

# politique d'intégration et intégrations politiques du syndicalisme en Afrique de l'Ouest

par  
Roland Guillon \*

\* Docteur en Sociologie, Chercheur au Centre National de la Recherche Scientifique, Chargé de Recherches à l'Institut des Sciences Sociales du Travail (Paris)

Les approches du phénomène syndical africain peuvent apparaître contradictoires, selon qu'elles se situent par rapport aux éléments importés pendant la période de tutelle coloniale, ou au contraire par rapport à la rupture provoquée par l'indépendance des pays africains. En mettant l'accent sur les héritages coloniaux organisationnels, juridiques du syndicalisme africain, des auteurs ont pu présenter celui-ci comme étant le sous-type du syndicalisme français ou du trade-unionism anglais, selon la tutelle coloniale de chaque pays considéré.

Pour la période post-coloniale les analyses, en se situant au niveau du continent, ont tendance à privilégier les liens idéologiques entre les organisations africaines. Nous faisons allusion ici aux analyses des mouvements syndicaux dit panafricains rassemblés au sein de deux grandes centrales, l'Union Syndicale Panafricaine (USPA) et la Confédération Syndicale Africaine (CSA).<sup>1</sup> Une première analyse se situe directement par rapport au clivage entre pays capitalistes et pays socialistes. Elle identifie chaque syndicalisme national à l'un ou l'autre des grands types mondiaux—syndicalisme libéral et syndicalisme dit d'encadrement (modèle soviétique). On peut citer ici A. November pour son ouvrage intitulé «L'évolution du mouvement syndical en Afrique Occidentale»<sup>2</sup> ainsi que la seconde partie de l'ouvrage de J. Meynaud et A. Salah-Bey.<sup>3</sup> Une autre analyse tempère cette opposition, et essaie de faire ressortir plus nettement les particularités de la situation syndicale africaine. I. Davies<sup>4</sup> en rejetant la distinction précédente oppose un «syndicalisme exclusivement de production» à un autre type «partenaire du gouvernement». Pour illustrer le premier, il cite l'exemple du Sénégal et de la Côte d'Ivoire où les objectifs de productivité au sein des industries de croissance peuvent être assumés par les syndicats. L'autre type lui apparaît être le rôle de gestion qu'assurent les syndicats dans les fonctions de production définies par les hommes de gouvernement (dans les pays africains d'obédience socialiste). D'une façon générale, les deux analyses privilégient les fonctions instrumentales du syndicalisme et plus particulièrement celle qui revient pour certains leaders syndicaux à exercer au nom de l'Etat un contrôle

1. La première créée en mai 1961, d'obédience socialiste regroupe les organisations syndicales africaines qui étaient affiliées à la Fédération Syndicale Mondiale (FSM); la seconde créée en janvier 1962, regroupe les centrales affiliées à la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et à l'Union Panafricaine des Travailleurs Croyants (UPTC).

2. Paris, Mouton, 1965, 202 p.

3. J. Meynaud et A. Salah-Bey, *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963, 257 p. Voir aussi M. Kirsch, «Syndicalisme et code du travail», in *Marchés Tropicaux*, 22 mars 1952.

4. dans un ouvrage intitulé «African trade unions», Penguin African Library, 1960

sur l'application de la politique de développement.

Notre propos est d'abord de souligner ici en recourant à la notion de système de relations professionnelles, les constances de la politique menée à l'égard des syndicats par les gouvernements ouest-africains au lendemain de l'indépendance. La notion de système de relations professionnelles, dans le cadre des seuls rapports modernes de production<sup>1</sup> permet en effet de dégager les institutions et les rôles qui visent à régir les relations entre l'Etat, le patronat (autochtone et étranger) et les syndicats (unifiés ou pluralistes). Dans un deuxième temps nous tenterons de poser le problème de la différenciation des situations syndicales par rapport à la situation du système politique, en nous démarquant, toutefois, des analyses tassées sur l'opposition entre type de syndicalisme occidental—type de syndicalisme soviétique.

