

ETUDE
SUR
LE PAYSAGE
SYNDICAL AU TOGO

Pr. N'buéké Adovi GOEH-AKUE

Décembre 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 Rehoboth (66 47 04 47/ 95 95 63 93)

Dépôt légal N° 8324 du 17/12/2015
Bibliothèque Nationale, 4^{ème} trimestre
ISBN : 978 - 99919 - 0 - 906 - 6

« 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 ».

SOMMAIRE

Liste des abréviations.....	1
Avant propos.....	5
Introduction.....	9
I. Brève synthèse du syndicalisme au Togo : des origines à 1990.....	12
II. Le paysage syndical au Togo des années 1990 à nos jours.....	22
II.1 Le syndicalisme au Togo à l'ère de la lutte pour l'ouverture démocratique.....	24
II.2. L'intersyndicale (ISTT) : vers une volonté d'unité d'action ou immobilisme ?.....	35
II.3. Dialogue social de 2006 : recommandations et acquis...38	
II.3.1. Le nouveau code de travail de 2006 et le statut général de la fonction publique.....	43
II.3.2. La convention collective interprofessionnelle.....	48
III. Défis majeurs : Facteurs favorables ou défavorables d'un syndicalisme professionnel au Togo.....	50
III.1. Les attentes insatisfaites et le désaveu des secrétaires généraux des centrales : avènement de la Synergie des travailleurs (STT).....	51
III.2. La STT et la question du statut général de la fonction publique.....	59
IV. Quel avenir pour le syndicalisme au Togo ?.....	63

IV.1.	Synthèse SWOT du paysage syndical au Togo.....	67
IV.2.	Les actions à envisager.....	69
IV.2.1.	A court terme.....	70
IV.2.2.	A moyen et long terme.....	73
IV.3.	Calendrier de mise en œuvre des actions.....	76
Bibliographie	79

LISTE DES ABREVIATIONS

CAPCOT	Collectif des associations des professeurs contractuels du Togo
CCST	Coordination des centrales syndicales du Togo
CDPA	Convention démocratique des peuples africains
CEPE	Certificat d'études primaires élémentaire
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGCT	Confédération générale des cadres du Togo
CGT	Confédération générale des travailleurs
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CISL-ORAF	Organisation régionale africaine de la CISL
CMT	Confédération mondiale du travail
CNDS	Conseil national du dialogue social
CNTT	Confédération nationale des travailleurs du Togo
CSI	Collectif des syndicats indépendants
CSI	Confédération syndicale internationale
CSTT	Confédération syndicale des travailleurs du Togo
CTTC	Confédération togolaise des travailleurs croyants chrétiens
DSRP	Document stratégique de réduction de la pauvreté
FE/CNTT	Fédération de l'Éducation de la CNTT
FENASYET	Fédération nationale des syndicats de l'éducation du Togo
FESEN	Fédération des syndicats de l'Éducation nationale
FESET/UGSL	Fédération syndicale de l'Éducation du Togo de l'UGSL
FETREN-UNISIT	Fédération des travailleurs de l'Éducation nationale de l'UNISIT

FOD	Front de l'opposition démocratique
GSA	Groupement des syndicats autonomes
ISTT	Intersyndicale du Togo
ITIE	Initiative pour la transparence dans les industries extractives
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
ODSTA	Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPPTE	Pays pauvres très endettés
RPT	Rassemblement du peuple togolais
SECIT	Syndicat des employés de commerce et des industries du Togo
SEST	Syndicat de l'enseignement supérieur du Togo
SNES	Syndicat national des enseignants du supérieur
STT	Synergie des travailleurs du Togo
SYLASTO	Syndicat libre des agents de la santé du Togo
SYLIPOSTEL	Syndicat libre des Postes et télécommunications
SYNAMED	Syndicat national des médecins
SYNPERSANTO	Syndicat du personnel de santé du Togo
SYNPHOT	Syndicat des praticiens et hospitalier du Togo
TVT	La télévision nationale togolaise
UGSL	Union générale des syndicats libres du Togo
UNIR	Union pour la République

UNSI Union nationale des syndicats indépendant du Togo
UNTT Union nationale des travailleurs du Togo
USET Union des syndicats de l'éducation du Togo

AVANT-PROPOS

Le rôle traditionnel des syndicats est de contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs affiliés, assurer la sécurité sur les lieux du travail ainsi que protéger l'emploi et la sécurité des revenus. Les syndicats togolais ont toujours accompli cette obligation depuis leur implantation avec des résultats variés selon les périodes. Pour ce faire, ils se mettent au service de leurs affiliés à travers les fonctions classiques de représentation, de défense, de formation, d'éducation et de solidarité.

Depuis les indépendances et en dépit des efforts des leaders syndicaux, les élections pluralistes au Togo n'ont pas conduit à une alternance au pouvoir. Cette situation de fait a influencé le paysage syndical et amené les syndicats à aller au-delà de leur rôle traditionnel pour proposer, parfois, des motivations non salariales et non statutaires en dehors des accords collectifs classiques.

D'un monolithisme syndical caractérisé par une centrale unique, le paysage syndical est passé à un pluralisme marqué par l'existence de plusieurs centrales ou confédérations syndicales, une pensée plurielle et une aspiration à une gestion

démocratique de ces organisations syndicales au regard des dispositions de la convention 87 de l'OIT.

Avec le libéralisme économique et les contraintes de la mondialisation, la protection des droits syndicaux et des travailleurs est devenue plus qu'une nécessité à travers la promotion et le renforcement du dialogue social pour faire aboutir les revendications des travailleurs.

Malgré ces défis socioéconomiques immenses qui interpellent les syndicats, le paysage syndical du Togo est caractérisé par un déficit de concertation et de consultations régulières entre les parties prenantes au dialogue social. Cette situation est due au fait que l'unité d'action syndicale, gage de l'efficacité des syndicats, a fonctionné avec des limites.

Elle se caractérise aussi par 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, un déficit de proposition d'alternatives idoines nécessaires à la négociation etc.

Un des faits majeurs ayant marqué la vie syndicale au Togo au cours de l'année 2013 est la création d'un mouvement

syndical presque spontané, la Synergie des travailleurs du Togo (STT). Quelle que soit les avis partagés des acteurs sociaux, ce mouvement a marqué et marquera encore durablement le paysage syndical togolais vu que la STT est aujourd’hui devenue la septième centrale syndicale au Togo depuis le 6 février 2015.

Il se pose donc aux centrales et confédérations syndicales les défis d’adaptation de leurs rôles, d’élaboration de stratégies et réflexions profondes sur leur fonctionnement pour répondre à ces grandes mutations.

Ce sont ces constats qui ont motivés la Friedrich Ebert Stiftung à commanditer la présente étude. Elle fait suite au séminaire de réflexion portant sur le thème « les enjeux et les perspectives de l’unification des organisations syndicales des travailleurs au Togo » que la Fondation Friedrich Ebert a organisé en 2013 en collaboration avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) Afrique.

L’une des conclusions majeures de cet atelier a été la nécessité d’une étude sur le paysage syndical au Togo pour mieux appréhender les dynamiques en cours dans ce secteur très important pour la démocratie togolaise d’une part et trouver sur une base consensuelle des solutions idoines qui pourraient contribuer au renforcement du pouvoir des syndicats d’autre part.

Les conclusions auxquelles a abouti cette étude interpellent tous les acteurs du monde syndical, notamment les travailleurs et les syndicats.

Fondées sur différents schémas, les conclusions ont mis l'accent sur les recommandations à mettre en œuvre pour donner plus de visibilité et de crédibilité à l'action syndicale au Togo. 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, l'assainissement du milieu syndical et à long terme la réduction du nombre de centrales syndicales constituent des axes de réformes proposés par le consultant.

Puisse cette étude contribuer au renforcement de l'action syndical et permettre une meilleure lisibilité du paysage syndical au Togo.

Je souhaite une agréable lecture à toutes et à tous.

Fritz Kopsieker

Représentant Résident

INTRODUCTION

Instrument de combat, en Afrique comme ailleurs, les syndicats ont toujours suscité des réactions de suspicion voire d'hostilité de la part des patrons et de l'autorité qui y voient, moins des partenaires, que des regroupements susceptibles de perturber la machine de production. Ils regroupent, le plus souvent, des travailleurs de mêmes secteurs d'activités. Il peut arriver qu'ils soient composés des travailleurs de la même branche. Le regroupement de plusieurs syndicats du même secteur constitue une fédération et quand les syndicats de secteurs différents et de branches différentes se mettent ensemble pour défendre leurs causes, ils constituent une confédération ou une centrale syndicale.

Le syndicalisme africain est relativement jeune. Sa naissance formelle en Afrique francophone remonte à 1944. Ce n'est qu'à partir de 1947 que les premiers syndicats de travailleurs autochtones africains furent portés sur les fonts baptismaux. En effet, dès le lendemain de la deuxième guerre mondiale, les organisations syndicales se sont véritablement constituées en Afrique. Elles ont très tôt entrepris des actions multiformes afin de faire aboutir leurs revendications. Assez rapidement, la recherche de l'amélioration du niveau de vie s'est transformée en refus de l'ordre colonial vis-à-vis de l'administration

qui était alors, de loin, le plus gros employeur de salariés. Les revendications syndicales croisent souvent les positions des partis politiques en lutte contre le pouvoir établi. Dans le cas d'espèce, la tendance est d'assimiler leurs actions à celles des partis politiques et il arrive que des syndicats se rallient aux partis politiques, devenant, de ce fait, une des principales composantes de la lutte pour l'émancipation politique. Au Togo, leurs actions ont été déterminantes dans la lutte pour l'indépendance. Cette caractéristique originelle reste une constance et, comme une tâche, a marqué durablement le paysage syndical national au Togo. Aussi, toutes les actions engagées par les travailleurs sont-elles toujours perçues par les gouvernants comme une atteinte à l'ordre public et entraînent des bras de fer entre le pouvoir politique et les travailleurs. Comment les syndicats des travailleurs du Togo se sont-ils organisés depuis les années 1990 ? Quelles furent les actions menées ? Les moyens utilisés, les antagonistes intersyndicaux, les tentatives de rapprochement, les réussites et les échecs ? En d'autres termes, quelles sont les tendances significatives de la vie syndicale et les caractéristiques du paysage syndical aujourd'hui au Togo ?

La présente étude s'est appuyée sur la documentation générale concernant la vie syndicale au Togo et la presse locale. Celles-ci sont croisées avec une collecte d'informations

auprès des acteurs majeurs impliqués dans les négociations, notamment les secrétaires généraux des centrales, des fédérations professionnelles et syndicats de base ainsi qu'auprès des militants de base. Le croisement des interviews et des autres sources combinées aux observations de terrain a constitué le soubassement de cette analyse structurée autour des quatre points suivants : (1) Brève synthèse du syndicalisme au Togo des origines à 1990, (2) Le paysage syndical au Togo des années 1990 à nos jours, (3) Défis majeurs du syndicalisme togolais : facteurs favorables ou défavorables à un syndicalisme professionnel au Togo et enfin (4) Quel avenir pour le syndicalisme au Togo ?

