaire, culturel prenant en compte les défis actuels que rencontre le Bénin.

3.2.4 Le renforcement de la recherche syndicale

La recherche syndicale est un outil très important pour les organisations syndicales dans leur rôle revendicatif car elle constitue le levier qui permet de se doter d'une boussole. C'est pour cela qu'il est important que le mouvement syndical béninois se dote d'un Institut de Recherche Economique et Social qui aidera les travailleurs et les organisations syndicales à anticiper les événements par la mise en route de recherches pertinentes sur des thématiques qui permettent d'avancer.

3.2.5 Le renforcement de la mobilisation des travailleurs

La force du syndicat repose sur sa capacité de mobilisation et de recrutement des travailleurs. Il s'agira de mettre en place un programme qui traduit dans les faits l'adage populaire qui indique « *qu'on ne peut mobiliser les gens que sur la base de leurs intérêts* ». Il s'agira d'améliorer la communication tant interne qu'externe et la mise à contribution des militants à travers des canaux appropriés.

3.2.6 L'amélioration de la communication syndicale

La communication est un outil de premier ordre et un outil concourant à la formation de masse et par ricochet des travailleurs. Dans cette optique la radio est un instrument de choix. C'est en cela qu'il serait nécessaire que le mouvement syndical béninois se dote de ce moyen de communication et ce en conformité avec la législation en la matière. L'objectif étant de permettre aux travailleurs d'internaliser plus aisément les concepts relatifs à la santé et la sécurité au travail. Cet outil sera le levier d'une meilleure protection, de la promotion du mouvement syndical et du droit social. Il contribuerait assurément à l'amélioration de la productivité des entreprises en même temps qu'il élèverait la conscience citoyenne.

3.2.7 La promotion et la formation de jeunes leaders syndicaux

La lutte syndicale est de plus en plus complexe et fait appel à plus de réflexion dans les prises de position. Les cadres syndicaux des pays francophones sont pour la plupart en marge des différents programmes de renforcement des capacités mis en œuvre à travers le monde et qui ne profitent qu'à d'autres pays, notamment les anglophones. Pour remédier à cela Il s'agira également d'encourager les jeunes travailleurs à améliorer leur capacité afin de leur permettre de prendre part aux différentes formations sur les questions tant économiques, que relatives à la globalisation et autres thématiques d'intérêt pour le monde du travail.

CONCLUSION

Cette étude a permis de faire l'état des lieux du mouvement syndical au Bénin depuis la colonisation à nos jours. Elle a identifié les champs de force qui façonnent et structurent le mouvement syndical dans ses grands traits. Tout en s'émancipant progressivement des formations politiques, le mouvement syndical béninois ne s'en est pas écarté complètement ; il a tissé et continue de nouer avec les groupes politiques des liens très complexes. La quête de l'unité syndicale est un long cheminement qui alterne continuité et rupture au gré de l'action centrifuge des forces du pluralisme ou du monolithisme syndical.

L'avènement du renouveau démocratique a induit dès les années 90 le pluralisme syndical avec pour corollaire la fragmentation du paysage syndical avec abstraction de différences entre lignes idéologiques et le renforcement de la cacophonie des ambitions.

Cette situation fragilise énormément le pouvoir syndical, déjà érodé par la précarité de l'emploi, la prépondérance de l'informel, les dérégulations des secteurs clés de l'économie, les multiples défis de développement.

La dilution du pouvoir syndical rend difficile la pratique du dialogue social qui se fossilise de plus en plus du fait de ses nombreuses imperfections.

En perspective, ce dialogue pourrait s'enrichir d'un processus de participation démocratique des travailleurs reposant sur trois

piliers (i) la participation des organisations syndicales à la gouvernance budgétaire ; (ii) en amont du processus d'élaboration des politiques sociales, (iii) la mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle citoyen par les acteurs du dialogue social, de l'exécution du budget de l'Etat dans les secteurs sociaux sensibles.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Amoussou, C, A. (2014), Les nouvelles formes de regroupements syndicaux au Bénin: quelles conséquences pour les confédérations? Communication présentée au séminaire national de formation syndicale des responsables de la CSA-Bénin, octobre 2014, Grand-Popo.

Amoussou C A (2014), le syndicat, une école de citoyenneté. Communication présentée à l'installation du CSDS du Ministère de la jeunesse et des sports du Bénin, Cotonou, novembre 2014.

Ataïgba, D, (2010), le pacte social: une utopie? Communication présentée à Casablanca, Maroc du 23 au 26 Mars 2010;

Balaro, G., (2011), Impacts des grèves des enseignants sur la croissance et la productivité au Bénin, Communication présentée à l'Atelier du Comité PIB-TOFE, Grand-Popo, 2011;

Balaro, G., (2012) Analyse de la vision et de la gouvernance économique et proposition d'alternatives prospectives, Communication présentée au Conclave du Cercle de Réflexion Stratégique sur la Vision du Bénin, Fondation Friedrich Ebert, Grand-Popo, Août 2012.

BIT (2010), Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone, Publication OIT, Genève

BIT (2004), Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous, Genève.

DGAE-GIZ, (2013), Impact des grèves sur l'économie béninoise, Rapport d'étude, 2013;

Fondation Friedrich Ebert (2004) le paysage syndical au Bénin, Cotonou

Dossou, T., S., (2004), l'unité d'action dans un contexte de pluralisme syndical, cas du Bénin, Document de travail de la CSA-Bénin, Cotonou

Dossou, T., S., (2014), Quel avenir pour le mouvement syndical béninois, Communication à l'Atelier du Comité des Jeunes de l'UNSTB, Avril 2014

Dossou, T., S., (2014), Le dialogue social : concept, contenu et outils de mise en œuvre, Communication présentée à l'Atelier des travailleurs de l'INRAB sur les négociations collectives, Pobè, 2014 ;

Polanyi, K., (1983), La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps, Editions Gallimard, Paris ;

Przeworski, A., Some Problems in the Study of Transitions, in G. O'Donnell, P. Schmitter, L. Whitehead, Ed Transitions from Authoritarian Rule. Comparative Perspectives, Baltimore, The Johns Hopkins University Press, 1986, pp. 47-63.

Stiglitz, J., E., (2006), Un autre monde est possible : contre le fanatisme des marchés, Editions, Fayard, Paris.

Zato-Koto-Yérima, N., (2014), la pratique du dialogue social au Bénin : Bilan et perspectives, Bulletin de la Fondation Friedrich Ebert, n°19, Août 2014.

Zounon, E., (2009), l'UNSTB, 35 ans de lutte ouvrière, Publication UNSTB, Cotonou.

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) au Bénin

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est présente au Bénin depuis 1993. Le Bureau de la FES à Cotonou est responsable de la coordination des activités de la FES au Bénin, au Togo et au niveau régional. Au Bénin, les programmes de la FES visent à accompagner les efforts des partenaires étatiques et non-étatiques dans :

- le renforcement des capacités des parlementaires ;
- la consolidation de la liberté d'expression et le renforcement des capacités des médias pour la conduite d'investigations indépendantes ;
- le renforcement des capacités des organisations de la société civile notamment sur les thématiques politiques, économiques et sociales ;
- l'émergence et la consolidation d'une culture syndicale responsable qui assure la défense des intérêts des travailleurs ;
- la promotion du jeune leadership au sein des médias, des organisations de la société civile, des syndicats et des partis politiques.