### 1. la politique d'intégration

Cette politique repose essentiellement sur le caractère nationaliste des projets gouvernementaux à l'égard du syndicalisme. Elle se situe par rapport à la position particulariste des travailleurs modernes au sein des rapports sociaux de production. Nous traiterons rapidement de cette partie pour laquelle certains éléments sont déjà relativement bien connus.<sup>2</sup>

1. *Aperçu de la syndicalisation.* Raisonnant sur plusieurs pays dont les structures économiques sont comparables,<sup>3</sup> on doit rappeler que la syndicalisation est principalement urbaine. Nous entendons par syndicalisation, la constitution des organisations syndicales en interaction avec l'adhésion des travailleurs. Les effectifs syndicaux sont réduits<sup>4</sup> du fait de la rareté des secteurs modernes de production et du petit nombre de salariés.<sup>5</sup> En situation de dépendance économique, eu égard au pullulement des petites entreprises, à la faiblesse du niveau des qualifications et à leur inégale ré-

partition,<sup>6</sup> ainsi qu'à l'importance des fluctuations du marché du travail,<sup>7</sup> la syndicalisation s'est développée historiquement d'abord dans les secteurs administratifs.

Un courant minoritaire regroupe les ouvriers et les petits employés des grandes entreprises étrangères. L'autre courant, majoritaire, rassemble les employés, les techniciens (en petit nombre) et surtout les agents de la fonction publique, c'est-à-dire des travailleurs dont les filières professionnelles sont plus assurées.

A. Zolberg rappelle qu'en 1959, la totalité des représentants au Congrès de l'Union des travailleurs de Côte d'Ivoire, pays où l'industrie est la plus développée, étaient des fonctionnaires.<sup>8</sup> Selon A. November (op. cité) les fonctionnaires et les employés représentaient en ADF 57% des syndiqués, les travailleurs de l'industrie 21% (ces calculs ont été opérés à partir du nombre des organisations recensées).

Une syndicalisation croissante avec une hiérarchie socio-professionnelle principalement administrative dans des pays où le niveau des qualifications reste faible, est un facteur permettant une plus grande intégration du mouvement syndical au niveau des institutions d'Etat.

2. *Parti, Etat, organisation syndicale.* Notre propos est donc de nous intéresser par delà les différences idéologiques et juridiques (qui, comme nous le verrons, peuvent être atténuées), aux constances de l'intégration syndicale au niveau des institutions politiques et de développement.<sup>9</sup> Toutefois, nous laisserons apparaître ensuite la différenciation possible entre deux types d'intégration politique saisissables au niveau de l'institutionnalisation des conflits.

Malgré les différences d'orientation idéologique entre les adeptes d'un modèle de socialisme africain, et ceux du libéralisme économique,<sup>10</sup> malgré les différences entre le volontarisme de la juridiction du travail des

6. En 1962, on avait 25% de manœuvres dans l'ensemble des secteurs, en général, soit 27% parmi les travailleurs de l'industrie. A la même époque, la proportion était de 20% en Côte d'Ivoire.

7. Nous faisons allusion ici au chômage et au sous-emploi. Car les études sur la stabilité des travailleurs dans les entreprises ont permis d'observer des taux d'absentéisme proches de ceux des travailleurs européens. cf. A. Hauser, «L'absentéisme et la mobilité des travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar», IFAN, 1960.

8. in «One party government in Ivory Coast», Princeton, 1964.

9. Partis, Conseil Economique et Social, appareils de planification, etc.

10. On entend par «socialistes» les états africains pour lesquels l'étatisation des secteurs de production est appliquée, même si des entorses à la règle existent du fait de la dépendance économique de ces pays, comme c'est le cas au Mali, où certains secteurs commerciaux privés ont été maintenus, ou en Guinée, où de grosses entreprises étrangères exploitent les gisements de bauxite. Dans les états libéraux, l'entreprise privée (étrangère) reste dominante, même s'il existe des organismes nationalisés ou bipartites, et une réglementation des investissements.

1. «Nous excluons l'artisanat et l'agriculture encore largement dominés par les formes traditionnelles de production.

2. Voir à cet égard P. Mercier: «Le travail dans les pays sous-développés» dans L. H. Parias, *Histoire Générale du Travail*, Paris, 1959-61, 4e vol. La civilisation industrielle de 1914 à nos jours, pp. 295-329.

3. La Côte d'Ivoire, le Ghana, la Guinée, le Mali et le Sénégal restent très largement dominés par l'agriculture malgré la présence partielle de mines de phosphates au Sénégal, de mines de bauxite en Guinée et au Ghana. Les industries sont donc principalement des industries de transformation de produits agricoles.