I. Brève synthèse du syndicalisme au Togo : des origines à 1990

Le syndicalisme n'a été autorisé au Togo qu'en 1920. A ces débuts, seuls les travailleurs de statut civil français et européen pouvaient se constituer en syndicat. Dès lors, les centrales métropolitaines ont étendu leurs actions aux territoires coloniaux. En définitive, le droit de se syndiquer n'est reconnu aux salariés autochtones qu'à la suite du décret du 7 août 1944 du gouvernement provisoire d'Alger, promulgué au Togo le 3 octobre 1944. Ce syndicalisme était alors sous surveillance de l'administration et sous encadrement des centrales métropolitaines à savoir : la Confédération générale des travailleurs (CGT) et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Il était à l'époque exigé des dirigeants syndicaux d'être au moins titulaire du certificat d'études primaires élémentaires (CEPE) et chaque syndicat devait présenter un bilan financier au procureur de la république. Les syndicats, de ce fait, étaient soumis à un contrôle administratif voire judiciaire. Ces contrôles sont progressivement levés avec le décret du 17 octobre 1944, une sorte de prototype de code de travail pour l'Outre-mer dit « Code Moutet ». Ledit décret était pratiquement silencieux sur la question syndicale. En définitive, c'est la loi N° 52-1322 du 15 décembre 1952, portant code de travail d'Outre-mer, promulguée au Togo le 24 décembre 1952, qui a étendu au territoire les droits syndicaux.

En ces moments là, ce furent donc les centrales métropolitaines qui ont initié les travailleurs togolais au syndicalisme et ils durent longtemps rester sous leur protection.

C'est ainsi que, entre 1945 et 1947, les syndicalistes togolais ont bénéficié d'un encadrement de proximité de la CGT. Un des leaders, Félix Awouté fut même admis à l'École syndicale de Courcelles, en région parisienne, où il fit la rencontre d'autres camarades africains dont le Guinéen, Sékou Touré. D'ailleurs, c'était à la suite d'un grand meeting de sensibilisation d'un émissaire de la CGT, en la personne de Marcel Dufriche le 20 janvier 1945 à Lomé, que les deux premiers syndicats des autochtones virent le jour. Il s'agissait :

- i) du Syndicat des agents auxiliaires et journaliers des services publics,
- ii) du Syndicat des employés du commerce et d'industrie du Togo (SECIT).

Dès l'année suivante, en 1946, ce fut le tour des agents des postes, téléphone et télécommunications, des chemins de fer et du Wharf, puis de la santé. Ces derniers ont créé avec le SECIT la première confédération du Togo sous l'appellation de l'Union des syndicats confédérés du Togo (USCT). Celle-ci a tout naturellement demandé son affiliation à la CGT et était devenue, en 1959, l'Union nationale des travailleurs du Togo (UNTT).

Pour faire contrepoids à l'influence grandissante de la CGT, sa rivale la CFTC, plutôt cléricale, opposée à l'idéologie communiste, a profité des institutions missionnaires surtout les enseignants du secteur confessionnel, pour créer en 1949, la Confédération togolaise des travailleurs chrétiens (CTTC).

Une troisième tendance née de la scission de la CGT en France qui a donné la Force ouvrière (CGT-FO) s'est également implantée mais elle a connu moins de succès auprès des travailleurs autochtones à l'exception du Syndicat des agents d'affaires et géomètres du Togo née en 1949 qui en fut le seul filleul.

Comme on peut le constater, les germes de l'atomisation syndicale remontent déjà à l'origine du syndicalisme en Afrique noire française. Les rivalités idéologiques de la métropole sont également reproduites dans les territoires d'Outre-mer. Déjà trois tendances étaient perceptibles : les syndicats radicaux affiliés à la CGT, les confessionnels réformateurs proches des Églises chrétiennes et une dernière tendance du centre gauche.

En 1949, le Togo comptait trente-cinq (35) syndicats de salariés avec environ 6000 adhérents. Il y avait également à la même époque, les syndicats d'employeurs. Ils étaient au

nombre de six dont trois syndicats africains d'employeurs¹. Bien évidemment, malgré cette diversité de tendances, selon les intérêts et l'évolution propre aux populations autochtones, les uns et les autres se sont engagés de gré ou de force dans des actions unitaires ou bien avaient des positions divergentes.

En réalité, malgré cette atomisation dès le début du syndicalisme, la volonté d'unité d'action était une des caractéristiques majeures de la lutte syndicale. Dès les années 1946 et 1948, les premières confédérations se sont formées. En janvier 1948, la revue Chronique syndicale du Togo exhortait les travailleurs en ses termes : « il est temps que chaque travailleur sache que la force syndicale réside dans l'unité et la solidarité de tous les travailleurs pour la défense d'un idéal commun épris de justice et d'équité ». Cette unité s'est en fait réalisée autour d'un point commun du combat qui, au cours des années 1950, a tourné non seulement autour de la question centrale de l'amélioration des conditions de travail mais surtout s'est focalisé sur la lutte contre le colonialisme donc pour l'indépendance.

La multiplication des syndicats n'a donc pas historiquement affaibli la position des syndicats pendant la période coloniale. Quand bien même des divergences de points de vue ont

1 Le syndicat des agents d'affaires et géomètres du Togo ; le syndicat des commerçants togolais (siège à Aného), le syndicat de la confédération générale de l'artisanat togolais, créé en 1951.

prévalu au lendemain de l'indépendance surtout vis-à-vis de l'attitude à tenir sur la participation ou non de leur leader syndical, le nommé Paulin Akouété, au gouvernement ou de siéger au Parlement.

Le choix de ce dernier a été de laisser son siège de député pour un poste ministériel, celui de la fonction publique et du travail. Cette option a sûrement fragilisé la position des syndicats et mis à mal l'unité d'action au cours des premières années de l'indépendance. Cette situation est responsable en partie des rivalités sourdes entre les deux centrales jusqu'à ce que toutes deux furent obligées par le parti au pouvoir de se saborder et de se fondre, à partir de 1973, dans une centrale unique, la Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT), devenue de facto une aile marchante du parti unique, le Rassemblement du Peuple togolais (RPT), créé en novembre 1969. Suite au Congrès de RPT de Kara en 1976 qui a proclamé la primauté du parti sur toutes les institutions du pays, la CNTT est devenue le creuset national de tous les travailleurs, tous secteurs confondus.

Pendant toute cette période de gestion politique à l'ère du parti unique, de 1969 jusqu'en 1991, il n'y a point de place pour une action syndicale hors de la Confédération nationale des travailleurs du Togo. Toutes les associations regroupant les

forces vives y compris les femmes, les jeunes, les travailleurs des secteurs publics, parapublics, du privé et de l'informel, même les chefs traditionnels et les agents de sécurité (policiers, gendarmes, militaires) devaient regarder dans la même direction, celle du parti. Les cotisations syndicales étaient alors d'office prélevées à la source pour tous les travailleurs salariés tant du secteur public que privé. L'option prise par les instances dirigeantes était le syndicalisme de participation responsable. Celle-ci suppose selon le secrétaire général de coopérer activement avec le gouvernement en donnant ses points de vue qui s'inspirent des idéaux du parti-état².

Au cours de la période des vaches grasses, c'est à dire avec la conjoncture favorable de la décennie 1970, caractérisée par le coût favorable des matières premières (cacao, café, phosphates), les travailleurs étaient gratifiés presque à chaque début d'année, à l'occasion de l'anniversaire de la prise du pouvoir par le Général Eyadéma Gnassingbé. Une bonification entre 5 et 10% était ordonnée sur les soldes. Les entrepreneurs privés étaient aussi instamment invités à honorer cette bonification. Il s'ensuivait globalement une inflation généralisée qui érodait le pouvoir d'achat des travailleurs. Cette bonification ne tenait pas forcément compte

2 La CNTT et la participation responsable, recueil de discours, Lomé, Budapest, 1981, 89p.

du coût de la vie ou du panier de la ménagère afin d'indexer les rémunérations en conséquence. Évidemment, en 1990, les nombreuses atteintes aux droits de l'homme enregistrées par la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH) et les atteintes aux libertés fondamentales ont été à l'origine des revendications politiques sur fond de crise sociale qui ont débouché sur la Conférence nationale des forces vives en juillet et août 1991.

En effet, le 5 octobre 1990, les autorités administratives et politiques du Togo ont été surprises par un mouvement contestataire sans précédent. Les actions ont été rondement menées majoritairement par des jeunes appartenant à des associations estudiantines et le soutien politique de la Convention démocratique des peuples africains (CDPA) alors dans la clandestinité. Ce mouvement se situe dans la foulée des revendications pour une gouvernance démocratique en Afrique au début de la décennie 1990. Mais le fondement des revendications est éminemment social. La crise économique de la décennie 1980 et la thérapie appliquée à savoir, les politiques d'ajustement structurel ont engendré un délabrement économique caractérisé par le recul des avancées sociales. Le monde du travail, au plan national, était largement touché par cette crise.

Le Togo a commencé à mettre en œuvre son premier programme d'ajustement structurel au début de 1981. Il s'est traduit par la mise à la retraite inattendue de beaucoup de travailleurs du secteur public et parapublic. Par une circulaire, des agents de l'État et des services parapublics, ayant effectué trente ans de service, sans avoir atteint l'âge de la retraite, qui était alors de 55 ans, sont remerciés. Les avancements automatiques au titre de l'ancienneté étaient aussi bloqués. Le chômage a gagné du terrain. Cette situation de déliquescence économique a eu pour conséquence une dégradation de la vie sociale puisque les secteurs sociaux ont été largement touchés. Les recrutements d'enseignants et des agents de santé ont été aussi bloqués alors que les effectifs augmentaient au niveau scolaire. Les hôpitaux et dispensaires n'avaient plus de personnel en nombre alors que la demande augmentait. Les indigents ne pouvaient plus bénéficier des premiers soins en cas d'hospitalisation.

Le secteur artisanal, autrefois très dynamique, profitait des grands travaux engagés au cours de la décennie précédente. Il est rentré dans une sorte de léthargie. Celle-ci a gagné également le secteur informel dans son ensemble.

Les esquisses de redressement économique, tentées au cours de la décennie, n'ont pas réellement porté de fruit. Les réajustements de politiques économiques à travers l'adoption d'un plan de développement par glissement, en lieu et place,

du quatrième plan quinquennal³ (1980-1985) se sont soldés plutôt par le regain du chômage. Plusieurs entreprises publiques et parapubliques ont dû être obligées de mettre la clé sous le paillason. C'était les cas de l'aciérie, de la raffinerie etc. Même le fleuron de l'industrie extractive du Togo, l'Office togolais des phosphates (OTP) qui participait pour une part relativement importante au PIB, suite à sa nationalisation en 1974, a vu sa production baissée et connaissait dès lors des problèmes de trésorerie. Certes les politiques ont opté pour transformer tout le territoire en zone franche industrielle, à travers un code d'investissement rénové en 1985. Au nombre des avantages octroyés aux potentiels investisseurs, il y avait bien entendu la garantie de maintenir les travailleurs en respect pour assurer une main d'œuvre soumise, malgré les conditions difficiles de travail. Celles-ci étaient bien sûr garanties par la dictature du Parti État, le Rassemblement du peuple togolais qui avait embrigadé les travailleurs dans la Centrale unique : la Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT) depuis janvier 1973. L'option de la CNTT était claire : un syndicalisme participatif dans lequel, il n'y a point de débats ni de revendications. Quand bien même le discours politique évoque constamment la démocratie, l'élection du

3 Depuis 1966, le Togo a adopté à l'instar de nombreux autres États africains un développement planifié. Des plans quinquennaux sont élaborés. Ceux-ci devront aboutir au décollage économique à l'horizon 1985. Malheureusement, cette option fut progressivement abandonnée avec la crise économique des années 1980.

premier secrétaire, resté en poste plus deux décennies et surtout la manière dont les faits se sont déroulés au congrès constitutif peut laisser douter de cette option⁴ . Le secrétaire général est promu au Bureau politique du Parti État et était pratiquement inamovible. Le renouveau démocratique amorcé avec la crise d'octobre 1990 a créé une nouvelle situation et un cadre nouveau du développement du syndicalisme et de l'action syndicale au Togo.

4 Le secrétaire général de l'UNTT, le camarade Toovi, élu au congrès constitutif a disparu ou éconduit à la frontière ; on lui reproche de ne pas être togolais. Sa situation n'a jamais été éclaircie. Cf. 67e session du BIT de 1974. A sa place le gouvernement serait intervenu pour placer son candidat le camarade Barnabo. Depuis, une division sourde a miné l'unité retrouvée ou plutôt imposée.

