UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

-----@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@-----

ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE

"Espaces, Cultures et Développement"

AD MAJOREM SCIENTIAE GLORIAM

THESE DE DOCTORAT DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY - CALAVI

FORMATION DOCTORALE: Sociologie Anthropologie

OPTION: Sociologie du développement

Numéro d'enregistrement: 297/EDP-ECD/UAC

LUTTES SYNDICALES ET DEVELOPPEMENT NATIONAL : CAS DES MOUVEMENTS DE GREVE D'ENSEIGNANTS DANS LE SYSTEME EDUCATIF BENINOIS

Présentée par :

Godefroy Clément Padonou
HOUNTOHOTEGBE-GANYEHESSOU

Sous la direction scientifique de:

Pr. Albert TINGBE-AZALOU
Professeur Titulaire des Universités du CAMES
Université d'Abomey-Calavi (Bénin)

JURY DE SOUTENANCE

Président: Professeur Honoraire AGUESSY Honorat, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
Rapporteur : Dr TINGBE-AZALOU Albert, PT, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)
Examinateurs

- Dr DEDY Séri, MR, Université d'Abidjan-Cocody, (Côte-d'Ivoire)
- Dr HETCHELI Kokou Folly Lolowou, MC, Université de Lomé, (Togo)
- Dr Cyriaque Coovi SESSOU AHODEKON, PT, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)

Mention : TRÈS HONORABLE

Soutenue publiquement le 19 Avril 2019 dans l'amphithéâtre de l'ex-FLASH (UAC)

Année académique
2018-2019

SOMMAIRE

DEDICACE 2
REMERCIEMENTS 3
RESUME/ABSTRACT 1
RESUME EN LANGUE FONGBE / SINSƐXWENÁXÓ 2
SIGLES & ACRONYMES 3
LISTE DES TABLEAUX 6
LISTE DES GRAPHIQUES, FIGURES, ENCADRES, SCHEMAS ET CARTES 8
INTRODUCTION GENERALE 10
PREMIERE PARTIE : GENERALITES ET APPROCHES 17
CHAPITRE I : CONSTRUCTION DE L'OBJET DE LA THESE 18
CHAPITRE II : ANCRAGE THEORIQUE DE LA THESE 46
CHAPITRE III : FONDEMENT METHODOLOGIQUE DE LA THESE 84
DEUXIEME PARTIE : CONTEXTE ET VARIABLES DE LA GENERALISATION CYCLIQUE DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME EDUCATIF . 107
CHAPITRE IV : CONTEXTE DE SYNDICALISATION DU SYSTEME EDUCATIF BENINOIS 108
CHAPITRE V : EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL BENINOIS 150
CHAPITRE VI : CAUSES PROFONDES DE LA GENERALISATION CYCLIQUE DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME EDUCATIF 198
TROISIEME PARTIE : IMPASSE DU DIALOGUE SOCIAL FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT 246
CHAPITRE VII : ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN 247
CHAPITRE VIII : DIAGNOSTIC STRATEGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF 277
CHAPITRE IX : GREVES ENTRE IMPLICATIONS ET DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT 330
CONCLUSION GENERALE 356
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 361
ANNEXES 372
TABLE DE MATIERES 409

DEDICACE

☞ A mes chères filles **GLORIA RICHELLE YELIGNAN** et **GRACIA VICTOIRE DAGBELI**, ainsi qu'à leur mère **ROSALIE KPOFANDAN**, ma chère et tendre épouse.

REMERCIEMENTS

Nous présentons tout d'abord nos vifs remerciements aux distingués membres de Jury qui ont l'exaltante mission de juger la présente thèse, fruit de plusieurs années de production scientifique et intellectuelle consacrée à la problématique des grèves cycliques dans le système éducatif du Bénin.

Nos premiers mots sont adressés au Doyen Honoraire Honorat AGUESSY, le Maître des maîtres, pour avoir accepté de présider le Jury chargé de l'évaluation de ma soutenance, malgré le poids de l'âge et ses multiples occupations. Recevez cher Professeur notre gratitude. Que le Seigneur et les mânes de nos ancêtres vous accordent une robuste santé et une longue vie.

Ensuite, nos remerciements vont particulièrement à l'endroit du Professeur Albert TINGBE-AZALOU (PT/CAMES), Directeur scientifique de la présente thèse à qui nous témoignons toute notre gratitude et rendons un hommage vibrant avec déférence. Votre franche collaboration, votre sens de partage et de rigueur, ainsi que vos divers soutiens et conseils ont été très déterminants dans l'aboutissement de ce projet scientifique. Enfin, notre rêve est devenu une réalité. Pour avoir été le promoteur et le guide principal, permettez-nous de vous dire respectueusement deux mots : MERCI INFINI!

Nous ne saurions manquer de remercier le Professeur Séri DEDY (MR/CAMES) de l'Université d'Abidjan-Cocody en Côte d'Ivoire pour avoir contribué à l'amélioration de la qualité de la présente thèse en sa double qualité d'instructeur et d'examinateur. Recevez cher Professeur nos vifs remerciements pour vos diverses contributions.

Nous n'oublions non plus le Professeur Kokou Folly Lolowou HETCHELI (MC/CAMES) de l'Université de Lomé au Togo pour avoir significativement contribué à l'amélioration de la qualité de la présente thèse en tant qu'instructeur et examinateur. Recevez cher Professeur notre reconnaissance.

Que le Professeur Cyriaque Coovi SESSOU AHODEKON, (PT/CAMES) de l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin soit également remercié pour avoir accepté d'évaluer la présente thèse d'abord en tant qu'instructeur et ensuite en qualité d'examinateur. Ses nombreuses et riches contributions ont certainement permis d'améliorer la qualité de ma thèse. Cher Professeur, recevez nos vifs remerciements.

Nous remercions également l'ensemble des enseignants mobilisés dans le cadre de notre instruction, depuis le primaire jusqu'au supérieur de façon générale, et en particulier le corps professoral académique et toute l'équipe de la Direction de l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire

« Espaces, Cultures et Développement » de l'Université d'Abomey-Calavi en République du Bénin.

Nous n'oublions non plus les familles parentes, amies et alliées, notamment: HOUNTOHOTEGBE, AGBAHOUNGBA, FANDOHAN, KPOFANDAN et TOKPANOU. A travers elles, nous remercions nos géniteurs et proches parents, particulièrement Marc HOUNTOHOTEGBE, Lucienne D. AGBAHOUNGBA et Bernadette FANDOHAN pour leurs divers investissements et sacrifices au profit de notre éducation. Franchement chers parents, c'est le meilleur héritage dont nous avons bénéficié de votre générosité et nous en sommes très fier. Nous profitons de cette aubaine pour remercier toute notre fratrie, particulièrement, Christian, Victoire, Nathalie, Solange, Ghislain, feue Constance, Catherine et Micheline pour leurs soutiens moral, affectif et confraternel qu'ils nous ont individuellement ou collectivement témoigné aux moments critiques de la rédaction de la présente thèse.

Que monsieur Da Matha Jacques Philippe, Journaliste/Spécialiste en Communication, ancien Directeur Général de l'Office de Radiodiffusion et de Télévision du Bénin et ancien Directeur du Centre Interafricain d'études en Radio Locale de Ouagadougou et du Centre de Formation de l'Union de Radiodiffusions et Télévisions Nationales d'Afrique, soit infiniment remercié par ce canal pour avoir accepté de travailler à ses côtés afin de profiter de son immense et riche capital d'expériences, notamment en matière d'élaboration des stratégies et plans de communication.

Nous ne saurions laisser Dossi Claire EZIN, Caroline et Pélagie DETONDJI, Brigitte MEREHEM, Lydie DENAKPO, Achille DAHANDE et Olivier GANHOUMETO en raison de l'assistance technique et de l'accompagnement dont ils nous ont gratifié. Qu'ils soient également et franchement remerciés à cette occasion!

Nous n'oublions non plus de remercier nos camarades et collègues de notre espace professionnel, ainsi que tous nos amis pour leurs soutiens divers. A travers eux, nous pensons à nos confrères sociologues anthropologues en général et en particulier ceux spécialisés en sociologie de développement.

Que les confrères de la formation Master Professionnel Etudes Prospectives et Développement soient, non seulement remerciés par ce canal, mais également félicités pour avoir mis en place l'Association Béninoise des Spécialistes des Etudes Prospectives et Développement (ABESEPD) qui ambitionne de faire de la prospective une culture de développement au Bénin. Que vive et grandisse cette association !

Qu'il nous soit permis de remercier également les autorités politico-administratives, notamment les ministres Adébayo François ABIOLA, Allassane Jimba. SOUMANOU, Eric Kouagou N'DA, Martial SOUNTON et Simplice Dossou CODJO qui ont autorisé la collecte des données au niveau des administrations compétentes placées sous leur tutelle respective.