4. Il faut signaler qu'on ne dispose, depuis l'indépendance, d'aucun chiffre officiel relatif à l'importance des effectifs syndiqués. On peut rappeler à titre indicatif, que les taux de syndicalisation relevés par pays en AOF représentaient un peu plus de 20% de la main-d'œuvre salariés.

5. En moyenne 10% de l'ensemble de la population active.

pays anglophones,<sup>1</sup> et l'universalisme de la juridiction des pays francophones, partout l'intégration syndicale repose sur les mêmes principes. Le recours à la notion de système de relations professionnelles se particularise et revêt par là même tout son intérêt dans la mesure où le niveau politique intervient directement sur le niveau des relations de travail.

On a souvent avancé qu'au lendemain de l'indépendance les leaders africains avaient souhaité que les instances politiques soient les plus fortes possible dans chaque pays à projets modernistes. Citons une intervention aussi vive que significative sur ce point d'un délégué gouvernemental congolais:<sup>2</sup> «La tâche des nouveaux dirigeants est donc d'abord de concilier la faiblesse des moyens que le colonisateur leur a laissés avec l'immensité des besoins du pays. Dans cet effort, ils ne pourront tolérer de disperser les forces sociales et politiques du pays. Le premier souci du gouvernement africain est donc de rassembler derrière lui la totalité des forces actives de la nation... Il faut que nous en arrivions à fixer la place qui revient aux organisations syndicales dans le contexte socio-politique de l'Afrique, la nature qu'elle doit entretenir, d'une part, avec les pouvoirs publics et, d'autre part, avec les détenteurs de capitaux...»

Ce désir chez les dirigeants africains d'asseoir leur pouvoir, pouvoir qu'ils avaient conquis grâce à l'appui des masses hostiles à la tutelle coloniale a précipité le processus d'unification entre la direction de l'exécutif et celle d'un parti unique en dominant. Un parti unique regroupant le plus grand nombre possible de citoyens est le parti auquel sont le plus attachés les dirigeants africains: «Le parti est le peuple organisé politiquement. Il est présent partout où le peuple vit, partout où il lutte, partout où il a à réfléchir sur les problèmes que lui posent la vie et le progrès.»<sup>3</sup>

Or, l'attachement à un état partisan n'est pas seulement lyrique, il répond aussi, dans l'esprit des dirigeants aux objectifs économiques de la nation: «L'Etat est la seule institution qui puisse stimuler le progrès économique; il est le principal investisseur indigène. C'est à l'Etat que nous devons en remettre pour assurer la transition des économies agricoles et productives de matières premières à l'industrialisation moderne.»<sup>4</sup>

En vertu de ces principes l'Etat partisan a tenté partout et souvent réussi à unifier les différents courants

1. Favorisant les procédures de recours individuel et la négociation au niveau des entreprises; ce qui, en contexte africain, peut tempérer la portée de l'intégration syndicale.

2. Deuxième Conférence Régionale Africaine de l'OIT, 4e séance, Addis-Abéba.

3. Seydou Badian, «Les dirigeants africains face à leur peuple», Paris, maspero 1965.

4. Intervention du secrétaire national du Congrès des Syndicats du Ghana lors de la Conférence Régionale Africaine de l'OIT 1964.

syndicaux au sein d'un même pays en dépit de la vivacité de certaines résistances.

## II. les intégrations politiques

Unique dans ses fins la politique d'intégration de l'appareil syndical à l'appareil de l'Etat aboutit toutefois à deux variantes situationnelles, mais celles-ci atténuent les effets idéologiques et institutionnels importés. Ces deux situations ne correspondent ni à l'héritage de la juridiction coloniale, ni à l'orientation idéologique des états en présence. Elles traduisent une réussite totale ou partielle de l'Etat partisan dans son entreprise envers les syndicats en égard à sa propre intégration selon qu'elle repose sur l'unicité du parti ou sur sa position majoritaire. D'autre part, il est intéressant de s'interroger sur les conséquences de chaque situation d'intégration politique quant au règlement des conflits de travail. Selon nous, cette différenciation peut avoir dans l'avenir des conséquences sur la structuration des mouvements syndicaux.