II. Le paysage syndical au Togo des années 1990 à nos jours

Au Togo, après la phase de monolithisme syndical à l'ère du parti unique, avec le Rassemblement du Peuple togolais (RPT) entre 1973 et 1990, s'ouvre une aube nouvelle de démocratie et de multipartisme à partir d'avril 1991. Celle-ci se caractérise également par le pluralisme syndical. Les syndicats, à l'image des partis politiques, se sont multipliés. Leurs regroupements ont donné vie à six confédérations qui continuent d'œuvrer actuellement sur le territoire. Ce sont :

- la Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT), l'ancienne Confédération unique, creuset des travailleurs, qui a fini par se déconnecter de l'ancien parti unique, le RPT, le 5 avril 1991 ;
- la Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT), ancienneCTTC qui regroupait jadis les travailleurs croyants du Togo (avril 1991) ;
- le Groupe des syndicats autonomes (GSA) dominé largement par les travailleurs des banques et des assurances, qui se joint à ceux des postes et télécommunications est également créé en avril 1991 ;
- l'Union nationale des syndicats indépendants du Togo (UNSI), plutôt révolutionnaire, avec un discours qualifié de marxisant par une frange de l'opinion nationale créée le 19 Mai 1991 ;

- l'Union générale des Syndicats libres (UGSL), constituée en réaction contre la grève générale illimitée, déclenchée en novembre 1992 par le Collectif des syndicats indépendants comprenant le GSA, la CSTT et l'UNSIT et soutenue par des partis politiques de l'opposition de l'époque ;
- la Confédération générale des cadres du Togo (CGCT) essentiellement composée des cadres de l'administration publique qui se sont regroupés en juillet 1996.

Depuis le 6 février 2015, la Synergie des travailleurs du Togo est née et constitue la septième centrale syndicale au Togo.

II.1. Le syndicalisme au Togo à l'ère de la lutte pour l'ouverture démocratique

Les manifestations de mécontentements étaient avant tout politiques. Elles étaient d'abord organisées par les associations estudiantines qui réclamaient de meilleures conditions d'études et de travail. Très rapidement, elles furent relayées par les masses populaires encadrées par les partis politiques qui sortirent de la clandestinité ou bien ont vu le jour avec l'adoption de la charte des partis en avril 1991, simultanément avec le retour au pluralisme syndical. Le 5 octobre 1990, fut le point de départ véritable de la contestation. Suite aux affaires de tracts distribués par les étudiants, deux jeunes militants de la Convention démocratique des peuples africains (CDPA) devaient passer ce jour en jugement pour avoir distribué des tracts. La foule des jeunes, dans un élan révolutionnaire, s'insurgea et s'attaqua aux édifices et aux biens publics. La capitale s'embrasa ainsi que des villes de l'intérieur. Il s'ensuivit une vague de répressions et d'actions. Les travailleurs, les femmes, bref tous les secteurs de la vie publique avaient été mobilisés. Les négociations multiples ont abouti à l'accord du 12 juin 1991 qui a ouvert la porte à la Conférence nationale des forces vives de la nation. Celle-ci s'est tenue en juillet et août 1991. Elle s'est proclamée souveraine, s'érigant ainsi en états généraux en vue de légiférer et fonder un nouvel ordre

constitutionnel. C'est compter sans la réaction des forces armées du Général Gnassingbé. Le bras de fer fut alors engagé. Les centrales syndicales y ont pris une part active. Elles ont choisi pour la plupart de se mettre du côté des partis politiques dans le Front de l'opposition démocratique.

La CNTT, tout en se dissociant du Parti-État, ne prit pas partie officiellement pour la grève générale illimitée, déclenchée le 16 novembre 1991 par les trois centrales syndicales : la CSTT, l'UNSI et le GSA avec l'appui du collectif des partis de l'opposition. La CNTT néanmoins n'avait pas les moyens d'empêcher ces militants de base d'y prendre part. C'est ainsi que, comme à l'époque de la lutte pour l'indépendance, les travailleurs togolais, dans la grande majorité, par leur détermination vont lourdement peser en s'engageant dans l'action politique. Les conséquences de cet engagement ouvert vont durablement marquer le paysage syndical du Togo.

En faveur des revendications multiformes pour plus de liberté et le respect des Droits de l'Homme, la CNTT, la confédération aile marchante du Parti État ne sera plus seule sur l'échiquier national. Au lendemain de la révolte populaire du 5 octobre 1990, le pouvoir politique après maintes tergiversations a laissé l'espace aux partis politiques, jadis clandestins, aux associations et aux centrales syndicales de revoir le jour. C'est

ainsi que de nouveaux partis ainsi que de nouveaux syndicats de base et confédérations syndicales anciens ou nouveaux, se remirent en selles.

Dorénavant, pour prendre part au débat public et à la Conférence nationale que réclamaient alors les partis politiques, les trois confédérations se sont mises ensemble pour former le collectif des syndicats indépendants (CSI) qui s'est résolument engagé aux côtés des partis politiques de l'opposition regroupés eux dans le Collectif de l'opposition démocratique (COD). Le CSI forme avec ce dernier le Front de l'opposition démocratique (FOD). Il s'agit d'une réédition de l'action jumelée des syndicats avec les partis politiques nationalistes au moment de la lutte contre le colonialisme des années 1950. Les syndicats furent donc représentés à la Conférence nationale. M. E. Akolly du SYN BANK fut membre du présidium comme chargé de l'organisation. Les camarades Agbenygan Aglamey-Pape du GSA, Pierre Dagba de la CSTT, et Norbert Gbikpi de l'UNSIT ont été des acteurs très actifs. Ce dernier fut même, à la fin, élu au Haut Conseil de la République, organe chargé de légiférer pendant la période de transition.

Cette situation, au plan de l'objectif, à savoir la reconquête des libertés fondamentales pour se garantir un cadre de revendication du bien-être des travailleurs et de la population en

général, peut être considérée comme louable. Mais elle a ouvert davantage la porte à un pluralisme syndical total, à l'origine de la multiplication du nombre de syndicats dont la diversité et les intérêts divergents sont susceptibles de conduire à des blocages de l'action syndicale ; les uns contrecarrant les autres. La grève générale déclenchée le 6 juin 1991 ainsi que plus tard la grève générale illimitée qui va durer plus de huit mois à laquelle a appelé le CSI pour revendiquer la sécurité sur les lieux de travail ont fini par prendre la tournure d'une grève politique.

En effet, cette dernière grève lancée le 16 novembre 1992 a paralysé le pays pendant huit mois bien comptés. La machine de production a souffert, le recul est général, le PIB a chuté. Au regard de la mobilisation, ce fut un choc pour la vie économique togolaise. Pour une fois, toutes les activités ont été bloquées dans tout le pays : secteurs publics comme privés ainsi que l'informel vivaient au ralenti. L'insécurité ambiante a entraîné le départ massif de la population urbaine (notamment celle de Lomé, la capitale) soit vers les campagnes, soit hors du pays dans les États voisins (Bénin et Ghana).

Dans ce contexte, l'autorité publique a trouvé le moyen de favoriser l'émergence d'une nouvelle force syndicale afin de contrecarrer les grévistes. C'est dans ce contexte qu'est née l'Union générale des syndicats libres (UGSL) en tant que

force « réactionnaire ». Pour les responsables de ce nouveau mouvement, il s'est agi de regrouper les travailleurs qui se sont retrouvés sans salaires et qui ont estimé que la situation née de la grève générale est anormale et ont décidé de reprendre le service. Dès lors, s'engage dans le paysage syndical une scission dont la conséquence majeure a été l'immobilisme ; les uns sont considérés comme syndicats de l'opposition (CSTT, UNSIT et GSA) ; les autres, en l'occurrence l'UGSL, fort de l'accueil favorable du gouvernement développaient des thèses contraires par rapport aux autres syndicats qui se retrouvent dans le camp de l'opposition démocratique, son secrétaire général, sans doute pour service rendu, est promu au poste de ministre de la fonction publique et du travail après la reprise. Ce poste leur sera réservé jusqu'au lendemain du dialogue social de 2006. L'équipe gouvernementale ayant suivi ce dialogue a, comme à l'accoutumée, encore intégré en son sein un syndicaliste, cette fois-ci dans le rang des syndicats proches de l'opposition en la personne de Nicoué O. Broohm alors SecrétaireGénéral du Syndicat de l'enseignement supérieur affilié de la CSTT. Le piège a continué de fonctionner. Le portefeuille attribué est toujours, comme depuis l'indépendance, celui du travail et de la fonction publique. Un piège qui sans doute paralyse l'action syndicale face à la gestion d'un des leurs qui se voit les mains liées par la solidarité gouvernementale.

La grève générale illimitée lancée le 16 novembre 1992 par

le Collectif des syndicats indépendants (CSI) avec l'appui du Front de l'opposition démocratique (FOD) regroupant les partis politiques du COD, a été fatale pour le syndicalisme togolais.

Ainsi, avec l'UGSL, la confédération suscitée par le gouvernement, il s'est mis en place une dualité préjudiciable à l'intérêt des travailleurs dont une partie neutralise l'autre en soutenant les actions du gouvernement du moins jusqu'au milieu de la décennie 2000. Mais en 1998 et 1999, sous l'impulsion de la FETREN-UNSIT et du Collectif des associations des professeurs contractuels du Togo (CAPCOT), une grève sectorielle vigoureuse a été menée pour demander l'apurement des arriérés de salaires accumulés après la reprise ainsi que l'intégration des enseignants auxiliaires, nouveaux corps aux conditions précaires créés par l'administration pour pallier le manque d'enseignants. Ces mouvements ont donné lieu à des manifestations et à des répressions sur toute l'étendue du territoire. Plusieurs centaines d'enseignants grévistes ont été licenciés. Ils ne seront repris qu'après un dialogue social et maints recours au plan national et international, notamment au Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

L'accumulation des mois d'arriérés de salaires, les charges dues au rééchelonnement des dettes contractées par des salariés auprès des banques commerciales pour raison d'irrégularités de paiement, les menaces et intimidations, etc. ont émoussé l'ardeur individuelle des travailleurs. On assiste à une désyndicalisation massive des déçus. Les rangs des syndicats de base étaient clairsemés ; les cotisations syndicales ne rentraient pas. Le fonctionnement des syndicats était subordonné au soutien des partenaires du nord. Ceux-ci généralement financent des projets de soutien aux travailleurs, mais nuls n'ignorent que c'est sur ces fonds que la plupart des centrales grignotent des subsides pour leur fonctionnement. Les centrales ont presque toutes élargi leurs champs aux acteurs de l'économie informelle (couturières, coiffeuses, artisans des différents domaines et aux conducteurs de taxi-moto)⁵. La longue période de monolithisme syndical au cours de laquelle les cotisations syndicales furent obligatoires et prélevées à la source est révolue. L'adhésion est dorénavant volontaire. Autant les syndiqués attendent des résultats autant ils ne soutiennent pas financièrement leurs syndicats de base, les Fédérations professionnelles et les Centrales.

5 Il faut reconnaître qu'au lendemain de la grève générale illimitée qui a duré plus de neuf mois, la recrudescence du chômage des jeunes diplômés a favorisé un nouveau corps de métiers, les chauffeurs de taxi-moto ; tout jeune arrivé de la campagne environnante sans aucune formation préalable, des étudiants diplômés ou non, ignorant toute notion de code s'improvisent chauffeur de taxi-moto. Même les salariés disposant d'engin n'hésitent pas à s'adonner à cette fonction à la fin de la journée de travail afin d'arrondir leur revenu.