Par ce même canal, nous profitons de l'occasion pour adresser nos vifs remerciements à leurs collaborateurs qui n'ont ménagé aucun effort pour nous recevoir dans le cadre de la collecte des données souhaitées. Nous voudrions nommer :

- Pr. Hyppolite Dodji AMOUZOUNVI, Professeur Titulaire et Directeur des Etablissements Privés de l'Enseignement Supérieur;
- Pr. Raphael DARBOUX, Conseiller Technique à la Médiation et à la Promotion du Dialogue au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- M. Jules S. GUEZODJE, Conseiller Technique à la Médiation et au Dialogue Social auprès du Ministère en charge de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle ;
- M. Jacques Y. AKPOVI, Conseiller Technique de Médiation et du Dialogue Social et du Suivi des Réformes auprès du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire ;
- M. Alain A., C. DEGAN, Directeur Adjoint des Ressources Humaines au niveau de la Direction Générale de la Fonction Publique.

Nous ne saurions mettre sous boisseau, le nom des personnalités et responsables d'institutions qui nous ont fait l'honneur de nous recevoir en concrétisant des entretiens individuels avec elles dans le cadre de la quête de l'information. Il s'agit particulièrement de :

- M. Albert TEVOEDJRE, Ex-fonctionnaire du BIT et Médiateur de la République ;
- Pr. Flore GANGBO, Ex-Ministre de la Santé et Vice-Présidente du Conseil National de l'Éducation ;
- M. Moïse MENSAH, Ex-Haut-Commissaire à la Gouvernance Concertée ;
- M. Timothée ADANLIN, 1er Secrétaire Général de l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Dahomey, Ex-Ministre de la Fonction Publique et Ancien Président de la Haute Autorité de l'Audio-visuelle et de la Communication ;
- M. Guillaume ATTIGBE, Ancien Secrétaire Général de la Centrale Syndicale Autonome-Bénin, Ancien Conseiller au Dialogue Social à la Primature et Actuel Président du Conseil National du Dialogue Social.

Nos remerciements vont également à l'endroit de l'ensemble des responsables d'organisations syndicales de bases, fédérales et confédérales, toutes tendances confondues, en général et particulièrement aux Secrétaires Généraux à la tête des confédérations et centrales syndicales au moment de la collecte des données et qui ont pour nom :

- M. Emmanuel ZOUNON, Secrétaire Général de l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) ;
- M. Dieudonné LOKOSSOU, Secrétaire Général de la Centrale Syndicale Autonome-Bénin (CSA-Bénin);
- M. Pascal TODJINOU, Secrétaire Général de la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) ;
- M. Noël CHADARE, Secrétaire Général de la Centrale des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI);
- M. Paul Issè IKO, Secrétaire Général de Centrale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (CSTB) ;
- M. Christophe DOVONON, Secrétaire Général de la Confédération des Syndicats du Secteur Privé et Informel du Bénin (CSPIB).

Qu'il nous soit permis enfin de remercier également leurs collaborateurs et tous les autres informateurs dont nous respectons l'anonymat! Qu'ils nous pardonnent nos erreurs dans la constitution des faits et nos lacunes dans leur interprétation!

RESUME/ABSTRACT

Résumé

La présente thèse, en se focalisant sur « Luttes syndicales et développement national : cas des mouvements de grève d'enseignants dans le système éducatif béninois» voudrait appréhender de manière globale, transversale et approfondie la problématique de la généralisation des grèves cycliques dans le système éducatif du Bénin et les causes profondes qui sont à l'origine. Ainsi, l'objectif poursuivi est d'analyser les déterminants politiques, économiques et sociaux favorables à la généralisation des grèves dans le système éducatif formel au Bénin, et ses effets sur le processus de développement en général et particulièrement sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

Pour y parvenir, le processus de recherche dans le cadre de cette thèse s'est déroulé sur la base d'une organisation théorique et méthodologique rigoureuse : cadre théorique et conceptuel à partir des écrits existants, collecte de données empiriques dans 13 communes béninoises à l'échelle du pays grâce à 230 questionnaires, 72 entretiens semi-structurés et 08 focus groups effectués auprès des principaux acteurs (Gouvernement, Syndicats, Enseignants etc.), des supporters (élèves et étudiants) et des individus au sein de la population (parents, acteurs politiques et de la société civile). Les données collectées ont d'abord été centralisées, compilées, apurées et dépouillées, puis traitées au moyen des logiciels (word, excel, micmac et mactor), avant d'être analysées suivant les modèles d'analyse retenus selon le cas.

Comme résultats, les travaux ont révélé que l'école béninoise n'a jamais connu deux années scolaires consécutives sans grèves générales, entre 2006 à 2018. Les déterminants sont nombreux, multiformes et complexes, puis trouvent leur fondement dans un contexte caractérisé par le renouveau démocratique retrouvé ayant permis d'asseoir un Etat de droit et de démocratie pluraliste à la béninoise où le droit syndical et le droit de grève sont constitutionnellement consacrés et favorisent au fil des jours une forte syndicalisation du personnel enseignant en pleine croissance, des problèmes de gouvernance et l'inefficacité des mécanismes de dialogue social. En dehors des 08 faîtières, il est dénombré en 2015 dans le système éducatif, au minimum 148 syndicats de base et intersyndicales pour quelle qualité de dialogue ? Le fait que les processus de dialogue social national et sectoriels tombent périodiquement en panne, faute d'une vision clairement élaborée à partir des aspirations des acteurs, explique également ces grèves cycliques dont les effets restent néfastes pour l'atteinte des objectifs de développement.

Mots clés : *Bénin, développement national, système éducatif, grève/conflit, dialogue social*

Abstract

This thesis, focusing on the " Trade union struggle and National Development : case of Teachers strike in the beninese éducation system" would like to comprehend in a global, transversal and in-depth way the issue of the proliferation of cyclical strikes in the Benin éducational system. and the root causes that cause it. Thus, the objective is to analyze the political, economic and social determinants favorable to the proliferation of strikes in the formal éducation system in Benin, and its effects on the development process in general and particularly on the Millennium Development Goals. Development

To achieve this, the research process in this thesis was conducted on the basis of a rigorous theoretical and methodological organization: theoretical and conceptual framework from the existing writings, collection of empirical data in 13 communes of Benin. Countrywide through 230 questionnaires, 72 semi-structured interviews and 08 focus groups with key stakeholders (Government, Trade Unions, Teachers etc.), supporters (pupils and students) and individuals within the population (parents political actors and civil society). The collected data were first centralized, compiled, edited and analyzed, then processed using software (word, excel, micmac and mactor), before being analyzed according to the analysis models selected according to the case.

As results, the work revealed that the Beninese school never had two consecutive school years without general strikes, between 2006 and 2018. The determinants are numerous, multifarious and complex, then find their foundation in a context characterized by renewal. the founding of the rule of law and pluralist democracy in Benin, where the right to organize and the right to strike are constitutionally enshrined and promote, over the days, a strong unionization of the growing teaching staff, governance problems and the inefficiency of social dialogue mechanisms. Apart from the 08 apexes, it is counted in 2015 in the éducation system, at least 148 grassroots and inter-union unions for what quality of dialogue? The fact that the national and sectoral social dialogue processes periodically break down due to the lack of a clear vision based on the aspirations of the actors, also explains these cyclical strikes whose effects remain harmful for the achievement of development objectives.

Keywords: *Benin, National development, éducation system strike/conflict, social dialogue.*

RESUME EN LANGUE FONGBE / SINSƐXWENÁXÓ

Kanyídókanjí kplɔ́nyijí bɔ alavɔ tɔn wemakpo élɔ́ ná sɔ́ xóɖúɖɔ tɔn dó « Ahwanfun azɔ̌watɔ́ gbɛ́ta lɛ́ tɔn kpó to sín nukɔnyiyi kpó : nǔjlɛ́dónǔwú ɔ́ wɛ nyí gǔfɔ́n bó fɔ azɔ̌ kɔnnyí ayǐ mɛsi nǔkplɔ́nmɛtɔ́ lɛ́ tɔn ɖɔ nǔkplɔ́nmɛlinu benɛtomɛ tɔn » ɖɔ jlǒ ɖɛ́ mɛ alɔkpa ɖɛ́ ná dó wlí bǐ ɖɔ, bóná zɔn tlélé ma kpa kén ná, lobo ná kun ɖɔ nú tagba e nyí azɔ̌ fɔ kɔnnyi ayǐ ma gbokɔ ɔ́ tɔn ɖɔ nǔkplɔ́nmɛ linu Benɛto ɔ́ tɔn é mɛ, kpódó nǔ e wútú nǔ ɔ́ nɔ́ zɔ́n tawun e kpó wú.