1. *Situation d'intégration politique totale.* La première situation est définie par l'intégration d'une centrale unique à un parti unique. Cette intégration est plus ou moins institutionnalisée au niveau des organes directeurs. Mais elle se retrouve aussi bien dans des pays d'héritage juridique francophone (Côte d'Ivoire, Guinée, Mali) qu'un pays d'héritage anglophone (le Ghana). Elle regroupe aussi bien des pays d'orientation socialiste (Ghana, Guinée, Mali),<sup>5</sup> qu'un pays d'orientation plus libérale (la Côte d'Ivoire). Dans tous ces pays le parti est l'organisme de conception et d'application des orientations nationales. Sauf au Ghana où la relation est organique, la centrale ayant été purement et simplement intégrée au parti, dans les trois autres pays on observe une étroite association entre les organismes directeurs partisans et syndicaux. Au Ghana, le parti Convention Peoples Party (CPP) recouvre le mouvement coopératif et la centrale syndicale. Celle-ci, le Ghana Trade Union Congress (Ghana TUC) fut unifié dès 1953 et devient unique au lendemain de l'indépendance par l'interdiction de l'autre centrale rivale, le Congress of Free Trade Unions. Dans les trois autres pays les partis uniques sont d'anciennes sections locales du Rassemblement Démocratique Africain (RDA): en Côte d'Ivoire le Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI), en Guinée le Parti Démocratique de Guinée (PDG) et au Mali l'Union Soudanaise RDA (US-RDA).

En Côte d'Ivoire, la centrale, Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTC) date de 1962,

5. Nous nous référons à la situation du Ghana avant le coup d'Etat militaire de février 1966, et à celle du Mali avant celui de novembre 1968.

et regroupe les anciennes sections locales de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN) de la Confédération Africaine des Travailleurs-Croyants (CATC) et de la Confédération Africaine des Syndicats Libres (CASL). En Guinée et au Mali, les deux centrales, la Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG) et l'Union Nationale des Travailleurs Maliens (UNTM) ont regroupé l'ancienne section locale dominante de l'UGTAN et les syndicats indépendants (respectivement en 1959 et en 1962).

Les principaux responsables politiques et syndicaux sont à la fois membres du Bureau Politique du parti et membres du Comité Exécutif National de la centrale syndicale. Or le Bureau Politique est en relation étroite avec l'exécutif de l'Etat, et le comité exécutif dirige la politique syndicale. Les congrès syndicaux manifestent dès lors un soutien constant au parti et au gouvernement. Cette situation retentit directement sur les conditions d'institutionnalisation du conflit.

Même en contexte économique libéral, l'Etat partisan intervient de façon directe dans le cas des conflits de travail en contexte nationalisé et peut intervenir de façon voilée au sein des entreprises privées. On peut citer ici à titre d'exemple, le règlement en janvier 1969 d'un conflit dans une entreprise étrangère cotonnière, mené conjointement par les actions du Ministère du Travail ivoirien, de l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire, et de l'Union départementale concernée.

D'une façon générale, aux termes des codes pénaux de ces pays, la grève est interdite pour les agents de la fonction publique. En contexte privé, l'interdiction de la grève est maintenue avant l'épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage. Les conflits sont toujours arbitrés par une instance politique (le préfet lorsque le conflit est local, le Ministre du Travail lorsqu'il est national). Dans un pays comme la Guinée le caractère collectif des conflits est reconnu lorsqu'un mouvement regroupe au moins le quart des employés d'une entreprise.

L'orientation socialiste de l'Etat intervient surtout dans la mesure où elle télescope les différents niveaux de la participation syndicale: association aux décisions, consultation et négociation collective dans les entreprises étatisées.<sup>1</sup>

Ainsi, au Mali, les syndicats sont associés à la gestion des entreprises d'Etat,<sup>2</sup> tandis que l'ensemble des conventions collectives qui régissent les relations de travail des secteurs d'activité ont été conclues avant l'indépendance. Un comité national de contrôle des sociétés et entreprises d'Etat existe depuis mars 1963.

1. Dans la plupart de ces pays, l'Etat est employeur important. Au Mali, il emploie 70% des salariés (en Côte d'Ivoire, il n'en compte que 15%).

2. cf. A. Salah-Bey : «La participation sociale au Mali», *Revue Internationale du Travail*, vol. 96, No 1, juillet 1967.