L'apathie générale du syndicalisme a ouvert davantage la voie à une atomisation des syndicats de base à travers la multiplication des initiatives individuelles ou de groupuscules pas toujours représentatifs. Toutes les centrales vont essayer de ratisser large pour grossir leurs rangs. Certaines centrales se sont orientées vers des actions sociales pour attirer de nouveaux membres ou pour atténuer la souffrance des travailleurs. Il s'agit de projets sociaux : construction de centres de santé, organisation de coopératives de mutuelle de santé, d'équipement des agents de l'informel notamment les conducteurs de taxi-moto etc. En soi, il s'agit d'action au bénéfice des travailleurs et de la population mais quand celles-ci prennent le pas sur les revendications pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs vis-à-vis de l'État et du patronat, il y a problème. Les syndicats dans cette optique se substituent aux services publics des affaires sociales au détriment de leur mission initiale.

Certes, pendant cette période des actions de formations ont été initiées ici et là. En l'occurrence des séminaires de formation de base à la syndicalisation ont été organisés par les différentes centrales en vue d'élargir leurs bases. Elles se sont ouvertes entre autres aux acteurs de l'économie informelle (vendeurs de matériaux de construction, conducteurs de taxi-moto, dockers du port autonome de Lomé etc.). Cet effort de l'élargis-

sement de la base soutenu par les partenaires a porté quelques fruits puisqu'il a donné davantage de la force à la mobilisation lors des différentes actions contre l'augmentation du prix des hydrocarbures en 2011, 2012 et 2014. La faiblesse organisationnelle persiste toujours puisque le nombre de sympathisants paraît important mais le nombre des syndiqués inscrits s'acquittant de leurs cotisations n'a pas beaucoup évolué. Les centrales ainsi que les syndicats de base n'ont pas toujours l'autonomie et la capacité d'action. Néanmoins au niveau des chauffeurs et transporteurs, les barrages mis en place à l'entrée des parkings de stationnement et parfois à l'entrée des grandes agglomérations procurent des ressources dont la gestion qui en est faite ne fait pas l'unanimité⁶.

Mais les acquis de ces formations syndicales se heurtaient à une pesanteur lourde et ne sont pas véritablement capitalisés dans l'intérêt bien compris des missions primaires des travailleurs. La gestion des différents projets est une autre paire de manche. Comment ceux-ci sont-ils exécutés ? Quel est le degré de transparence de la gestion des fonds alloués par les partenaires et gérés par les dirigeants syndicaux dont la légitimité peut être mise en cause pour certains.

6 Certains anciens s'autoproclament délégués et s'adonnent à des actes d'escroquerie de leurs camarades qui rechignent sur les cotisations étant donné la non-transparence vraie ou supposée des cotisations qui leurs sont imposées

Il se pose ainsi des problèmes en matière de gouvernance syndicale s'agissant de la démocratie interne. Les congrès statutaires ne sont pas toujours tenus dans les délais. Le faible renouvellement des leaders syndicaux ne favorise pas la démocratie interne et rend les syndicats peu attractifs pour les nouveaux adhérents et les jeunes. Étant donné que les élections sociales n'ont pas été organisées, la lutte de préséance entre les centrales était acharnée. Quels secrétaires généraux devront être désignés pour représenter les travailleurs togolais aux sessions annuelles du BIT/OIT à Genève ?

En effet, sans élections sociales il est difficile de mesurer la représentativité des centrales. Chacune se fonde sur un niveau d'audience difficile à mesurer, étant donné l'instabilité des listes des adhérents. Les archives sont rarement bien tenues ou pratiquement n'existent pas. Les revendications ne s'appuient pas sur une stigmatisation de données fondées sur une approche scientifique. Les efforts de formations à la recherche syndicale soutenus par le CISL-ORAF, l'ODSTA⁷, et poursuivis par la CSI Afrique, n'ont pas encore permis réellement de mettre en place un leadership suffisamment avisé capable d'influencer les orientations des politiques publiques. Il est vrai, depuis la dernière décennie, les confédérations actives ont

7 La CISL-ORAF et l'OSDTA étaient les organisations régionales africaines des deux principales organisations syndicales internationales, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et la Confédération Mondiale du Travail (CMT) avant leur fusion en 2006 pour créer la CSI.

réussi à se faire inviter dans les nombreux fora publics notamment dans le cadre de l'élaboration des documents stratégiques de programmation d'action de développement (DSRP, NEPAD, OMD, etc.). Généralement, les délégués ne sont pas assez préparés et n'ont pas d'arguments fondés sur des diagnostics avérés. Leurs participations restent consultatives faute de propositions alternatives structurées et pertinentes. C'est ainsi que dans le cadre de l'ITIE⁸, les Centrales togolaises n'ont pas su défendre la cause des travailleurs du secteur minier dont les revenus conventionnés sont hélas misérables au regard de ceux des expatriés et des résultats de leurs entreprises.

Néanmoins, les actions de formation et le soutien du BIT/OIT et la force des conventions que le pays fut obligé sous la pression de ratifier, ont permis des avancées notables au rang desquelles il faut citer : la tenue effective du dialogue social tripartite en 2006, l'adoption et la promulgation de la loi portant code du travail de 2006 en remplacement de celui de 1974 ainsi que la signature de la convention collective interprofessionnelle le 20 décembre 2011, sans doute grâce à des actions concertées par moment de l'intersyndicale.

8 Initiative pour la transparence des industries extractives à laquelle le gouvernement a souscrit en 2010 et l'oblige à publier des rapports périodiques sur les revenus tirés des ressources minières. Les données publiées notamment dans le rapport de 2013 ne permettent malheureusement pas de mesurer la part de revenus distribués aux travailleurs par rapport aux gains des sociétés. Les secteurs notamment celui des phosphates sont toujours sous la menace des ouvriers en raison des conditions de travail et de revenus insuffisants.

II.2. L'intersyndicale (ISTT) : vers une volonté d'unité d'action ou immobilisme ?

Face à la prolifération des Centrales (6), des Fédérations professionnelles et des Syndicats de base, la conscience de l'unité d'action est ressentie par les leaders syndicaux. D'ailleurs elle est l'objet de plusieurs formations et elle est aussi un leitmotiv au niveau international depuis que des organisations syndicales internationales ont fusionné pour constituer la Confédération syndicale internationale (CSI). Au Togo, l'initiative était précoce même si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des attentes.

En effet, la multiplication des syndicats dans les années 1990 eut des effets dévastateurs sur l'efficacité des syndicats et leur crédibilité. Il s'ensuit un émiettement et un affaiblissement de l'action syndicale dont l'ultime objectif est de protéger et défendre les intérêts des travailleurs. Conscients que cette situation n'est pas propice à l'efficacité de leurs actions, les leaders décidèrent la création d'une intersyndicale. C'est ainsi que, cinq centrales sur les six : la CNTT, la CSTT, l'UGSL, la CGCT et l'UNSIT se regroupèrent dans l'intersyndicale des travailleurs du Togo (ISTT) à partir du 1er septembre 2005.

Ce regroupement n'était pas rigoureusement formalisé. S'y retrouvent les secrétaires généraux des cinq centrales avec une gouvernance tournante. Sont débattu les questions d'intérêt commun et les décisions prises devraient être consensuelles. Malheureusement, les orientations des uns et des autres sont divergentes. Les délégués de l'UGSL se départissent difficilement de leur mission de syndicat proche des positions gouvernementales. Mais avec l'évolution du paysage syndical, le discours a changé⁹. L'UNSI est restée très accrochée à sa tendance, quelque peu radicale, très à gauche selon certains analystes. La CGCT, imbu de son auréole de syndicat de fonctionnaires et de cadres cherche toujours à imposer ses points de vue et observe une relative neutralité. La CSTT se positionne tantôt en arbitre pragmatique mais s'entend davantage avec l'UNSI. Bref, le consensus était difficile à être dégagé. Le résultat, ce fut l'immobilisme malgré la volonté de s'entendre pour l'action unitaire. Ce fut davantage un regroupement de circonstance. Tantôt il est boudé par l'UNSI qui se retire ou par l'UNSI et la CSTT.

9 Depuis le dialogue social de 2006, la situation a beaucoup changé. L'approfondissement de la crise sociale a favorisé davantage la cohésion des centrales qui se concertent régulièrement pour adopter des positions communes quant aux revendications du mieux-être des travailleurs, quand bien même l'entente n'est pas toujours parfaite sur les moyens. D'ailleurs, de plus en plus, le fait qu'elles se retrouvent toutes au Conseil national du dialogue social (CNDS), les positions sont aplanies à l'avance. Mais est-ce toujours à l'avantage des travailleurs ? Ou bien sont-elles obligées d'avalier des couleuvres face au patronat et à l'État quand elles sont à court d'arguments ?

En décembre 2013, une nouvelle intersyndicale a été créée. Il s'agit de la Coordination des centrales syndicales du Togo¹⁰ (CCST) dont l'objectif déclaré est de constituer un front uni pour la défense des intérêts des travailleurs. Le gouvernement a toujours appelé les uns et les autres à la patience en subordonnant tout à l'atteinte du point d'achèvement du processus qui devra conduire l'élection du Togo au rang de Pays pauvres très endettés (PPTe) dont les effets de remise de la dette publique devaient avoir des retombées heureuses sur la condition de vie des travailleurs. Ce niveau était atteint en 2010. Mais point de retombées sur les conditions de vie directe, l'impatience était donc au comble. Le cheval de bataille de la nouvelle coalition est le vote du Statut général de la fonction publique qui devra compléter l'arsenal juridique retenu par le Dialogue social tripartite de 2006. Malgré tout, des avancées ont pu être notées et certains acquis ont été possibles au cours de cette période d'immobilisme des années 1990 et 2000.

10 Cette fois-ci les six centrales actives s'y retrouvent. La cohésion tout en étant pas parfaite n'exclut l'unanimité sur des questions majeures notamment la position sur la mise en œuvre d'une nouvelle grille salariale et la revalorisation des indices, lutte pour laquelle, pour des raisons supposées ou non de lenteurs des syndicats de bases se sont constitués en force parallèle pour des revendications plus vigoureuses ; ainsi a vu le jour la Synergie des travailleurs (STT).

II.3. Dialogue social de 2006 : recommandations et acquis

Durant toute la décennie 1990 et ce, jusqu'à 2005, le front social se recherche sans pouvoir véritablement s'affirmer. Les revendications portées par les centrales syndicales, les fédérations professionnelles et les syndicats de bases autonomes ont été noyautées par l'environnement politique global, caractérisé par une instabilité en raison de l'issue malencontreuse de la Conférence nationale. La période transitoire n'a jamais abouti à l'alternance politique, l'ordre politique établi depuis 1967 s'est poursuivi avec le Général Président. Certes la pression est restée permanente mais l'emprise très forte de l'armée sur le pouvoir politique et la capacité de répression des forces de l'ordre a inhibé toutes les luttes sociales. Néanmoins, quelques résultats ont été engrangés. Le point principal des revendications au cours de cette période est l'amélioration des conditions de vie au regard du taux d'inflation ; la dévaluation du Franc CFA en 1994 a eu des retombées plutôt négatives sur le revenu et le pouvoir d'achat des travailleurs. L'économie nationale est largement extravertie et la dépendance vis-à-vis des produits d'importation pour nombreux de produits de première nécessité (vivres et non vivres) par exemple, le riz, les hydrocarbures, les intrants agricoles, est manifeste. Il y a globalement le renchérissement du coût des transports qui a rejailli par ricochet sur tous les prix.

Il n'y a pas eu véritablement de mesure d'accompagnement au cours de cette période. De guerre lasse, le gouvernement a fini par suspendre l'impôt de solidarité de 5% institué au début des années 1990, qui, en fait, était un abattement sur les salaires.

La tenue du dialogue social du 30 janvier au 7 avril 2006 a été véritablement un aboutissement dont nombreuses recommandations sont encore en souffrance.