Gbɔn mɔ̌ ɔ́, nǔnyinyá e xwedó wɛ è ɖe ɔ́ wɛ nyí ɖɔ, è na gbéjé nǔ e wú nǔ sín ɖɔ toxóɖúɖɔ linu, akwɛ́zinkan lídǒ linu kpó alɔdómɛ lɛ́ e nɔ́ zɔ́n bɔ azɔ̌ fɔ kɔnnyi ayǐ xó ɔ́ nɔ́ gbɔn fí bǐ ɖɔ nǔkplɔ́nmɛ linu Benéto tɔn ɔ́ mɛ, bɔ xɔ̀xɔ̀ e é nɔ́ ɖɔ́ ɔ́ nɔ́ wa nǔ dó nukɔnyiyi tají ɔ́ wú ɖɔ ɖeɖóvo ɖɛ́ mɛ ɔ́, nǔnyinyá e nyí xwe afɔwó mɛ tɔn ɖɔ nukɔnyiyi mɛ ɔ́ linú.

Bónú è ná kpéwú ɔ́, afɔɖiɖe nǔdobíbá tɔn e è ɖe ɖɔ nǔwlánwlán élɔ́ e nyí tasúnazɔ́ tɔn ɔ́ wɛ tutomɛ dagbe e jí é júnjɔ́n ɖɔ nǔkplɔ́nmɛ linu kpódó walɔ e è zán dó bló é kpó jí e wɛ nyí: xó ɖɔ kpó nu kpó bó bló ɖ'éjí sín nǔwlánwlán e ɖ'ayǐ é jí, nǔdodó e è ko wlán ɖ'ayǐ lɛ é cyán kplé gbɔn tokpɔnla wǎtɔn(13) mɛ ɖɔ Benɛtomɛ fí gbɔn nǔkanbyɔ́ afɔɖɛ̌-gban(230) sín sinkɔn lɛ́ jí, nu kpé bó ɖɔ xó xá mɛɖée sín ɖǒkpé gbɔn azɔ̌xwékándǫ́ kandɛ́-gban-nukún-we (72) mɔ̌ mɛ bɔ gbɛ̌ta kléwun-kléwun tántɔn (8) mɔ̌ tíin bɔ è ɖ'ayǐ ɖǫ́ mɛ e nyí énɔ́watɔ́ bɔ nǔ énɛ ɔ́ kan dandan lɛ́ e kpá (acɛkpikpa ɔ́, alɔcɔ́nɔ̌ná azɔ̌watɔ́ tɔn jí gbɛta lɛ́, nǔkplɔ́nmɛtɔ́ lɛ́, é lɛkpo...), hunjɛdómɛjítɔ́ lɛ́ (wɛ̌maxɔmɛví lɛ́, kplɔ́nyijǐ alavɔví lɛ́) kpódó mɛ kpaa e nyí togun ɔ́ tɔn lɛ́ é kpó (mɛjitɔ́ lɛ́, toxóɖɔgbɛ́ sín gɔnu lɛ́ kpó afɔsɔ́ɖótetɔ́ togun ɔ́ tɔn lɛ́ kpó).

Đɔnuese e è cyán tɛnmɛ tɛnmɛ lɛ́ ɔ́, è xo bǐ kplé ɖǫ́ fí ɖokpó, bó wá dɔn bǐkplé, bó lɛ́ vɔ́cyán bóná sɔ́ ɖɛ̌ ɖǫ́ ɖɛ̌ tɛnmɛ, loɔ́ è nɔ gbéjé yɛ̌ kpɔ́n gbɔn wlɛnwín mɔ taglomɛɖ'asínánɔ e ɖǫ́ alyánnú dò ba nú nǔ tɔn e è nɔ ylɔ́ ɖɔ (wɔ̌du, ɛsélu, mikimaki kpódó makutɔ́ɔ) kpó e mɛ, lo ɔ́, gbɔn mɔ taglomɛɖ'asínánɔ ɔ́ sín wléwín lɛ́ mɛ wɛ è nɔ gbɔn bɔ alɔkpa e ɖɔnuese ɔ́ ɖe é wɛ è nɔ wá ta, bónɔ́ xwísé ná bǐ cóbó nɔ́ sɔ́yi ɖǫ́ fí e é ɖóná nɔ é. Azɔ̌ éné e è wa ɔ́ sinkɔn e é ná ɔ́ ɖɛxlɛ́ ɖɔ wɛ̌maxɔmɛ yiyi xó ɖo Bénɛtomɛ ɔ́, é nɔ́ ɖǫ́ ɖuɖ'éjí ɖo gǔfɔ́n bó fɔ azɔ̌ kɔnnyi ayǐ mɛ nú xwe ɖɛ̌ bɔ dó ɖɛ̌ wú mɛ sín xwe afɔwǒ-ayizén (2006 ɔ́) yi xwe afɔwó-afɔtɔn-nukún-atɔn (2018 ɔ́) gblamɛ fí gbeɖé ă. Nǔ e wú nǔ ɔ́ ka nɔ́ sín lɛ́ ɔ́ sukpɔ́ bó gégé tawun, bó lɛ́ ɖe wunmɛ wunmɛ yětɔn, bɔ yě bǐ ka yi mɔ dodónu yětɔn lɛ́ gbɔn nunɔmɛ e nyí to wɛ nɔ ɖu gǎn to wɛ nɔ kp'acɛ bɔ ée wɛ zɔ́n bɔ acɛkpikpa e ɖ'acɛ e wá ɖ'ayǐ kpó acɛkpikpa tɔn kpó bɔ mɛɖé jló nǔɖé ɔ́ é nɔ́ ɖɔ bó nɔ́ lɛ́ wa, bɔ benɛɛto sín walɔ mɛ ɔ́, acɛ e nyí azɔ̌watɔ́gbɛta ɖǫ́ ayǐ tɔn lɛ́ e kpó acɛ gǔfɔ́n bó fɔ azɔ̌ kɔnnyi ayǐ tɔn lɛ́ kpó tɔn ɔ́ tosén dodó ɔ́ wɛ kó ɖɔ bó ɖe wě tɔn ɖ'ayǐ bó zɔ́n bɔ ayǐ ɖo hǔnhɔ́n wɛ ɔ́ azɔ̌watɔ́gɔnu e nyí mɛsi nǔkplɔ́nmɛtɔ́ lɛ́ tɔn e fɔ́n ɔ́ é nɔ́ ɖo jijɛjí wɛ, bɔ tagba e nyí acɛ kpa nú mɛ e tɔ́n lɛ́ kpódó hlɔ̌nhlɔ́n má ɖǫ́ alyannú e nyí xó ɖɔ dó nyanénánɛ́ gbe mɛ to ɔ́ tɔn e kpó lɔ zɔ́n. Gbɔn vo nú gbɛ̌ta azɔ̌watɔ́gɔnu tántɔn (08) lɛ́ ɔ́, xwe afɔwǒ-afɔtɔn (2015) gɔ́ ɔ́ mɛ ɔ́ è lɛ́ vɔ́ xa ɖo nǔkplɔ́nmɛ sín alinu ɔ́ kéɖɛ́ ɔ́ hunjɛ dó azɔ̌watɔ́ jí gbɛ́ta ɖɛ̌ cá dó ɖɛ̌ wǔ dokɔ tɔn ɔ́ kantɔn-koatɔ́n-nukún-atɔn(148) mɔ̌ é hwe bǐ ɔ́ né, nú xó ɖɔ ɖo nyanényanégbe mɛ ɖětɛ́ ?

Xó ɖɔ gbo ɖo mɛɖée gbe mɛ sín gɔnu to ɔ́ tɔn e è sɔ́nyite e kpó ée nyí kándǫ́ gɔnu éné ɔ́ tɔn lɛ́ kpó e sín ayǐjijɛ hwɛhwɛ, bɔ nǔmumɔ téwúngbéjú ɖɛ́ tíin bónú è ma to gbɔn linlin e nyí éenyɔ́watɔ́ lɛ́ e tɔn jí ă ɔ́, wɛ nɔ́ zɔ́n bɔ hungbatitɛ ma gbokɔ nɔ dó tíin bɔ xɔ̀xɔ̀ tɔn lɛ́ ka nɔ́ ɖɔ́ alɔ te nú nǔnyinyá e nyí nukɔyiyi tɔn ɔ́ é.