Le vice-président du comité est un membre du bureau national de la Centrale. Ce comité de contrôle tout en coordonnant l'ensemble des activités économiques du secteur d'Etat, tranche les conflits entre les directeurs d'entreprise et les contrôleurs. Or, toute entreprise est dirigée par un comité de gestion d'une dizaine de membres comprenant le bureau syndical de l'entreprise qui a pour prérogative de préparer les réunions du comité.<sup>3</sup> Les tâches principales de ce comité de gestion sont l'organisation du travail et de la productivité, la rémunération,<sup>4</sup> et l'embauche et le licenciement. Celles du syndicat reviennent à éduquer les travailleurs, les encadrer et organiser le travail. Ces tâches sont assurées en relation plus ou moins étroite avec la section d'entreprise du parti.<sup>5</sup>

Dans une telle structure, le syndicat intervient à plusieurs niveaux et à travers ses décisions exprime les avis de l'organisation partisane. Tout se passe comme si la formalisation limitée des institutions de négociation était compensée par un niveau plus élevé de mobilisation idéologique. En effet, la mobilisation a pu être résituée au dessus du cadre de l'entreprise et du secteur. C'est le cas de mouvements de mobilisations de couches sociales plus ou moins larges (syndicats, jeunes, universitaires, etc.) en vue d'apporter un soutien collectif aux actions du gouvernement. Un responsable syndical malin de la fonction publique explique ce phénomène du fait de l'adhésion syndicale des travailleurs salariés dans les entreprises étatisées: «On devient militant avant d'être syndiqué.»

Cette situation peut avoir d'importantes répercussions sur les orientations de la contestation parmi certains dirigeants syndicaux. A côté des grands problèmes de développement, la contestation risque de se polariser sur un modèle idéal de démocratie interne à l'appareil syndical. Ceci peut avoir pour effet de renforcer aux yeux du plus grand nombre la validité nationaliste des actions de l'Etat partisan.

2. *Situation d'intégration politique partielle et relative.* La seconde situation est définie par les relations privilégiées entre un parti majoritaire au pouvoir et une centrale particulière. C'est le cas du Sénégal.<sup>6</sup> Dans un contexte pluraliste, la vie politique repose entre les mains d'un gouvernement à majorité partisane. L'Union Progressiste Sénégalaise (UPS) fondée en 1958 en tant que section locale du Parti du Rassemblement Africain (PRA), grand parti rival

3. assisté d'un délégué du parti unique.

4. C'est le comité qui décide de l'attribution des primes.

5. L'US - RDA.

6. Dans certains pays pluralistes, cette situation peut exister de façon épisodique, et donner lieu à des combinaisons multiples d'alliances entre un ou plusieurs partis au pouvoir et un ou plusieurs syndicats.

du RDA, assure des liens étroits avec le gouvernement. Les liens avec le mouvement syndical ne sont pas organiques, mais restent institutionnalisés.

Toutefois ceci n'empêche pas le gouvernement de tenter d'unifier les divers courants syndicaux. Tous les grands courants du syndicalisme ouest-africain ont été maintenus au Sénégal. Plusieurs d'entre eux se sont reconvertis dans plusieurs unions. L'union maximale fut atteinte en 1962 au sein de l'Union Générale des Travailleurs du Sénégal (UGTS). Celle-ci regroupait une partie de l'ancienne UGTAN, la CASL, la CATC et les cheminots. Mais en 1963, l'unité se scinda en trois mouvements: l'Union Générale des travailleurs du Sénégal (UGTS), la Confédération Nationale des Travailleurs Croissants (CNT C) et l'Union Nationale des travailleurs Sénégalais (UNTS). Ne pouvant obtenir l'union nationale des syndicats le gouvernement privilégie ses relations sur la base d'un programme d'action avec une centrale, au sein d'un comité de coordination paritaire. Il est significatif que la partie intégrée du syndicalisme sénégalais ait pris le sigle d'Union Nationale. Malgré la mise en concurrence entre un secteur public à vocation socialiste et le secteur privé, l'Etat affirme le caractère exclusivement nationaliste de ses actions en matière de relations professionnelles. Il vise à assurer un monopole de l'embauche, comme dans les pays précédents, au sein de l'office nationale de l'emploi où sont représentés les patrons et la «fraction privilégiée» du syndicalisme. Il faut participer cette dernière au Conseil Economique et Social et d'une façon générale à l'ensemble des organismes du développement. Mais la contestation peut réapparaître de la part du syndicalisme intégré sur les bases et les modalités de cette association. Certains syndicalistes revendiquent une responsabilité entière dans la nomination des représentants syndicaux aux instances du développement. Ainsi après la grève générale de mai 1968 au Sénégal, le gouvernement saisissait l'UPS pour se définir un programme de participation syndicale. Le syndicat intégré faisant de son côté des contre-propositions.