Au total, le protocole d'accord en sept titres, après avoir énoncé dans un premier titre la philosophie et le cadre du dialogue social en énonçant « les principes et les obligations des parties », a défini le cadre institutionnel du dialogue à travers un Conseil National de Dialogue Social (CNDS), sa composition et les mécanismes de suivi. Du deuxième au sixième titre sont déclinés les 125 points de recommandations et engagements qui ont été adoptés. Et le septième titre comporte les dispositions finales.

S'agissant de la philosophie de ce protocole, il ressort de l'analyse que l'acceptation de la tenue du dialogue social est le résultat d'une pression des travailleurs et notamment des centrales, en dépit de l'immobilisme apparent. Les grèves sectorielles notamment des enseignants contractuels et

auxiliaires¹¹ de 1998 à 2000 ont été largement suivies et ont paralysé le pays. L'impasse était effective. Les agents recrutés sur le programme emploi formation mais occupant des postes réels attendent la régulation de leur situation, il en était de même pour les enseignants et les agents de santé. Des médecins et infirmiers diplômés attendent d'être recrutés alors que le besoin est là. L'État n'étant plus en mesure de suivre la demande, le service public est défaillant et les privés occupent l'espace sans respect des règlements qui, s'ils existent sont obsolètes. Il n'y avait pas assez d'inspecteurs de travail et des lois sociales pour veiller à leur application. C'est dans cette conjoncture difficile caractérisée par l'ébullition permanente des campus universitaires que le Chef de l'État, le Général Eyadema est brutalement décédé le 5 février 2005. Les troubles et les violences consécutives au passage de témoins au fils ont affaibli quelque peu le régime qui, pour redorer son blason a accepté la tenue du Dialogue social.

11 Cette catégorie de personnel de l'éducation est en fait une réponse peu orthodoxe trouvée par l'administration pour pallier le chômage dès le début des années 1990, en recrutant des jeunes diplômés sans créer de poste budgétaires. Ceux-ci, sous forme de service national, sont recrutés pour pallier les besoins dans les administrations publiques pour une durée déterminée de deux ans (programme emploi formation). Dans la réalité ils occupent de véritables postes mais il n'y avait pas un plan bien organisé pour leur intégration. La situation est encore plus délicate dans le secteur de l'enseignement. Ici, on s'évertua même à leur créer un corps spécial, celui des enseignants auxiliaires qui occupaient des postes effectifs pour une rémunération minable sans aucune garantie de stabilité et de sécurité sociale. La situation est encore renouvelée aujourd'hui sous le contrat de volontaires.

La philosophie de base de ce dialogue dont l'hypothèque pèse encore sur l'action des leaders syndicaux, principalement les secrétaires généraux des Centrales, est le renoncement à perturber la vie socio-économique par des revendications violentes du type grève comme l'atteste le préambule. La concertation est désormais la voie à privilégier.

La première obligation commune est que « les parties (gouvernement, leaders syndicaux, patronat) s'accordent à adopter durant la période d'exécution des engagements, une attitude qui favorise la mise en œuvre des engagements et la paix sociale ». Particulièrement pour les travailleurs, il s'agit de :

- « faire de la concertation et des échanges d'informations les voies usuelles de relations entre l'employeur et le travailleur,
- s'engager et rester dans l'optique de concertation conformément aux dispositions légales, même en cas de conflit, afin de préserver l'outil de travail,
- privilégier la voie du dialogue et éviter la violence et les voies de fait en cas de grève ».

Le présent pari semble difficilement tenable. Les secrétaires généraux des centrales étant tous membres du CNDS, ils leur seraient difficiles de soutenir des mots d'ordre de grève dont ils n'ont pas les moyens de contrôler les effets pervers. Ils pourraient donc s'abstenir d'en porter la responsabilité même si le fonctionnement du CNDS ne leur donne pas satisfaction

et que les résultats des échanges ne se traduisent pas en retombées concrètes pour les travailleuses et travailleurs.

Il est néanmoins bien stipulé que le CNDS, une fois mis en place par la loi, est l'organe chargé du suivi des accords du dialogue social. Celui-ci est effectivement mis en place par le décret 2007-012/PR du 13 mars 2007, même si c'est au-delà des six mois prévu dans le protocole. Les titres III à VI portent respectivement sur : (III) Droits des travailleurs et conditions du travail ; (IV) les rémunérations ; (V) la protection sociale ; (VI) revendications sectorielles. Cet ensemble fait 125 recommandations et engagements. Dans tous les cas, il est signé par les acteurs responsables et le délai d'exécution n'est malheureusement pas clairement spécifié. Néanmoins, nombreux sont les engagements partiellement exécutés ou qui restent carrément en souffrance jusqu'aujourd'hui. Ces derniers constituent des discordances à la base des conflits sociaux aujourd'hui.

Au nombre des réussites, il faut citer le Code du travail adopté et promulgué dès décembre 2006 et la Convention collective inter-professionnelle signé le 20 décembre 2011.

II.3.1. Le nouveau code de travail de 2006 et le statut général de la fonction publique

En fait, les États généraux de l'administration publique qui devaient régler des problèmes généraux de plusieurs secteurs attendent dans beaucoup de cas. Ceux du secteur de la santé ont fini par se tenir tout comme ceux de l'enseignement supérieur et dernièrement ceux de la communication. Comme toujours, beaucoup de résolutions et de recommandations sont prises mais peu sont opérationnelles. Les moyens ne sont pas au rendez-vous ou bien la volonté politique semble timide. Les États généraux de l'éducation sont annoncés mais il est difficile de savoir quand est-ce qu'ils vont démarrer et comment les nombreux problèmes du secteur trouveront des solutions¹². Les citoyens se plaignent toujours d'un certain favoritisme des concours de recrutements, de la politisation de l'administration, avec les nominations pas toujours fondées sur le mérite et l'efficacité malgré le discours sur la modernisation de l'administration publique. La démarche qualité est devenue une préoccupation de premier ordre. L'autorité de l'État, comme il est souligné au point 10, est de plus en plus respectée. Mais de quel État s'agit-il ? La confiance n'est pas tout à fait établie

12 Il est vrai que depuis 2012, les rentrées scolaires sont perturbées par des préavis de grève des fédérations de l'éducation mais des compromis finissent par être trouvés. Le ministère a mis en place un cadre permanent de concertation (CPC) qui se réunit périodiquement pour prévenir et désamorcer les crises. Les enseignants ont réussi à obtenir quelques avantages qui attendent d'être améliorés dans le cadre d'un statut particulier en cours d'élaboration.

entre cet État et les travailleurs qui, au vu des lenteurs estiment qu'il n'y a pas toujours assez d'ouverture pour se pencher sur la question du bien-être des citoyens travailleurs dont le pouvoir d'achat reste un des plus faibles de la sous région.

L'amélioration générale du cadre juridique stipulé au point 18 est en cours et se traduit dans l'évolution du cadre juridique des affaires, de la formation et du recrutement des inspecteurs du travail. L'agence nationale pour l'emploi (ANPE) est mise en place conformément au vœu mais le référentiel des emplois n'est pas au point et l'agence est encore à un régime d'exploration des potentialités. L'adéquation de la formation à l'emploi notamment la création des institutions de formations agricoles ainsi que celle des lycées et collèges des arts et métiers comme le demande les points 22 et 23 du protocole, en raison de la vocation du pays, sont restées un vœu pieux jusqu'alors. Il s'ensuit un accroissement du chômage.

Au sujet de l'inflation, le gouvernement est invité à la maîtriser en révisant les prix des produits pétroliers, en renforçant le pouvoir d'achat des travailleurs (points 37-38-39). Néanmoins les nombreuses augmentations des prix continuent d'amenuiser le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. La commission mise en place à cet effet au niveau du Ministère du commerce ne parvient pas à infléchir les prix. La conjoncture internationale est souvent évoquée par le gouvernement qui ne joue pas assez,

aux dires des leaders syndicaux, sur les différentes fiscalités qui grèvent le coût des hydrocarbures dont les augmentations de prix ont d'importantes répercussions sur le coût des transports et donc sur le niveau des prix en général. D'ailleurs la baisse générale du prix des hydrocarbures dans le monde est rarement ressentie à la pompe par le travailleur togolais.

Les augmentations successives du SMIG qui est passé de 14000 à 28000 puis aujourd'hui à 35000 F CFA, ainsi que les augmentations des salaires dans le secteur public respectivement de 5% en 2007, de 3% en 2008, et les abattements fiscaux de 10% consentis en 2009 et 2010 ne suffisent pas à réduire les effets de l'inflation. Les travailleurs réclament que l'engagement N° 62, pris par le gouvernement de réviser le statut général de la fonction publique ainsi que les autres textes majeurs soit respecté afin que les statuts particuliers sectoriels soient révisés à leur tour. Ceci, dans leur entendement devra nécessairement être accompagné de nouvelles grilles de salaires appropriés modifiant le niveau de la valeur indiciaire. C'est le grand point de discorde à la base de la grogne de l'année 2013 et qui se poursuit encore aujourd'hui.

En effet, sur ce point le gouvernement avec l'appui du PNUD a commandité une étude devant aboutir aux nouveaux statuts et à un nouveau code de sécurité sociale. Ladite étude conduite

conjointement par les experts payés par le PNUD dans le cadre du projet de réforme de la fonction publique a abouti à un avant-projet de loi. Ce dernier a fait l'objet de plusieurs ateliers de validation auxquels les délégués syndicaux ont participé et donné leur caution. Le projet malheureusement est resté trois ans durant entre le gouvernement et l'Assemblée nationale sans un compromis pour son vote. Le gouvernement refuse les conclusions et la contre proposition ne fut jamais rendue officielle. Sur la pression des syndicats de base, les secrétaires généraux unanimement lancèrent enfin un préavis de grève depuis la mise en place du CNDS. Le gouvernement fit nuitamment voter par l'Assemblée nationale le nouveau statut le dimanche 20 janvier 2013, ce qui amena les secrétaires généraux à lever le mot d'ordre de grève. La levée de ce mot de grève provoqua une scission entre les acteurs syndicalistes et serait selon les responsables du groupe des syndicalistes dissidents, à l'origine du nouveau regroupement : la Synergie des travailleurs du Togo (STT). Pour les secrétaires généraux des centrales, interlocuteurs privilégiés du gouvernement, une entente préalable avait été trouvée stipulant que la grève sera suspendue dès que le nouveau statut sera voté ; ils ne comprennent pas pourquoi leurs autres camarades sont devenus plus intransigeants. Toujours est-il que ce 21 janvier 2013, une dissidence pure et dure s'est mise en place en dehors des centrales, regroupant des syndicats de base

et des fédérations membres des centrales ou autonomes comme la Fédération des syndicats de l'Éducation nationale (FESEN), l'Union des enseignants de l'Éducation du Togo (USET).

Le nouveau code du travail est sans contestation un résultat de l'action syndicale au Togo malgré les soubresauts politiques. Il est l'objet de la loi N°2006-010 du 13 décembre 2006, adoptée par l'Assemblée nationale et promulguée par le Président de la République. Celui-ci exclut de son bénéfice, à l'article 2, alinéa 2, du titre premier, les fonctionnaires. C'est dire que sans un nouveau statut de la fonction publique, l'arsenal juridique régissant le renouvellement des conditions de travail au Togo est demeuré incomplet. Le Code de 2006 compte dix titres subdivisés en 308 articles. Il clarifie et définit nombre de concepts sur les syndicats professionnels, la représentativité, le travail des femmes, des enfants et des handicapés. Il régleme les dispositions au sujet des contrats, des conventions collectives, de la sécurité et la santé au travail, et précise les contours du dialogue social institué prioritairement comme mode de règlement des conflits. Il s'agit sans doute d'une avancée notoire par rapport au code colonial de 1953 qui est longtemps resté en vigueur. C'est en application de ce nouveau code que la convention collective interprofessionnelle fut élaborée et à son tour, adoptée.