Xókwín nukúnɖ'éjí lɛ́ : *Benɛto, nukɔnyiyi to tɔn, wlɛnwín nǔkplɔ́nmɛ linu tɔn, gǔfɔ́n bó fɔ azɔ̌ kɔnnyi ayǐ, nyanényanɛxóɖúɖɔ*

SIGLES & ACRONYMES

ACE	Agent Contractuel de l'Etat
AOF	Afrique Occidentale Française
APE	Agent Permanent de l'Etat
APE	Association des Parents d'Elèves
AN	Assemblée Nationale
ANCB	Association des Communes du Bénin
BIT	Bureau International du Travail
BIT-PRODIAF	Programme du Bureau International du Travail pour la Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone
CAEEB	Collectif des Association des Eglises Evangéliques du Bénin
CES	Conseil Economique et Social
CESEB	Centrale des Syndicats Engagés du Bénin
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
CID	Centre d'Information et de Documentation
CNE	Conseil National de l'Éducation
CNPCN	Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement / Confédérations et Centrales Syndicales
COSI	Centrale des Organisations Syndicales Indépendantes
CSA Bénin	Centrale Syndicale Autonome- Bénin
CSPIB	Confédération des Syndicats du Secteur Privé et Informel du Bénin
CSTB	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
CSUB	Centrale des Syndicats Unis du Bénin
CTMDS	Conseiller Technique à la Médiation et au Dialogue Social auprès du Ministère en charge de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle
CT-MDS-SR	Conseiller Technique de Médiation et du Dialogue Social et du Suivi des Réformes auprès du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire
CT-MPD	Conseiller Technique de Médiation et de la Promotion du Dialogue Social auprès de Ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique
DDEMP	Direction Départementale des Enseignements Maternel et Primaire
DDESFTPRIJ	Direction Départementale de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Rénovation et de l'Insertion des Jeunes
DGAI	Direction Générale des Affaires Intérieures
DGFP	Direction Générale de la Fonction Publique

DGT	Direction Générale du Travail
DOB	Directeur de l'Office du Baccalauréat
EPT	Éducation Pour Tous
FAPE	Fédération des Associations des Parents d'Elèves et Etudiants
FASOE	Front d'Action des Syndicats des trois Ordres de l'Enseignement
FDD	Front de Défense de la Démocratie
FeSEN	Fédération des Syndicats de l'Éducation Nationale
FESYNTRA Finance	Fédérations des Syndicats de Travailleurs de l'Administration des Finances
FNAPEEB	Fédération Nationale des Associations des Parents d'Elèves et Etudiants du Bénin
FMI	Fonds Monétaire International
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HCGC	Haut-Commissariat à la Gouvernance Concertée
INFOSEC	Institut National pour la Formation Sociale, Economique et Civique
INSAE	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
MARPP	Méthodes Accélérées de Recherches Participatives et de Planification
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MEMP	Ministère des Enseignements Maternel et Primaire
MESFTPRIJ	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes
ME-ESRS	Ministre d'Etat, chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MFPTRA	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative
MGLAAT	Ministère de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire
MISPC	Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des Cultes
MJLDH	Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme
MTFPRAI-DS	Ministère du Travail, de la Fonction Publique, de la Réforme Administrative et Institutionnelle chargé du Dialogue Social
ODD	Objectifs du Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPM	Organe Présidentiel de Médiation

OSC	Organisation de la Société Civile
OSD	Orientations Stratégiques du Développement
PAS	Programmes d'Ajustements Structurels
PDD	Parti Démocratique Dahoméen
PDU	Parti Dahoméen de l'Unité
PPTD	Programme Pays pour le Travail Décent
RB	République du Bénin
PRPB	Parti de la Révolution Populaire du Bénin
SCRP	Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté
SG	Secrétaire Général
SNU	Système des Nations Unies
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SYNEMP	Syndicat National des Enseignements Maternel et Primaire
SYNAPEB	Syndicat National des Professionnels de l'Enseignement du Bénin
SYNARES	Syndicat Autonome de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
SYREN-Bénin	Syndicat Rénové de l'Éducation Nationale du Bénin
RJE	Réseau des Journalistes pour l'Éducation
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitation
UDD	Union Démocratique Dahoméenne
UGTAN	Union Générale des Travailleurs de l'Afrique Noire
UN	Union fait la Nation
UNAMAB	Union Nationale des Magistrats du Bénin
UNB	Universités Nationales du Bénin
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
ZC	Zone de Collecte

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAUX N°	TITRE	PAGE
Tableau I	Constats faits par rapport aux grèves générales dans le système éducatif entre 2006 et 2018	19
Tableau II	Tableau de bord des travaux de recherche entrant dans la présente thèse	40
Tableau III	Espaces physiques ayant servi de cadre national pour la collecte des données	86
Tableau IV	Centres de documentation, nature des documents et types d'informations recueillies.	89
Tableau V	Configuration et taille de l'échantillon, puis taux de couverture par cible	96
Tableau VI	Répartition des enseignants adjoints selon leur opinion sur des questions clés en lien avec le syndicalisme au Bénin	129
Tableau VII	Liste des conventions fondamentales et non-fondamentales	139
Tableau VIII	Principes relatifs aux droits fondamentaux en République du Bénin	141
Tableau IX	Textes légaux en matière de législation du travail en République du Bénin	142
Tableau X	Décrets régissant le travail en République du Bénin	143
Tableau XI	Evolution numérique du personnel enseignant dans la sphère publique du système éducatif	155
Tableau XII	Investissements financiers dans le système éducatif et son évolution de 2006 à 2015	158
Tableau XIII	Comparaison des avantages en termes de primes accordées aux enseignants en situation de classe ou en position sédentaire	162
Tableau XIV	Principales revendications des enseignants du MEMP	165
Tableau XV	Principales revendications des enseignants du MESFTP	166
Tableau XVI	Principales revendications des enseignants du MESRS	167
Tableau XVII	Liste des pièces à fournir pour créer une OSC (ONG, syndicat) ou un parti politique	183
Tableau XVIII	Point des revendications au niveau du MEMP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (période 2008 à 2011)	192
Tableau XIX	Point des revendications au niveau du MEMP selon le niveau de satisfaction (session de mai 2012)	193
Tableau XX	Point des revendications au niveau du MESFTP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (session d'août 2008)	193
Tableau XXI	Point des revendications au niveau du MESFTP selon le niveau de satisfaction (session d'août 2008)	194
Tableau XXII	Indicateurs macroéconomiques	220
Tableau XXIII	Principales menaces à la Sécurité Humaine	223
Tableau XXIV	Evolution des créations de nouveaux syndicats dans le milieu des enseignants ex-communautaires reversés en ACE	225
Tableau XXV	Aperçu des critères de représentativité et des résultats des élections professionnelles nationales de 2002 et 2006	229
Tableau XXVI	Opinions des enquêtés appartenant à certains groupes-cibles de l'échantillon sur la gouvernance syndicale	230
Tableau XXVII	Répartition des enquêtés d'une partie de l'échantillon selon leur opinion par rapport à l'observance des principes démocratiques dans le monde syndical	2.32
Tableau XXVIII	Chaînes de télévision existantes au Bénin	241

Tableau XXIX	Stations de radiodiffusion existantes au Bénin	241
Tableau XXX	Organes de presse écrite existants au Bénin	241
Tableau XXXI	Perturbations du système éducatif béninois, causes majeures et durées approximatives	262
Tableau XXXII	Opinions sur l'existence ou non du dialogue au Bénin en général et dans le système éducatif notamment	266
Tableau XXXIII	Aperçu des difficultés managériales	272
Tableau XXXIV	Matrice de Diagnostic Stratégique du dialogue social dans le système éducatif	279
Tableau XXXV	Intitulés des variables clés retenues	284
Tableau XXXVI	Matrice d'Analyse Structurelle	287
Tableau XXXVII	Total des lignes et des colonnes	290
Tableau XXXVIII	Lecture du graphe de motricité-dépendance des variables clés	293
Tableau XXXIX	Liste des acteurs clés	301
Tableau XL	Objectifs et enjeux des acteurs clés	301
Tableau XLI	Matrice des Influences Directes (MID)	303
Tableau XLII	Matrice des positions valuées (2MAO)	303
Tableau XLIII	Matrice des Influences Directes et Indirectes (MIDI)	304
Tableau XLIV	Répertoire des positions des acteurs	305
Tableau XLV	Postulats et concepts opérationnels de l'analyse stratégique de Crozier	306
Tableau XLVI	Cadre d'analyse synthétique et approfondissement des informations extraites de MDS et leur approfondissement	308
Tableau XLVII	Proportions des réponses positives enregistrées en lien avec les conséquences des grèves	331
Tableau XLVIII	L'atteignabilité des OMD du Bénin au regard des indicateurs à la fin de l'année 2015	338
Tableau XLIX	Comparatif des évolutions des OSC, des syndicats et des partis politiques	371
Tableau L	Statistiques en lien avec le taux de couverture des groupes-cibles	372
Tableau LI	Statistiques par rapport aux entretiens semi-structurés	373
Tableau LII	Statistiques par rapport aux questionnaires	373
Tableau LIII	Statistiques par rapport aux focus groups	373