Ce type d'association peut aussi avoir pour effet de renforcer les clivages entre syndiqués. En mars 1969, par une action isolée, les administrateurs civils obtinrent une augmentation de leur indice salarial.<sup>1</sup> Ce fut le sujet d'une controverse au sein de la Centrale intégrée, une partie des militants estimant que toute augmentation de salaire devait être générale.

A côté de la constante des orientations gouvernementales en matière d'unité syndicale, la situation pluraliste du syndicalisme sénégalais permet de retrouver «grossies» les tendances d'apparition des actions revendicatives dans des secteurs en marge du modèle d'intégration syndicale.

1. On en compte une vingtaine dans le pays.

Tandis que dans les pays précédents (Mali-Guinée-Ghana) une confusion s'établit entre les niveaux d'institutionnalisation des relations d'emploi, la procédure de négociation collective apparaît plus nettement en situation pluraliste.

Il faut distinguer parmi les résultats les conventions collectives ayant été signées (peu nombreuses), des avenants en faveur de certaines catégories, ou de l'extension de certaines conventions déjà existantes; et enfin la constitution de commissions mixtes dans certains secteurs visant à l'élaboration d'un projet de convention.

Ont été signées comme conventions collectives: celles des industries de la confection en janvier 1963, et du personnel des assemblées consulaires en janvier 1964, et enfin celle du secteur des transports aériens en octobre 1965.

Des extensions concernant le personnel des industries extractives en janvier 1961, celui des industries alimentaires en juillet 1962, et le personnel enseignant privé en septembre 1966. Deux avenants s'ajoutaient aux conventions déjà existantes de la mécanique générale en novembre 1962, et de la confection en mars 1965: dans les deux cas, ils concernaient le personnel le plus qualifié, les ingénieurs et cadres.<sup>2</sup> Le secteur des services et celui des industries de transformation ont été le terrain privilégié des actions syndicales; en avril 1962 s'est constituée une commission mixte de négociation collective pour les agences d'assurances; en juin 1966 une autre commission pour établir une convention en faveur du personnel des boulangeries industrielles, tandis qu'en septembre 1967 une autre résultait de l'action des employés de banque et organismes de crédit.<sup>3</sup>

Les possibilités d'accord semblent rares et sélectives sur la base des clivages socio-professionnels (catégories les plus qualifiées, ingénieurs et cadres, ou possédant une filière professionnelle, employés de banque). Ainsi après la création d'une commission mixte, dans le secteur des boulangeries, les ouvriers exigeaient l'application de la convention collective de l'alimentation et se déclaraient hostiles au statut d'ouvriers journaliers. L'Etat fit intervenir la procédure de l'arbitrage forcé. Un accord fut en effet signé mais seulement entre les employeurs et le Ministère du Travail (les syndicats étant exclus).

L'insularité des activités modernes semble situer la négociation plus au niveau des branches qu'à celui des entreprises. Mais la situation marginale de certains secteurs par rapport aux schèmes de l'intégration peut entraîner dans quelques cas une apparition

2. L'ensemble des ingénieurs et cadres ne représente que 0,2% de la population des salariés sénégalais.

3. Des grèves localisées dans certains de ces secteurs (banques et assurances) se sont poursuivies jusqu'à la fin 1969, malgré la démobilisation de nombreux travailleurs à l'occasion d'une tentative de grève générale en juin 1969.

du conflit au niveau de certaines entreprises étrangères.

Mais la plupart des accords d'établissement ne font pas état des conditions de travail, des rémunérations ou des statuts<sup>1</sup> mais de la discipline, du licenciement et du droit syndical (bâtiment-textile-cimenterie-mécanique générale).

Selon le secrétaire de la fédération des oléagineux CATC:<sup>2</sup> «Il y a de grosses entreprises où la grève n'est pas impossible; mais s'il y a une possibilité de grève, c'est que la liberté de faire grève est respectée du fait de la pression et de la mobilisation des travailleurs.»