II.3.2. La convention collective interprofessionnelle

Elle fait partie des acquis aux actifs de l'action syndicale. Elle règle les rapports entre employeurs et travailleurs tel qu'il est préconisé dans le titre I du code du travail. Elle constitue un complément indispensable de ce document. Document de 42 pages, il comporte 64 articles regroupés sous 15 titres, certaines comportent des chapitres. Après les dispositions générales, le titre II s'est préoccupé de régler les conditions d'exercice du droit syndical ; le titre III s'est appesanti sur le contrat de travail, sa formation, son exécution et les différentes modalités qui peuvent subvenir (rupture, maladies, accidents de travail...). Les titres IV à XV ont respectivement porté sur :

- les questions de rémunérations (classifications, primes diverses et leurs modalités) ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- les délégués du personnel et délégués syndicaux ;
- les commissions d'interprétation et de conciliation ;
- le transport des travailleurs ;
- les distinctions ;
- la clause de non concurrence ;
- la discipline ;
- les conflits collectifs ;
- la retraite ;
- les dispositions diverses.

Comme cela se voit, il s'agit d'une convention qui se veut exhaustive. Elle a ouvert la voie dans la disposition finale à la mise en route de conventions annexes pour les diverses branches professionnelles afin qu'y soit prises en compte les spécificités de chacune. Il s'agit d'un chantier vaste qui ne peut aboutir qu'en ayant une bonne coordination des organisations syndicales au niveau de chaque branche. Cette convention interprofessionnelle est aussi accompagnée d'une classification avec une grille de salaires type. Autant cela est appréciable, autant il limite la possibilité de négociation dans les branches selon la spécificité (rendement, pénibilité du travail etc.).

III. Défis majeurs : Facteurs favorables ou défavorables d'un syndicalisme professionnel au Togo

Pour un véritable succès de l'action syndicale, les associations de travailleurs ont besoin de corriger leur pratique en se professionnalisant. L'action syndicale doit être soutenue par la recherche afin de construire et mener les actions de plaidoyers. Il s'agit donc de passer d'un syndicalisme d'amateur à un syndicalisme professionnel, qui fonde l'action sur des énoncés bien déterminés et des arguments valides. Pour ce faire, il importe que les syndicats soient bien organisés avec des cellules d'enquêtes et de réflexions dans le cadre de structures de recherche syndicale bien outillés avec les moyens humains, matériels et techniques leur permettant de formuler des alternatives en vue de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et des changements significatifs au niveau des stratégies et programmes de développement en faveur du progrès social et du bien-être des populations. Sans ces capacités, les leaders syndicaux et leurs revendications risquent de ne pas aboutir et l'insatisfaction des militants va indubitablement conduire aux désaveux des responsables.

Aujourd'hui, au nombre des défis majeurs du syndicalisme togolais, il y a, à ne pas en douter, les questions de représentativité et de leadership mais aussi et surtout de résultats relatifs aux revendications pour un mieux-être des travailleuses et travailleurs, compte tenu de la conjoncture nationale et internationale.

III.1. Les attentes insatisfaites et le désaveu des secrétaires généraux des centrales : avènement de la Synergie des travailleurs (STT)

La situation nouvelle qui caractérise le paysage syndical au Togo est bien la crise de confiance au sein même de la représentation au plus haut niveau des organisations des travailleurs. Les secrétaires généraux des centrales ont de moins en moins l'appui de la base qui leur reproche leur supposé « immobilisme » et leur passivité devant la situation difficile, des conditions de travail et de rémunération et face à la cherté du coût de la vie.

L'augmentation successive du prix des hydrocarbures est un exemple de leur immobilisme selon certains militants de base. Le 16 janvier 2014, la décision unilatérale du gouvernement d'augmenter le prix des produits pétroliers n'a pas donné lieu à une réaction de leur part. C'est plutôt du côté du reste de la société civile (associations des consommateurs et autres organisations) que la réaction est venue. Elles ont menacé d'appeler la population à se tenir prête pour des manifestations d'envergure. C'est alors que comme une caisse de résonance, le CNDS avec les secrétaires généraux des centrales se sont saisis du dossier sans résultats apparents. En d'autres temps, ce fut la base, dans un mouvement spontané soutenu par les

conducteurs de taxi et taxi-moto qui ont battu le pavé pour se faire entendre. Bien évidemment, ils étaient considérés comme des manifestants illégaux et la répression était sans commune mesure violente avec mort d'hommes.

Dans ce contexte, les revendications sectorielles ont eu tendance à prendre le pas sur les mouvements d'ensemble notamment dans le domaine de l'enseignement, de la santé, dans une moindre mesure de l'agriculture, des mines et de l'administration publique. Dans l'enseignement, les six fédérations de l'Éducation membres et non des centrales, à savoir la Fédération nationale des Syndicats de l'Éducation du Togo (FENASYET/CSTT), la Fédération des Syndicats de l'Éducation nationale (FESEN), la Fédération des travailleurs de l'Éducation nationale (FETREN-UNSIT), la Fédération de l'Éducation (FE/CNTT), la Fédération syndicale de l'Éducation du Togo (FESET/UGSL) et l'Union nationale des Enseignants du Togo (USET) ont mis en place une coalition pour défendre la cause de leur secteur. Ils ont ensemble initié des mouvements de grève qui ont paralysé depuis 2010 à chaque rentrée scolaire, la reprise de l'école. Ils ont pu obtenir des avancées qui restent tout de même limitées. Des indemnités diverses ont été attribuées par l'État mais leurs collègues du confessionnel ainsi que ceux du privé laïc n'y ont pas droit alors que les enseignants de ces ordres sont de plus en plus nombreux à assumer la mission de service

public dévolue à l'État. Il s'agit là d'une politique de deux poids deux mesures. Ces ordres d'enseignement malheureusement relevant du privé tout en se substituant aux carences de l'État, dans sa fonction régaliennne, ne bénéficient pas ou presque pas de subventions¹³. Le contrôle de la qualité y est lâche et les jeunes citoyens qui y accèdent en ont pour la poche des parents, le bon sens voudra que ces ordres d'enseignement soient cadrés par l'administration publique, tant au point de vue de leur fonctionnement que de la pédagogie.

Le gouvernement a saisi l'occasion de cette opportunité pour créer avec les fédérations un cadre de concertation permanente (CPC). Il y est discuté des questions diverses pour éviter les débrayages dans le secteur. Un statut particulier du secteur est en réflexion mais les états généraux, qui doivent prendre les grandes décisions, ne sont toujours pas effectifs. Par ailleurs, la diversité des positions et les luttes internes de leadership ne facilitent pas l'issue des négociations et les orientations à donner aux actions. Dans ce contexte d'insatisfaction, les syndicats de l'éducation ainsi que beaucoup d'enseignants qui hésitent à se syndiquer restent attentifs et prêts à répondre aux mots d'ordre d'un mouvement d'ensemble plus énergique que les centrales et prompt à porter leurs doléances.

13 Les établissements confessionnels et quelques établissements privés laïcs plutôt rares ont une subvention très insuffisante qui n'est pas réajustées par rapport aux besoins. Cette subvention se donne sous forme de prise en charge de quelques enseignants.

Dans le secteur de la santé, la dynamique de l'unité est amorcée avec la création du Syndicat national des praticiens hospitaliers du Togo (SYNPHOT). Il est né de la fusion de plusieurs syndicats opérant dans le secteur notamment : le SYNPERSONTO (Syndicat du personnel de santé du Togo), le SYNAMED (Syndicat national des médecins), et du SYLASTO (Syndicat libre des agents de la santé du Togo) etc. Les réflexions menées au sein des syndicats de base sur la situation du secteur, les conditions de travail et de rémunération ont abouti en 2005 à la création du SYNPHOT dans le paysage des syndicats. Cette union a été payante et a conféré de la force à ce mouvement qui a ébranlé le secteur par ses mots d'ordre de grève. La réussite, ici, est le fait qu'il n'y pas de ségrégation. Cadres et personnels subalternes se reconnaissent dans le SYNPHOT contrairement à l'éducation où les deux syndicats du supérieur (SEST et SNES) ont fait bande à part pour faire aboutir en partie leurs revendications.

L'objectif du SYNPHOT est de défendre les intérêts matériels et moraux de tous les agents des institutions publiques de santé et d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie des agents qui travaillent dans ces centres.

Certes, cette organisation ne fait pas l'unanimité parce que certains syndicats de la santé notamment affiliés à l'UGSL ne s'y reconnaissent pas du moment où le SYNPHOT s'est affilié à la CSTT. Au départ, le SYNPHOT s'est donné comme moyen d'action les plaidoyers, des lobbyings auprès de l'autorité, étant donné la

sensibilité du secteur. Des discussions ont été engagées avec les autorités hospitalières puisque les centres hospitaliers jouissent d'une certaine autonomie financière. Face à l'incapacité de la hiérarchie directe, les stratégies ont progressivement évolué. Les courriers de protestations et autres mises au point sont adressés au-delà des directeurs des hôpitaux ou des structures sanitaires. Le ministre de tutelle est saisi et puis le premier ministre. Les sit-in observés n'ont pas suffi à alerter l'opinion et les autorités ; c'est ainsi que le premier mouvement dur fut lancé en 2008 faisant ainsi de l'action des hospitaliers un problème national.

La plate-forme revendicative demandait entre autre : le relèvement du niveau des salaires, des primes de garde et de risques. A ces revendications d'ordre corporatiste s'ajoute des soucis plus généraux à savoir : le renouvellement du matériel de travail, devenu obsolète, ainsi que le réaménagement des locaux qui étaient devenus insalubres, ce qui à leur avis n'était pas intéressant ni pour les malades ni pour les praticiens.

S'agissant de la prime de garde, elle était à 1000 F CFA/jour ; celle afférente au risque était de 3000 F CFA/mois. Ces montants sont dérisoires par rapport aux primes payés dans la sous-région. Par exemple au Sénégal et Niger, la prime de risque est de 50.000 F CFA mensuel et même de 100 000 F CFA au

Bénin. Suite aux négociations, l'accent a été davantage mis sur les primes. Ainsi, la prime de risque est portée à 15000F CFA mensuel soit 180 000 F CFA annuel toutes catégories sans distinction et la prime de garde à 5000 F CFA/jour pour les médecins, 3000 pour les assistants et infirmiers et 2000 pour les gardes malades.

Il faut dire que c'était vraiment un acquis en ce temps où la plupart du personnel subalterne était au SMIG (14 000 F CFA) et que les médecins gagnaient moins de 200 000 F CFA par mois. D'ailleurs, il a fallu encore d'autres grèves pour que la mesure soit généralisée et que les agents de l'intérieur du pays entrent en possession de ces droits. Le gouvernement avait également décidé de réaménager les structures sanitaires avec l'appui du BIDC qui a financé le projet à hauteur de 10 milliards de F CFA.

Dans la foulée, pour un règlement définitif des problèmes du secteur, le SYNPHOT comme dans le secteur de l'enseignement a demandé que soit mis en place un statut particulier et que la spécificité du secteur soit pris en compte dans ce cadre. Une commission interministérielle a été mise en place. La question est revenue aux États généraux de la santé qui eurent lieu au cours de cette année 2014. La mise en œuvre des recommandations est toujours attendue.

Dans tous les cas, que ce soit face aux revendications enseignantes ou celles des agents de la santé, le gouvernement a continué d'évoquer les retombées de la grève générale du début de la décennie 1990 et a promis l'amélioration dès que le Togo aurait atteint le point d'achèvement d'assainissement des finances publiques lui permettant d'être éligible au Programme de pays pauvres très endetté (PPTTE). En décembre 2010, la décision d'éligibilité est prise et les décaissements de nouveaux emprunts ainsi que le redressement de l'économie amorcée au regard du taux de croissance du PIB.