LISTE DES GRAPHIQUES, FIGURES, ENCADRES, SCHEMAS ET CARTES

A- Graphiques

Graphique N°	TITRE	PAGE
Graphique 1	Opinions des parents d'apprenants et responsables d'APE sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits	118
Graphique 2	Avis des apprenants sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits	119
Graphique 3	Impressions des directeurs d'écoles publiques et privées (EM, EPP et CEG) sur la généralisation des grèves	120
Graphique 4	Positions des directeurs d'établissements scolaires sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits	121
Graphique 5	Répartition des directeurs d'établissements scolaires (publics et privés) suivant leur appréciation de la grève dans ses principes universels	121
Graphique 6	Répartition des directeurs d'établissements scolaires (publics et privés) suivant leur jugement de la grève dans ses faits et pratiques au Bénin	121
Graphique 7	Postures des directeurs par rapport aux différentes modalités d'appréciation du profil-type d'un acteur syndical béninois	124
Graphique 8	Situation d'appartenance des enseignants adjoints à une organisation syndicale de base dans le système éducatif béninois	125
Graphique 9	Réactions des enseignants adjoints sur la généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif	126
Graphique 10	Répartition des enseignants adjoints rencontrés selon leur appréciation du profil-type d'un syndicaliste béninois	126
Graphique 11	Répartition des enseignants adjoints militants selon la centrale/ confédération syndicale d'appartenance de leur syndicat de base	128
Graphique 12	Répartition des enseignants adjoints enquêtés selon leur opinion sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits.	131
Graphique 13	Appréciation des enseignants et directeurs d'établissement sur l'application des textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève	147
Graphique 14	Comparaison des évolutions numériques des enseignants et des apprenants entre 2006 et 2014	156
Graphique 15	Fréquence des problèmes récurrents évoqués par les directeurs d'établissements scolaires	160
Graphique 16	Fréquence des problèmes récurrents évoqués par les enseignants adjoints	152
Graphique 17	Evolution du phénomène de création d'organisations syndicales du MEMP	178
Graphique 18	Evolution numérique des créations de syndicats de base du MESFTPRIJ dans le temps	182
Graphique 19	Comparatif des évolutions des OSC, des syndicats et des partis politiques	174
Graphique 20	Evolution des budgets annuels successifs des CSDS du secteur de l'éducation entre 2006 et 2015 (en milliers francs CFA)	210
Graphique 21	Evolution des budgets annuels successifs des CSDS du secteur de l'éducation entre 2006 et 2015 (en milliers francs CFA)	260

Graphique 22	Durée approximative des grèves annuelles du personnel enseignant de 2006-2018 (en mois)	264
Graphique 23	Avis des enseignants sur la grève considérée comme l'expression de rapport de force entre la puissance publique et la pression syndicale	268
Graphique 24	Proportion des personnes enquêtées ayant connaissance ou non de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social	269
Graphique 25	Facteurs limitant le dialogue social	270
Graphique 26	Situation des responsabilités des acteurs selon les personnes interrogées	271
Graphique 27	Classement des variables selon leur influence	296
Graphique 28	Classement des variables selon leur dépendance	298

B – Figures

Figures N°	TITRE	PAGE
Figure 1	Graphe des influences directes	292
Figure 2	Plan des influences et dépendances directes potentielles	300
Figure 3	Plan des influences et dépendances entre acteurs	305

C- Encadrés

Encadré N°	TITRE	PAGE
Encadré 1	Traits et caractéristiques spécifiques du dialogue social dans le système éducatif	283

D- Schémas

Schéma N°	TITRE	PAGE
Schéma 1	Schéma de la théorie de l'agir communicationnel de Habermas (1981)	81
Schéma 2	Cadre conceptuel de la recherche	82

INTRODUCTION GENERALE

Le syndicalisme en milieu éducatif au Bénin remonte à la naissance de la corporation des enseignants autochtones à la suite de l'implantation progressive de l'appareil administratif colonial au Dahomey[1] devenue une colonie le 22 juin 1894 et rattachée à l'Afrique Occidentale Française (AOF) par les décrets du 1er octobre 1902 et du 18 octobre 1904 (Choubadé, 1994:6). Si avec la politique coloniale à l'époque qui visait à maintenir, à renforcer et à étendre la domination coloniale à travers l'enseignement selon la même source, le personnel enseignant était au départ purement français dans toute l'AOF. L'accroissement constant des effectifs scolaires avec son corollaire de pénurie d'enseignants "blancs" a contraint l'administration coloniale à mettre en place un système de formation d'enseignants autochtones (l'école Willian PONTY, le cours normal STEINMEZT créé en 1953) afin de les déployer dans le système scolaire qui se développait progressivement. Car, parait-il qu'« *au fur et à mesure que la colonisation gagnait en profondeur, ses besoins en personnel indigène allaient en croissant. Il fallut ouvrir un nombre de plus en plus grand d'écoles, admettre un nombre de plus en plus grand d'élèves* » (Davesne cité par Codo, 1978). Pour Choubadé (1994), c'est donc difficilement qu'une corporation d'enseignants autochtones a vu le jour et relevait du cadre commun secondaire qui regroupait le personnel enseignant dahoméen et qu'en face, il existait le cadre supérieur qui regroupait le personnel européen. Le fait que les enseignants appartenant à deux catégories, les droits et devoirs de ceux-ci variaient d'une catégorie à l'autre. C'est ainsi que le personnel enseignant dahoméen était privé de divers droits fondamentaux dont celui de la création des syndicats. Ce n'est que progressivement que les libertés syndicales des travailleurs dahoméens ont été reconnues par l'administration coloniale. De cette période coloniale à celle actuelle, l'évolution du syndicalisme et de celle de l'éducation sont fortement influencées, entre autres, par des évènements politiques et des politiques publiques.

En effet, plus de vingt-cinq (25) ans après l'adoption de la constitution du 11 décembre 1990 marquant l'engagement du peuple béninois dans une nouvelle[2] ère de démocratie[3], les tâtonnements et atermoiements que l'on observe ça-et-là, illustrent bien que la culture

[1] Bénin d'aujourd'hui

[2] Le Bénin (ex-Dahomey) avait connu dans le passé au lendemain de l'indépendance une première expérience démocratique avant l'arrivée du Gouvernement Militaire Révolutionnaire en 1972

[3] Au sens large du terme, « *[…] la démocratie politique est un système de gouvernement où les dirigeants sont responsables de leurs actions, dans le domaine public, devant les citoyens qui agissent indirectement par le truchement de leurs représentants élus* » martèlent SCHMITTER et LYNNKAL in « *Journal of Democracy*» (The National Endowment for Democracy, 1991:2).

démocratique n'est pas encore effective depuis l'organisation de cette historique Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation qui s'était tenue à Cotonou, du 18 au 28 février1990. Toutefois, une sorte de culture fait son apparition et se développe de plus en plus, dans l'administration publique en général et particulièrement dans le milieu éducatif: il s'agit de la "culture gréviste". Il est vrai que dans un système politique démocratique, la grève est une forme légitime voire légale de protestation sociale (Vandaele, 2010), parce qu'étant régie par un cadre légal et réglementaire. Dans le contexte du Bénin, le caractère répétitif des mouvements de grève dans les secteurs publics d'activités en général et singulièrement dans le système éducatif, oblige parfois à se poser des questionnements autour de la trilogie société-éducation-développement et les rapports entre ces trois concepts. Un système éducatif fréquemment en crise conduit-il au développement ? Quels sont les fondements des grèves dans un tel système au Bénin ? Ces interrogations font donc la centralité de la présente thèse puisqu'en final, l'éducation dans tous les systèmes culturels reste le fer de lance du progrès et vise le développement.