### III. perspectives typologiques

En définitive, il semble que l'on puisse dégager deux grandes tendances à partir des relations entre syndicats et partis ouest-africains. La première tendance en situation d'intégration politique réussie est celle d'une non différenciation des rôles syndicaux en matière de négociation, l'autre tendance étant celle du pluralisme de ces rôles.

L'analyse, en dépassant le niveau interne des organisations syndicales, privilégie les rapports externes du syndicalisme. J.T. Dunlop, dans un ouvrage devenu classique,<sup>3</sup> ouvrait la voie de cette perspective dans un chapitre consacré au développement des systèmes de relations industrielles nationaux.<sup>4</sup> Il traitait essentiellement son analyse sur le rôle des «élites industrialisantes» (industrializing elites) dans la constitution d'un système de relations industrielles. Il opposait trois types idéaux d'élite:

- Un premier type dit «élite féodale-dynastique» constitué par une aristocratie, terrienne et commerçante, freinant l'industrialisation;
- Un second type, «élite classe moyenne» issue d'un groupe commerçant minoritaire attaché aux règles du marché;
- Un troisième type, «élite intellectuelle révolutionnaire», privilégiant les moyens de production étatisés, et centralisés.

A chaque élite correspondait une situation syndicale particulière définie par le type d'organisation syndicale (pluraliste, centralisé, unique), les relations entre organisations (compétitives, non compétitives), le niveau d'institutionnalisation des conflits (entreprise, branche, parti), etc.

Dans l'ouvrage collectif<sup>5</sup> de C. Kerr, J. Dunlop,

1. Notamment au niveau des conventions collectives de branche.

2. Organisation non intégrée.

3. J. T. Dunlop: «Industrial Relations Systems». H. Holt, New York, 1958, 399 p.

4. «The development of national industrial relations systems», in op. cité, p. 307-341.

5. «Industrialism and industrial man: the problems of labor and management in economic growth», Harvard University Press, 1960, 331p.

F. Harbison et Ch. A. Myers l'analyse s'affine. Elle reprend les trois types de Dunlop et en ajoute deux autres.

— Les «administrateurs coloniaux» sous lesquels les moyens de production sont dépendants de la métropole;

— Les «leaders nationalistes» guidant le développement économique et social de leur pays par un plan national de développement.

A chaque type d'élite correspond une situation syndicale définie par un plus grand nombre d'items que dans l'analyse de Dunlop.

Nous en présentons quelques uns parmi les plus caractéristiques:

— le type d'organisation syndicale est unique-pluraliste, de forme confédérale ou autre, et plus ou moins centralisé.

— les relations entre organisations syndicales sont basées sur la rivalité ou la compétition, ou la non-compétition.

— l'idéologie est révolutionnaire, réformiste ou nationaliste.

— le rôle syndical sur les lieux de travail est la défense professionnelle, le recrutement tribal (en situation coloniale), la lutte nationaliste.

— le contrôle des revendications est réel et pris en charge par les syndicats, ou supprimé au nom d'une idéologie.

Bien que ces deux analyses dépassent le niveau des seules organisations il semble qu'on puisse leur reprocher deux choses. La première est de privilégier la diachronie (types pré-coloniaux, coloniaux, post-coloniaux) et par là de ne pouvoir dégager des types comparables. La seconde est de centrer l'analyse sur les élites, ce qui revient en dernier ressort à privilégier l'idéologie politique et à faire resurgir le clivage classique entre syndicalisme libéral, syndicalisme soviétique, et syndicalisme révolutionnaire, ainsi qu'à laisser de côté des interférences situationnelles qui sont l'expression d'une réalité syndicale authentique et non réductible à des types importés.

Si nous avons souligné les interférences des politiques d'intégration, il nous semble toutefois important de tenir compte de la précarité des situations dans ces pays où les secteurs modernes sont encore très largement minoritaires.

Le syndicalisme semble partout mieux structuré dans le secteur public, mais la contrepartie de son organisation et de ses effectifs plus qualifiés est une plus forte intégration à l'appareil d'état. Celle-ci semble avoir pour effet de repousser le pluralisme des rôles syndicaux là où le syndicalisme est marginal et apparaît moins organisé et moins important numériquement. C'est donc en termes tendanciels plus que typologiques qu'on doit aborder une réalité syndicale sans doute à la veille de nouvelles mutations.