Malheureusement, les attentes sont insatisfaites. Le discours politique dit avoir fait le choix de prioriser les infrastructures et continue d'appeler les travailleurs à la patience, en dépit des difficultés quotidiennes qui sont réelles. Dans la situation présente, la revalorisation vigoureuse des salaires comme le demandent les travailleurs est en conformité avec les conclusions auxquelles ont également abouties les experts commis par l'État avec le soutien du PNUD en vue de proposer le nouveau statut général de la fonction publique et une nouvelle grille des salaires. Pour les experts, il importe de réviser la valeur indiciaire de 94,5 points au minimum à 125 points et au maximum à plus de 300 points ce qui revient à multiplier le niveau général des salaires par environ 30% ou le multiplier par trois dans l'hypothèse la plus favorable. Les résultats de

cette étude ont été partagés avec les délégués des centrales syndicales et validés par eux avant d'être portés au niveau du gouvernement qui a fait volte face.

Les contre propositions du gouvernement sont en deçà. Les secrétaires généraux des Centrales ayant constaté que la session budgétaire 2013 de l'Assemblée nationale est clôturée sans le vote de la loi portant statut général de la fonction publique ont déposé collégialement un préavis de grève pour les 21 et 22 janvier 2013. Le gouvernement a dû faire appel à l'Assemblée nationale en session extraordinaire. Celle-ci a voté nuitamment la nouvelle loi portant statut général de la fonction publique, elle disjoint la loi de la grille salariale. Il est vrai que la grille et le relèvement de la valeur indiciaire doivent plutôt faire l'objet d'un décret en dehors de la loi. Mais ce décret d'application est subordonné à la programmation par la loi de finance des nouveaux salaires, étant donné son incidence financière. La base n'a pas compris pourquoi les secrétaires généraux des centrales ont accepté de lever le mot d'ordre de grève au prétexte que la loi est votée. Ce fut donc la rupture entre les secrétaires généraux des centrales et leur base.

III.2. La STT et la question du statut général de la fonction publique

Dans la matinée du 21 janvier 2013, sur convocation des centrales, de nombreux syndicats de base sont arrivés à la Bourse du travail entendre dire la conduite à tenir par rapport au mot d'ordre de grève. Le collègue des secrétaires généraux dans un communiqué jugé laconique par les dissidents, a levé le mot d'ordre. Les groupes dissidents sur le coup sont partis tenir une assemblée au CHU de Tokoin où des dispositions auraient été prises d'avance : acte prémédité, disent les secrétaires généraux, qui insistent sur le fait que tout le monde était d'accord aux cours des discussions antérieures que le vote de la loi est un préalable suffisant pour suspendre la grève. Toujours est-il que le SYNPHOT s'est replié avec ses membres sur le Centre hospitalier de Tokoin pour tenir une assemblée générale (AG). A cette occasion, plusieurs secrétaires de plusieurs autres syndicats de base ont suivi le mouvement. La décision y a été prise de poursuivre la grève. Le SYNPHOT a enregistré plusieurs ralliements de syndicats affiliés à la CSTT comme lui ainsi que des syndicats de la fonction publique membres de la CNTT. Des Fédérations de syndicats de l'enseignement non affiliées à des Centrales mais très dynamiques sur le terrain, à savoir les FESEN et USET se sont aussi ralliés avec leurs syndicats de base.

Ce front composé de 28 syndicats a pris le nom de **Synergie des travailleurs du Togo**. L'objectif est que *l'ensemble des travailleurs doit travailler en synergie pour défendre leur intérêt et se faire entendre, mieux que ce que les Centrales ont fait jusqu'à présent.*

En effet, pour les syndicats de base, cette dissociation n'est pas acceptable et le vote de la loi sans la grille n'est pas suffisant pour lever le mot d'ordre de grève. Ce que les secrétaires généraux ont accepté de faire ce 21 janvier 2013. La suite a été dramatique et violente. Les mouvements de grève dans le secteur de l'éducation particulièrement ont paralysé le pays. Les collégiens et écoliers sont sortis dans les rues pour soutenir l'action de leurs enseignants. La répression des forces de l'ordre était disproportionnée ; des enfants ont été molestés et un d'entre eux tué à balle réelle.

Une nouvelle force syndicale venait de naître au Togo, elle tire sa légalité d'un arrêté (N°647) du ministre du travail de 2008 qui avait autorisé, qu'en dehors des centrales, des regroupements de syndicats peuvent opérer sur la base d'une plate-forme commune en dehors des centrales. Mais celui-ci est appelé à se saborder du moment où sa plate-forme n'a plus d'objet. Ainsi donc la STT s'est organisée et ses délégués reçus en négociation par le premier ministre. Elle s'est imposée dans

le paysage syndical comme une nouvelle interlocutrice avec le gouvernement. Tirant les leçons de la situation, la CSTT a dû se raviser pour se mettre du côté de la STT comme un parrain dans les négociations. Il faut tout de même noter que la CSTT est devenue entre temps la première force syndicale à l'issue des élections sociales partielles organisées dans le secteur privé. Les résultats de ces élections sociales partielles sont contestés par le reste des centrales mais le fait est là. Elle est aussi confortée dans cette position en raison du fait que le SYNPHOT qui tient la tête de la contestation STT est son affilié.

Le gouvernement a fini par accorder une prime spéciale de 30 000 F CFA et de 20 000 F CFA respectivement pour les catégories A et B, C, D à compter de mai 2013. Il faut dire que l'inexpérience et l'insuffisance de formation des nouveaux leaders a fait traîner les négociations et retardé l'application des acquis. A chaque négociation, le gouvernement essaie de gagner du temps en jouant sur les rivalités entre les centrales officielles et le mouvement des dissidents. Les négociations ont repris en 2014. Mais pour le gouvernement, la STT ne pouvait plus continuer à négocier. Sa plate-forme est supposée vidée. Elle doit faire place aux centrales syndicales ou se transformer en centrale afin de se conformer aux textes en vigueur. Ce pas saurait-il être franchi par les protagonistes ? Dans tous les cas, l'évolution du paysage syndical a montré que l'unité d'ac-

tion est payante et donne plus de force à l'action syndicale. Mais les luttes de leadership et les divisions liés aux intérêts confus et aux manipulations que subissent certains leaders syndicaux constituent des obstacles qui favorisent l'atomisation syndicale, une des sources de faiblesse du syndicalisme togolais. La capacité de négociation collective se trouve ainsi diminuée. Le gouvernement en a conscience et peut continuer de jouer sur les divergences de position pour traîner les réformes. Il est aussi tout de même vrai que l'option de mettre l'accent sur les infrastructures de base afin de relancer l'économie nationale se justifie en tant que politique publique mais la recherche de l'équilibre entre développement économique et bien-être social des travailleurs est un gage pour la paix, socle d'une croissance durable.

IV. Quel avenir pour le syndicalisme au Togo ?

Aujourd'hui, le front social au Togo est effrité à cause d'une crise de confiance entre les militants des syndicats de base et les secrétaires généraux des Centrales. Il est reproché à ces derniers leur manque de dynamisme, la lenteur des réformes et l'insuffisance de résultats. Ceux-ci signataires des accords tripartites du dialogue social ne peuvent pas outrepasser le cadre et les principes retenus par les recommandations du Dialogue pour lancer des mots d'ordre anarchique de grève. Ils sont présents au Conseil national du Dialogue social (CNDS) où se tiennent désormais les discussions entre les partenaires sociaux (représentants des travailleurs, du patronat et du gouvernement). Cet organe a certes le mérite d'exister mais les discussions y sont stériles ; ses prérogatives sont bien limitées. Le gouvernement s'est toujours dérobé et le discours politique n'a jamais cessé d'évoquer les effets de la grève générale illimitée des années 1990 qui aurait compromis le développement du pays et détérioré la machine de production économiques. Il était également rappelé la rupture de la coopération économique internationale pendant plus d'une décennie (1993-2007). Pour toutes ces raisons, les travailleurs sont invités à la patience et à l'abnégation afin que le pays retrouve sa santé économique au même moment où les fortunes continuent de se construire et que les dignitaires de

l'État continuent leur train de vie quelque peu ostentatoire. Au cours de la première décennie de 2000, l'accalmie politique retrouvée avec la reprise en main du pouvoir politique par le gouvernement Gnassingbé Eyadema sera de nouveau remise en cause par le décès subit de ce dernier en février 2005 et la succession tumultueuse du fils. Il s'en est suivi de nouvelles vagues de violences politiques qui ont remis le pays au ban des Nations avec des effets indubitables sur l'économie nationale et par ricochet sur les travailleurs. A partir de 2007, les élections législatives apaisées ont ramenés le pays dans le concert des nations mais les effets de ce retour à la normale ne sont malheureusement pas accompagnés de mieux-être pour les travailleurs. Entre temps, eut lieu le Dialogue social tripartite en 2006. La mise en œuvre des recommandations est conditionnée par l'élection du Togo au titre des Pays pauvres très endettés (PPTÉ). Pour le discours politique, c'est quand le Togo aurait atteint le point d'achèvement de cette initiative et qu'enfin l'effacement de la dette et le recours à de nouveaux financements permettra la reprise et donc l'amélioration des conditions des travailleurs. Depuis 2010, le point d'achèvement est atteint mais hélas les effets significatifs sur le revenu des travailleurs et leurs pouvoirs d'achat se font toujours attendre.

Devant tant de promesses pour un avenir meilleur non tenues, le front social togolais demeure frileux et l'avenir politique compromis par des risques de troubles sociaux si rien n'est fait. Mais la réussite de l'action sociale est redevable à l'équilibre des forces en présence pour une gouvernance équilibrée. Les partis politiques ont certes leur partition à jouer dans la garantie d'une bonne gouvernance mais celle-ci est aussi conditionnée par la présence et le contrepoids de la société civile. Une composante majeure de celle-ci est constituée par les forces laborieuses dont la frange organisée est bien entendu les syndicats. Comment permettre à ceux-ci de jouer leur rôle de contrepoids politique et de groupe de pression afin d'influencer les politiques publiques et les entreprises en faveur du mieux-être des travailleurs et de la population dans son ensemble ? Telle est la gageure qui attend le Togo dans les années à venir.

Depuis le 6 février 2015, la Synergie des travailleurs du Togo (STT) qui pourrait être considérée comme un bras armé des travailleurs et être le bouclier qui échappe aux compromis bancales probables de la CNDS, a plié l'échine en se transformant en une énième centrale. Erreur stratégique ! Les leaders de ce mouvement, enthousiastes, mais faiblement formés ou sans formation syndicale de base ont rendu le cou et peuvent difficilement jouer le rôle dont ils se prévalaient. A partir de ce moment, la STT tombe sous l'effet de la loi et en même temps compromet l'existence des anciennes centrales en partie vidée

d'une partie importante de leur substance, c'est à dire leurs syndicats de base membres.

Le travail de formation syndicale de base élargie et renforcée ainsi qu'une formation au leadership s'imposent avec acuité pour espérer faire du mouvement syndical un partenaire avisé, informé capable d'opposer des arguments documentés par la recherche aux orientations des politiques publiques et des entreprises, contraires aux intérêts des travailleurs. L'espoir est tout de même permis. La nouvelle coordination des centrales du Togo mise en place en 2013 (la CCST) continue de tenir et d'appeler à des actions collectives revendicatives comme la marche du 3 octobre 2015 pour demander au gouvernement de combattre la circulation des Fonds financiers illicites¹⁴ .

14 Les établissements confessionnels et quelques établissements privés laïcs plutôt rares ont une subvention très insuffisante qui n'est pas réajustées par rapport aux besoins. Cette subvention se donne sous forme de prise en charge de quelques enseignants.