Que recèle donc ce concept de développement? Deux approches définitionnelles ont retenu notre attention. Ainsi, le développement selon l'IRFED[4] est « la série des passages pour une population déterminée et pour les fractions des populations qui la composent, d'une phase moins humaine à une phase plus humaine au rythme le plus rapide que possible, au coût le moins élevé que possible, compte tenu de la solidarité entre les différentes fractions des populations nationales et de la solidarité entre les nations » (IRFED, 1958). Quant à Olivier de Sardan (1995) qui tente une définition dans une perspective fondamentalement méthodologique, le développement est défini comme étant « l'ensemble des processus sociaux induits par des opérations volontaristes de transformation d'un milieu social, entrepris par le biais d'institutions ou d'acteurs extérieurs à ce milieu, mais cherchant à mobiliser ce milieu, et reposant sur une tentative de greffe de ressources et/ou techniques et/ou savoirs ». (Olivier de Sardan, 1995 :7). Il est important de faire remarquer que les définitions précédentes ne sont pas les seules, car les multiples littératures sur la notion du "développement" font par ailleurs croire qu'il existe « […] autant de définitions que de chercheurs » (Milbert et Hufty, 2010). C'est donc en raison entre autres de cette pluralité définitionnelle et du caractère polysémique du "développement" que ce concept apparaît comme une notion plurielle difficile à cerner (Adihou, 2013). Au-delà de la conceptualisation théorique, c'est tout un processus global à la

[4] Institut International de Recherche et de Formation en vue de Développement mis en place par le père LEBREU à Dakar en 1958. Cette institution a beaucoup contribué à la réflexion sur le développement les premières années des indépendances en Afrique.

fois complexe, dynamique et multidimensionnel à la lumière des nombreuses théories de développement acquises au cours de notre formation. Le développement, c'est aussi le résultat que l'on atteint après ce processus. C'est ce qui permet de constater que tous les pays ne sont pas au même stade de développement. Le même constat s'observe au niveau des humains. Le contenu théorique du développement étant connu, on pourrait se demander ce qui fait donc le développement. Cette interrogation aussi légitime qu'elle soit, a été posée au cours d'une situation d'apprentissage lors de notre formation que l'on voudrait ici rappeler, compte tenu de son intérêt pour la thèse.

En effet, dans son cours intitulé « approches récentes vers les nouveaux paradigmes du développement », le professeur Tingbé-Azalou Albert[5] attira l'attention des auditeurs qui étaient inscrits en première année du troisième cycle pour l'obtention du Diplôme d'Etude Approfondie (DEA) dans la spécialité de sociologie du développement (promotion 2011-2012), sur une réflexion qu'il a rapportée. Celle-ci visait à faire comprendre aux participants comment se dessinent des attitudes favorables au développement. Alors de réponse en réponse rapportée, un auteur a fini par proposer, selon les propos de l'enseignant, la réponse suivante : « c'est l'attitude des personnes moulées au fil des années par l'éducation et par la culture ». De même, il ne saurait y avoir de développement sans éducation, ni socialisation, car l'une des finalités de l'éducation, c'est socialiser pour prévenir des crises et déviances (Durkheim, 2007). C'est dire que l'éducation est au cœur des stratégies de développement. Cette opinion, Mark Malloch Brown, Administrateur du PNUD[6] la partage entièrement lorsqu'il a fait la déclaration ci-dessous.

> « Depuis que les dirigeants politiques se sont rencontrés à Jomtien, une nouvelle vague de défis politiques et économiques a balayé notre monde. Mais, une chose n'a pas changé durant ces dix ans de turbulence, c'est ce besoin primordial d'éducation. En tout état de cause, la nécessité de faire de l'Éducation Pour Tous (EPT) une priorité est plus urgente moralement et économiquement que jamais. Maintes et maintes fois, étude après étude et pays après pays, des programmes d'éducation bien menés ont montré qu'ils étaient le meilleur investissement en dollars EU pour le développement.» (UNESCO, 2000 :15).

Bien loin avant ce Forum, Danton[7] proposait déjà cette primordialité de l'Éducation à ses concitoyens quand il déclarait dans son célèbre discours à l'Assemblée, le 13 août 1793 : « Après le pain, l'éducation est le premier besoin du peuple » (Danton, 1793). Dans la même

[5] Professeur titulaire des Universités de CAMES officiant à l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire ''Espace, Cultures et Développement" de l'université d'Abomey-Calavi en République du Bénin (Afrique de l'Ouest)
[6] Cité dans le Rapport final sur le Forum mondial sur l'Education tenu du 26 au 28 Avril 2000 à Dakar au Sénégal
[7] Rapporté dans le Moniteur du 15 août 1793

dynamique de prise de conscience des enjeux et finalités de l'éducation, une remarquable formule d'interpellation fut consacrée comme titre à un ouvrage publié par un auteur africain: il s'agit de éduquer ou périr ? de Ki-Zerbo (1990) qui pense par ailleurs que « on ne développe pas, (mais) on se développe » pour ainsi signifier que tout développement doit être d'abord centré sur l'Être humain.

Avant ces auteurs ci-dessus évoqués, l'éducation existait déjà et remontait depuis l'humanité sous diverses formes selon les communautés et sociétés, même les plus primitives fussent-elles. Ainsi, depuis l'antiquité[8] en passant par le moyen-âge[9] jusqu'aux temps modernes[10], l'éducation a été toujours au centre de toutes les préoccupations. Ce serait ainsi pour toujours, d'autant plus que le développement n'est qu'une des formes du changement social[11] (Olivier de Sardan, 1995), donc un processus continu qui fait appel à des modèles éducatifs suivant les besoins et les aspirations, puis les défis d'une époque donnée dans un espace bien déterminé.

En Afrique en général et particulièrement au Bénin, l'éducation au départ, était essentiellement traditionnelle. Elle a connu par la suite des changements dans son évolution, surtout avec l'avènement de la colonisation; d'où l'institutionnalisation de l'école.

En effet, l'école est très importante pour toute société organisée. Elle peut faire ou non l'objet d'une institution matérialisée par des hommes chargés de la transmission des connaissances. Ses fonctions varient d'une société à l'autre et ses valeurs sont limitées. C'est donc en toute connaissance de cause qu'Illich Ivan critique l'école dans son ouvrage intitulé « Une société sans école » (Deschooling Society traduction en français) en affirmant que « vouloir assurer l'éducation universelle par l'école, représente un projet irréalisable; les chances de réussite seraient plus grandes si c'était là l'affaire d'organismes orientés dans la direction inverse de celle prise par l'école d'aujourd'hui […]» (Illich, 1980).

Existe-t-il vraiment une société sans école lorsque l'on sait que tout projet de développement repose avant tout sur des ressources humaines qualifiées et qu'il ne saurait exister une telle

[8] Avec les Sophistes, Socrate, Platon, Aristote etc.
[9] En compagnie de Erasme, Rabelais, Luther, Montaigne, Cornelius, les Jésuites etc.
[10] Avec les auteurs tels que Fénélon, Mme de Maintenon, Locke, Rousseau, Pestalozzi, Froebel, Kant, Goethe, Herbert, Spencer, Alain …
[11] Le changement est « toute transformation observable dans le temps, qui affecte, d'une manière qui ne soit pas provisoire ou éphémère, la structure ou le fonctionnement de l'organisation sociale d'une collectivité donnée et modifie le cours de son histoire » (Rocher, 1968 :22), Le changement désigne également le passage d'un état à l'autre. L'on évoquera, selon la nature, la durée et l'intensité de ce passage, d'évolution, de révolution, de transformation, de métamorphose, de modification, de mutation. Il s'exerce dans des domaines très divers et à des niveaux très variés. Le changement suscite chez les humains les réactions les plus diverses, allant de l'espoir le plus fou jusqu'à la crainte, voire la phobie. (Extrait d'un article de Wikipédia).

ressource sans l'école ? A priori, non ! Car, on entend par l'école, le mécanisme par lequel est transmis aux générations présentes et à venir, l'ensemble des connaissances et valeurs acquises. De ce point de vue, on note deux types d'écoles : l'école instituée et l'école non instituée, c'est-à-dire celle traditionnelle. Ainsi, la branche de l'Éducation que considère la présente thèse, est celle-là qui se donne à l'école telle que héritée de la colonisation. Celle-ci, au départ aurait fait l'objet d'un arrêté du gouverneur général ''Roume'' en date du 24 novembre 1903, en référence aux travaux de Benavot et *al*. (1992), qui expliquent le consensus global réalisé sur les programmes officiels des écoles primaires des régions de l'Afrique sub-sahélienne et de l'Europe de l'Est. Cet arrêté organisa un véritable service de l'enseignement en Afrique Occidentale Française (AOF) et introduisit l'enseignement primaire, supérieur, commercial et agricole dans chaque colonie.

Au Dahomey (aujourd'hui Bénin), cet enseignement fut d'abord dispensé au « cours normal indigène»[12] de l'école Victor Ballot en 1916 à Porto-Novo, avant de connaître une généralisation. Depuis lors, l'école dahoméenne a connu plusieurs réformes dues à son évolution sociopolitique et à des mutations sociales engendrées par l'accession des pays africains colonisés à la souveraineté internationale.

Comme on pourrait le penser et cela est vraisemblable, le parcours historique du système éducatif formel au Bénin a été sérieusement influencé par des questions de politique[13] et de gouvernance[14], ce qui fait qu'il se présente comme un système évoluant en "dents de scie", c'est-à-dire, par l'alternance des périodes de crises et d'accalmies. Cette situation amène donc à remonter à une vielle interrogation encore d'actualité : « Où va l'éducation ? » (Piaget, 1988). Au Bénin, la loi 2003-17 du 11 novembre 2003 portant orientation de l'Éducation Nationale stipule entre autres que « l'éducation est la première priorité de l'Etat ». Il est vrai que le système

[12] Il ne s'agit pas ici de l'enseignement donné par les missionnaires comme indiqué plus haut, mais plutôt celui organisé par l'administration coloniale.