IV.1. Synthèse SWOT du paysage syndical au Togo

	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Volet institutionnel et organisationnel	Existence de syndicats dans presque tous les secteurs et branches. Regroupement des syndicats de base en fédérations et confédérations.	Politisation excessive des syndicats. Voire une bipolarisation. Pas de manuel de procédures claires. Querelles de personnes. Insuffisance de communication leader/base.	Action unitaire en intersyndicale. Existence de volonté et de cadre de concertation.	Influence très sensible des idéologies partisans. Risques de dissidence. Atomisation excessive. Neutralisation de l'action syndicale par des prises de positions réactionnaires.
Leadership	Secrétaires généraux des centrales reconnus par l'Etat, ils se retrouvent en intersyndicale et au niveau de la CNDS.	Faible renouvellement des leaders lors des élections. Faiblesses au niveau de la démocratie interne et de la gestion des ressources. Texte et leurs applications ne garantissent pas une démocratie interne. Capacités de négociation faible. Manque d'études et d'arguments fiables pour soutenir la négociation.	Décision collégiale. Reddition des comptes aux AG. Soutien populaire de la masse. Augmentation de la confiance. Syndicalisation accrue.	Refus de collaboration. Boycott de l'Intersyndical par certaines centrales. L'Etat et les patrons profitent des oppositions entre leaders d'où lenteur des réformes. Risques d'implosion des syndicats de base et centrale. Désyndicalisation.
Culture syndicale	Education ouvrière. Possibilité de temps d'antenne sur les médias	Formation de base insuffisante en matière syndicale. Méconnaissance	Formation de base assurée pour les militants de base.	Grève incontrôlée. Licenciements. Prélèvement sur salaires pour cause

	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
	publics et privés. Capacité de mobilisation.	des conventions fondamentales et donc des droits et devoirs des travailleurs.	Diffusion des conventions de base régissant l'action syndicale. Meilleures organisations des fédérations par branches d'activité.	de grève. Refus de syndicalisation.
Action syndicale	Unité d'action retrouvée. Concertation entre confédérations élargies. Fusion des confédérations. Forte capacité de négociation.	Multiplicité des mots d'ordre. Défection des syndicats proches du pouvoir avec des voix dissonantes. Découragement de militants de base. Pas d'enthousiasme pour la cotisation syndicale. Absentéisme aux réunions.	Coordination des mouvements. Capacité de faire reculer les patrons et d'obtenir des résultats. Prosperité générale partagé.	Léthargie de la vie sociale. Implosion politique. Pouvoir d'achat érodé. Malaise généralisé. Recul de la croissance.

IV.2. Les actions à envisager

Au regard du schéma actuel caractérisé par :

- la reconnaissance d'une septième centrale,
- la fragilité du front social, due à des rivalités des centrales, à l'insuffisance de formations de la base et des leaders,
- la désyndicalisation et le manque d'engouement pour l'action collective,
- l'apathie des partis politiques traditionnels,
- des actions suivantes peuvent être envisagées.

IV.2.1. A court terme

Sur les six centrales opérationnelles, deux ont changé de leader au cours des dix dernières années. Les autres ont gardé presque le même staff. Même si les congrès sont tenus, le mode de scrutin ne garantit pas la pratique d'une vraie démocratie interne au sein des centrales. Les mêmes demeurent dans l'exécutif. Il n'y a pas un renouvellement du leadership. Les bases non plus ne recrutent pas assez, il n'y a pas de stratégies de recrutement de nouveaux membres. Les leaders en poste sont presque obsolètes et ont besoin d'être outillés en matière de négociation fondés sur des arguments tirés de diagnostics bien menés sur la base de recherche d'efficacité. Ce constat impose des actions de grande envergure à court et moyen terme à savoir :

- **Le renforcement des capacités des leaders syndicaux** notamment en matière de recherche syndicale pour fonder leur plaidoyer sur des statistiques et des arguments solides ;

- **Le renforcement des syndicats de base** constituant les pôles majeures du syndicalisme togolais à travers un mécanisme de cotisation des membres afin qu'ils se un moyen autonome pour leur fonctionnement et leur action ;

- **La restructuration et le renforcement des fédérations** professionnelles par secteur, afin de rendre plus cohérents les actions. Ex. : secteur éducatif, santé, industrie et mines, commerce, administration publique etc. ;

- **Le renforcement de la sensibilisation à travers les médias sur le rôle et la place des syndicats dans un système démocratique** afin de favoriser la syndicalisation massive ;

- **L'organisation de plaidoyer et de lobbying vis-à-vis de l'administration et des patrons** pour amener celle-ci à reconsidérer la situation à travers une reconnaissance de facto des organisations syndicales comme de vrais partenaires en prenant en compte les attentes des travailleurs;

- **Le renouvellement de la classe des leaders syndicaux par la formation au leadership** de jeunes travailleurs, la moyenne d'âge des leaders se situant entre cinquante et soixante ans voire plus.

- **L'assainissement du milieu** syndical afin de rendre leur **fonctionnement véritablement démocratique** en poursuivant le soutien aux élections sociales et en déterminant une meilleure représentativité des centrales ; Les élections sociales devront se poursuivre et être terminée. Il s'agit de trouver les règles idoines pour leur organisation dans le secteur public afin de dégager véritablement le niveau de représentativité des Centrales et prévoir le soutien aux organisations syndicales comme le préconisent les points 55 et 58 du protocole.

IV.2.2. A moyen et long terme

Sept centrales syndicales pour un petit pays comme le Togo paraissent trop. Les risques de mésententes sont réels. Parfois celles-ci ne portent pas sur des questions de fonds mais sujettes à des détails qui paralysent inutilement le paysage syndical à l'image de la vie politique. Or, l'intérêt des travailleurs réside dans l'unité d'action mais également dans les revendications corporatistes d'où l'intérêt de renforcer les fédérations de secteur et de branches d'activités.

- Arriver à réduire le nombre des centrales syndicales

Le nombre de centrales pourrait être réduit à deux ou trois au plus. Cela peut passer par l'identification des syndicats de base ou Fédérations fort(e)s. Ceux-ci se doivent de booster leur centrale et celles qui ne sont pas représentatives disparaîtront en fusionnant avec les plus représentatives.

Premier schéma possible :

La CSTT, l'UNSI le GSA fusionnent pour constituer une grande force sociale, l'UGSL absorbe les syndicats de base de la CNTT qui restent fidèles à la ligne de conduite du parti UNIR (parti gouvernemental). Ceux qui ne s'y reconnaissent pas conservent la ligne centriste en fusionnant avec la CNTT qui doit pour son image changer de nom.

Dans tous les cas, les Fédérations et syndicats de base qui se retrouvent à la STT retournent dans leurs centrales respectives et travaillent à y instaurer plus de démocratie interne afin que, ici comme ailleurs, les règles de l’alternance prévalent (il y a lieu de convaincre les dirigeants de la STT d’éviter l’impasse dans laquelle ils sont engagés).

Deuxième schéma possible :

Les dirigeants de la STT ont le courage de se transformer en centrale syndicale (ce qui est effectif depuis le 6 février 2015). Ainsi, les anciennes centrales pour conserver leur place, seraient obligées de se restructurer ou disparaître. Les plus solides d’entre elles survivront et rechercheront à construire des alliances nouvelles.

- Revisiter les textes régissant le Conseil national du dialogue social :

Les prérogatives de cet organe sont limitées. Ses missions telles qu’elles sont définies sont:

- promouvoir une culture de prévention des conflits de travail dans les secteurs public, parapublic et privé ;
- participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail dans les secteurs public, parapublic et privé ;

- participer à la réflexion sur la législation sociale et sur les conditions de travail dans les secteurs public, parapublic et privé ;
- participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail, notamment, les politiques en matière d'emploi, de travail, de santé et sécurité au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale ;
- émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

Ne sont pas de nature à infléchir le cours des choses s'il n'y a pas une volonté politique clairement affichée des gouvernants. Il y a lieu d'en faire un instrument de pression capable, non seulement d'illuminer les décisions du gouvernement, mais aussi de le contraindre, d'une certaine manière, à honorer ses engagements. Malgré son avis et son caractère opérationnel, beaucoup d'engagements, non les moindres contenus dans le protocole d'accord n'ont pas connu d'issue favorable alors que le délai d'exécution est largement dépassé. Le CNDS doit pouvoir évoluer et avoir les prérogatives de Conseil de Prud'homme, une juridiction capable de contraindre moralement l'Etat et les patrons à honorer leurs engagements.

IV.3. Calendrier de mise en œuvre des actions

A court terme

1- Premier trimestre 2016 :

Campagne de sensibilisation à travers les médias sur l'action syndicale dans une société démocratique : médias TVT et LCF (émissions grand publics avec deux ou trois secrétaires généraux de Centrale syndicale et un représentant de la CNDS), thème : dialogue sociale au Togo (acquis et attentes). Sur les radios publiques (radio Lomé et Radio Kara) et les radios privées (Kanal FM, Nana FM, etc.).

2-Deuxième trimestre 2016 :

Séminaires de formation des secrétaires généraux des syndicats de bases sur l'intérêt de l'unité d'action (l'un à Lomé et le deuxième à Sokodé ou Kara).

3-Troisième trimestre 2016 : Atelier de dissémination de l'étude auprès des secrétaires généraux des centrales syndicales renforcement des capacités des secrétaires généraux en matière de négociation et de plaidoyers.

4-Quatrième trimestre 2016 : Aide à l'organisation de plaidoyer auprès des autorités gouvernementales fin octobre 2016.

A moyen terme : au cours de l'année 2016 et 2017 afin d'aboutir vers 2018 à un nombre réduit de centrales.

Atelier sectoriel regroupant les syndicats de base du même secteur en vue de favoriser les rapprochements et de renforcer les fédérations sectorielles

- Enseignement
- Santé
- Administration publique
- Secteur industrie
- Informel
- Agriculture
- Commerce.

BIBLIOGRAPHIE

Documents et ouvrages

Agbobli Atsutsé (1992), *Sylvanus Olympio Un destin tragique*, Dakar, NEA Sénégal, 176p.

Barnabo Nangbog (1981), *La CNTT et la participation responsable*, Lomé, Bourse du Travail, 89p.

BEDE (CNTT, IAHER, CAAT) (1983), *Histoire du mouvement syndical du Togo*, Pré colloque de Kpalimé du 28 au 30 septembre 1983, Lomé, Bourse du Travail, 16p.

CERAS (1999) : *La vie syndicale au Togo, des origines à nos jours*, Lomé, CSTT, 52p.

Fonteneau Gérald (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris Karthala, 174p.

Gayibor N. L. ( ds) (2005) : *Histoire des Togolais de 1884 à 1960* vol II Tome 2, 754 p.

Kibalo Bagna, (2014) : *Syndicalisme et pouvoirs publics au Togo (1944-2006)*, thèse de doctorat unique, Université de Lomé, 624p.

Larijssen E. (2009), *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, Genève BIT, 70p.

Lawson-Body K. B. (2012) *La recherche au sein du mouvement syndical africain dans le monde dans le domaine économique et social.  tats des lieux et Perspectives*, Lomé, 127p.

Nangbandi Djamouga (1988), *Contribution à l'étude historique*

du mouvement syndical au Togo, (1944-1958), Mémo maîtrise, Université du Bénin, 108p.

Natchaba Fanbaré Ouatara (1984), *L'unité du syndicalisme togolais*, Penant, 71p.

Autres

- Collecte d'information auprès :
- des Secrétaires Généraux des Centrales ;
- de la coordination de la STT ;
- des syndiqués de base ;
- du SYNPHOT ;
- du CNDS.
- Protocole d'Accord entre le gouvernement et le Conseil national du patronat et les organisations syndicales de travailleurs
- Code de travail du Togo
- Étude PNUD sur le Statut général de la Fonction publique togolaise