[13] Il faut comprendre par politique, l'ensemble des mécanismes régulateurs de la totalité sociale. La notion de politique traduit à la fois dans la présente thèse l'exercice du pouvoir et l'élaboration des stratégies d'intervention dans des domaines précis de l'activité humaine (la politique éducative du Bénin par exemple). La nature et la forme de ces mécanismes dépendent de la totalité sociale elle-même.

[14] Elle fait référence à « l'ensemble des institutions, des réseaux, des directives, des processus, des règles, des normes, des usages politiques et sociaux, des relations qui déterminent les différents rapports issus des acteurs émanant des milieux socio-économiques d'une collectivité dans le choix d'orientations et d'action de développement » (Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, 1998). Pour Tingbé-Azalou cité par Togbé, c'est « *[…] un ensemble complexe d'acteurs et d'institutions qui ne se réclament tous de la même arène gouvernementale. Elle traduit une interdépendance entre les pouvoirs et les institutions associées à l'action collective et, de ce fait, elle fait intervenir des réseaux d'acteurs autonomes et part du principe qu'il est possible d'agir sans se remettre au pouvoir de l'Etat. Cela signifie que la gouvernance conduit à un processus de construction d'une comptabilité entre acteurs étatiques et/ou non dans le sens de la résolution d'un problème d'intérêt commun* » (Togbé, 2014 :48).

éducatif béninois s'est beaucoup renforcé ces dernières années en termes d'organisation et de mobilisation des ressources (humaines, financières, matérielles etc.). On note cependant à contrario que les mouvements de grève dans le système éducatif sont plus récurrents. Car « au cours des […] dernières années, le système éducatif formel a été sérieusement perturbé par des grèves devenues cycliques » (PDDSE actualisé, 2013 : 67). Ils prennent de l'ampleur et de l'intensité puis, hypothèquent véritablement le déroulement normal des programmes pédagogiques et académiques. En raison du fait que les mouvements de grève deviennent habituels et récurrents, beaucoup d'incertitudes planent sur les consciences individuelles et collectives, en ce sens qu'il est délicat de présager une année pédagogique et académique paisible, donc sans grève.

Au regard donc de l'évolution de l'école publique devant assurer continuellement le service public de l'éducation, la situation du système éducatif face aux mouvements de grève tels que l'on observe ces dernières années au Bénin, ne manque pas d'intérêt scientifique. C'est pourquoi, en tant qu'aspirant au grade de doctorat en sociologie du développement, on a voulu y consacrer une réflexion à travers le présent sujet de thèse libellé en ces termes : **Luttes syndicales et développement national : cas des mouvements de grève d'enseignants dans le système éducatif béninois**.

Ce sujet qui fait l'objet d'attention de la présente thèse, est abordé au moyen des méthodes des sciences humaines et de société, parce que s'inscrivant dans un champ interdisciplinaire limité entre autres par la sociologie du développement, la sociologie de l'éducation et la sociologie des organisations. Ce document de thèse est structuré en trois parties comprenant chacune trois chapitres.

La première partie traite des généralités et de l'approche du travail au moyen de trois chapitres : le premier aborde la construction de son objet, le second est consacré à son ancrage théorique et le troisième à son fondement méthodologique.

Quant à la deuxième partie constituée des quatrième, cinquième et sixième chapitres de la thèse, elle évoque les variables de la généralisation des grèves dans le système éducatif au Bénin. Le chapitre 4 présente le contexte de syndicalisation du système éducatif béninois. Le cinquième s'est focalisé sur l'évolution du syndicalisme et l'état des revendications dans le système éducatif formel béninois. Le sixième quant à lui aborde les causes profondes de la généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif.

S'agissant de la troisième et dernière partie, elle regroupe les septième, huitième et neuvième chapitres et traite essentiellement des différents aspects du dialogue social national et sectoriel en général et dans le système éducatif en particulier, sans occulter les conséquences des grèves, puis du dialogue de sourd ainsi que les défis actuels de développement. Dans cette perspective, le chapitre 7 s'attarde sur l'état du dialogue social dans le système éducatif au Bénin. Le huitième chapitre opère un diagnostic stratégique. Le neuvième et dernier chapitre montre les conséquences des grèves sur le développement et les défis à relever dans un contexte de généralisation des mouvements de grève comme celui du Bénin.

Première partie
Généralités et approches

Chapitre I

CONSTRUCTION DE L'OBJET DE LA THESE

Introduction

Ce premier chapitre poursuit comme objectif de préciser l'objet de recherche par une construction théorique assortie d'une problématique, et de baliser le champ de recherche investigué au moyen d'un cadre d'analyse cohérent dont il est important d'évoquer la teneur. Autrement dit, le chapitre 1 est consacré à la définition de l'objet de la présente thèse, après avoir pris certaines distances épistémologiques des problématiques antérieures pour s'inscrire dans une approche singulièrement novatrice. D'ailleurs, il est admis en sciences sociales que « le savant doit d'abord définir des choses dont il traite afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question » (Durkheim, 1986: 64).

. Ce premier chapitre est structuré autour de quatre (4) grandes articulations que sont:

- la problématique ;
- la question de recherche ;
- les objectifs et hypothèses ;
- les justifications du choix du sujet.

1.1. Problématique

Tout sujet d'investigation scientifique se focalise toujours sur une problématique spécifique se rapportant à des faits ou données empiriques. Ne pas évoluer donc dans ce sens, voudrait tout simplement signifier qu'on n'a pas une préoccupation spécifique, ou qu'on embrasse simultanément plusieurs aspects ; surtout que tout sujet peut donner lieu à des orientations différentes dans tout processus de réflexion. Dans le cadre de la présente thèse, le préalable a consisté à trouver concrètement des éléments justificatifs de la recherche en définissant le problème qui fait la centralité de cette réflexion, en indiquant où se situe le problème et en quoi il en est un.

Ainsi, il va de soi que la problématique s'identifie donc à un texte argumentatif élaboré qui se conforme à une exigence scientifique préétablie. En s'engageant dans une telle dynamique et après avoir décrit quelques faits liés au déroulement des mouvements de grève dans le système éducatif béninois, il urge d'appréhender le problème qui en découle, assorti d'une question de recherche bien distincte. Mais avant, quels sont les constats effectués ?

1.1.1. Constats

Certains constats relèvent de l'empirisme grâce à l'exploration, d'autres de la documentation exploitée. Ils sont présentés à trois (03) niveaux pour saisir d'abord la périodicité du phénomène de la grève dans le système éducatif sur un intervalle de temps donné, décrire ensuite quelques dynamiques en termes de mobilisation sociale et de recherche du dialogue qu'ont occasionnées les manifestations de l'année scolaire 2014 prise comme un exemple parmi tant d'autres. Enfin, les constats non empiriques majeurs tirés de la documentation sont présentés pour compléter et achever la liste des constats.

1.1.1.1. Ampleur du phénomène des grèves dans le système éducatif de 2006 à 2018

L'école béninoise a connu, entre 2006 et 2018, une série de mouvements de grève (générale, perlée, spécifique, etc.). Pour évaluer son ampleur et son impact sur le système éducatif béninois, on s'est surtout intéressé à la périodicité des grèves générales impliquant les enseignants, à leur durée et aux raisons principales qui justifiaient leurs déclenchements répétitifs. Le tableau I ci-dessous résume les constats faits au cours de la période considérée.

Tableau I: *Constats faits par rapport aux grèves générales dans le système éducatif entre 2006 et 2018*

Année scolaire	Durée approximative des grèves (mois)	Raisons et motifs principaux
2006-2007	0	
2007-2008	2	Pour exiger la modification de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et le recrutement massif d'enseignants (ACE et reversés)
2008-2009	0	
2009-2010	3	Pour revoir la prime d'incitation à la fonction enseignante, l'augmentation de la grille indiciaire et d'autres primes
2010-2011	1,5	Idem
2011-2012	3,5	Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989
2012-2013	0,5	Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989
2013-2014	3,5	Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989
2014-2015	0	
2015-2016	2	Pour la dotation de statuts particuliers au profit des enseignants de la maternelle, des primaire et second degré
2016-2017	0	
2017-2018	4,1	Grève contre la suppression du droit de grève et pour exiger la signature des arrêtés d'application du statut particulier

Source : *Données des travaux de la thèse de recherche, 2018*

L'analyse du tableau I amène à faire les trois (3) constats suivants :

- entre 2006 et 2018, l'école béninoise a connu 8 années scolaires de grève sur 12. Autrement dit, 2 sur 3 années sont touchées par le phénomène de grèves générales d'enseignants. Le constat serait plus alarmant s'il était possible de prendre en considération les grèves spécifiques et isolées qui sont plus nombreuses et moins médiatisées;
- depuis 2006, le système éducatif béninois n'a jamais connu 2 années consécutives sans grèves générales ;
- la résurgence d'anciennes revendications syndicales parce qu'elles ne sont pas durablement résolues.

1.1.1.2. Rappels de quelques dynamiques sociales récentes en lien avec l'action syndicale et le phénomène de la grève dans le système éducatif béninois

Cette sous-section vise à faire une description de quelques faits empiriquement observés et datés occasionnant certaines des dynamiques sociales et interactions, principalement entre les protagonistes. En abordant plus spécifiquement, les faits de grève dans le système éducatif formel, il importe de rappeler que des perturbations surtout des activités scolaires s'observent presque toutes les années, depuis la crise des années 1988-1989. Au cours de ladite période, l'école béninoise avait fermé ses portes, avant de les ouvrir à nouveau au lendemain de la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation, tenue du 18 au 28 février 1990. Aussi, est-il nécessaire de rappeler que le peuple béninois à travers le référendum du 02 décembre 1990, a adopté une nouvelle constitution, connue sous la *loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant constitution de la République du Bénin* (Cour Constitutionnelle, 2003), qui consacre entre autres, le respect des principes démocratiques, des droits humains et des libertés individuelles comme collectives (les libertés syndicales, le droit de grève notamment).

Cette disposition constitutionnelle s'est consolidée en 2002 avec le vote d'une loi visant à réglementer l'action syndicale. Il s'agit précisément de la *loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin*. Ces deux dernières décennies, les différents secteurs d'activités de la vie socio-économique du pays, notamment les secteurs sociaux tels que ceux de l'éducation, de la santé et de la justice sont en permanence menacés par les mouvements de grève, parfois sans service minimum. Face à cette situation, une tentative de révision avait été initiée en 2012 au parlement, mais n'a pas connu une véritable avancée, car entre-temps, le processus a connu un blocage. Reprogrammée et débattue pendant la première

session parlementaire extraordinaire tenue en juillet 2014, la procédure a finalement été reportée sine die.

Au cours de l'année scolaire 2013-2014 prise comme un exemple, le système éducatif a été sous le feu de l'action syndicale à partir de décembre 2013 et est très riche en évènements. L'objectif poursuivi ici se limite juste à évoquer quelques évènements datés pour appréhender les dynamiques qui sont nées de l'organisation et la gestion de la lutte syndicale à cette époque, et même, au-delà.

27-12-2013

- Sévère répression policière de la marche organisée par les confédérations et centrales syndicales. Parmi les victimes, se trouvaient certains Secrétaires Généraux commanditaires.

02-01-2014

- Signature de la motion de grève par les Secrétaires Généraux des confédérations et centrales syndicales suivantes : la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB), la Centrale des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI), la Centrale Syndicale Autonome du Bénin (CSA-Bénin), la Confédération des Syndicats du Secteur Privé et Informel du Bénin (CSPIB), la Centrale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (CSTB) et la Fédération des Syndicats de Travailleurs de l'Administration des Finances (FESYNTRA Finance). La dernière n'est ni une confédération, ni une centrale.

07-01-2014

- Déclenchement des mouvements de grève par une motion de 72 heures avec un renouvellement par tacite reconduction toutes les semaines.

21-01-2014

- Visite de soutien de la délégation d'une formation politique, plus précisément de "l'Union fait la Nation" conduite par son Coordonnateur général à la bourse du travail pour exprimer sa solidarité aux forces sociales.

24-01-2014

- Prise de motion de grève par le Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement, rejoignant ainsi officiellement la lutte.

27-01-2014

- Audience accordée par le Président de la République à un groupe de jeunes sympathisants qui sont venus très nombreux l'écouter par rapport à l'actualité de la tension sociale.

02-02-2014

- Réplique du Secrétaire Général de la CSTB sur l'émission "Ma part de vérité" du Golfe TV/Golfe FM du dimanche 2 février 2014, à la suite des déclarations par le même canal une semaine plus tôt, de deux membres du camp adverse qui avaient insinué que les confédérations et centrales en lutte sont aux ordres des ‘’politiciens’’.

03-02-2014

- Tenue à l'Institut National pour la Formation Sociale, Economique et Civique (INFOSEC) de Cotonou de la première réunion de négociations entre le Gouvernement et les responsables de l'ensemble des confédérations et centrales syndicales (CGTB, COSI, CSA Bénin, CESEB, CSPIB, CSTB, CSUB, UNSTB, et FESYNTRA Finance) en présence du Président du CES et du HCGC puis du Médiateur de la République. Longtemps attendue, cette rencontre s'est terminée en queue de poisson et reportée sine die. Les confédérations ayant décrété la motion de grève utilisaient la présence des Secrétaires Généraux non signataires de la motion de grève du 2 janvier 2013 (UNSTB, CSUB), comme un motif de blocage.

04-02-2014

- Point de presse donné par le Ministre du Travail, de la Fonction Publique, de la Réforme Administrative et Institutionnelle et du Dialogue Social à la suite de l'échec des pourparlers du 3 février 2014.

- Conférence de presse donnée par les Secrétaires Généraux des confédérations et centrales syndicales signataires de la motion de grève du 2 janvier 2014, à travers laquelle les responsables syndicaux imputèrent au Gouvernement la responsabilité de l'échec des négociations du 3 février 2014.

14-02-2014

- Retrait par le Préfet des départements de l'Atlantique et du Littoral, dans un souci de dégel de la crise sociale, de l'arrêté préfectoral récriminé, c'est-à-dire, l'arrêté n°2 /388/DEP-ATL-LIT/SG/SP-CP-C du 07 août 2012 portant mesures sécuritaires exceptionnelles dans les départements de l'Atlantique et du Littoral au regard des menaces de troubles à l'ordre public.

23-02-2014

- Tenue d'un huis clos entre les responsables du Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement avec les trois ministres de l'éducation nationale (MEP, MESFTPRIJ et MESRS) pour discuter des revendications spécifiques à la corporation des enseignants. Cette rencontre fut soldée par un échec.

18-03-2014

- Prise de la décision de suspension de la motion de grève en date de 24 janvier 2014 par le Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement via son porte-parole. Cette décision a été aussitôt contestée par certains responsables syndicaux membres qui étaient convaincus de la nécessité de poursuivre les mouvements de grève.

25, 26, 27-03-2014

- Signature de la motion de grève par les secrétaires généraux de la CGTB, la COSI, la CSA Bénin, la CSPIB, la CSTB et de la FESYNTRA Finance; reconduite par tacite reconduction.

31-03-2014

- Notification au Gouvernement par le biais du Ministre d'Etat chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique d'une lettre signée des Secrétaires Généraux de quatre confédérations et centrales syndicales (CGTB, COSI, CSA Bénin et CSPIB) demandant la convocation de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/ Confédérations et centrales syndicales.

15-04-2014

- Suspension de la grève, décision annoncée par quatre (04) confédérations et centrales syndicales (CGTB, CSA-Bénin, COSI, CSPIB) au cours d'une conférence de presse, sans leurs associés circonstanciels (CSTB et FESYNTRA) qui s'étaient dépêchées un peu plus tôt pour signer une nouvelle motion visant à poursuivre la grève, le consensus n'étant pas obtenu autour de la poursuite ou non des mouvements de grève.

12-05-2014

- Appel de l'aile dissidente du Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement à suspendre la grève.

16-05-2014

- Décision de suspension provisoire prononcée par la CSTB et la FESYNTRA Finance rejoignant ainsi l'ensemble des organisations syndicales en lutte.

Pour faire la synthèse, il est à noter que l'année scolaire et académique 2013-2014 présentait sans équivoque une situation mitigée. Les mouvements de grève déclenchés le 7 janvier 2014 grâce à la motion en date du 2 janvier, ont connu une suspension partielle le 15 avril 2014, soit un peu plus de trois mois et demi, grâce à quatre organisations syndicales sur les six, solidaires depuis le début des manifestations de grève.

Contrairement aux Secrétaires Généraux des confédérations et centrales susmentionnées qui n'ont prononcé qu'une simple suspension, et non une levée de la motion, les deux autres particulièrement ceux de la CSTB et de la FESYNTRA Finance respectivement, non seulement ont maintenu leur motion de grève, mais aussi ont-ils réintroduit dans le cadre de cette lutte syndicale le débat sur la corruption[15]. Il faut préciser là que, ce n'est pas la première fois que de présumés faits de corruption sont agités dans le milieu syndical béninois. Presque toutes les fois qu'un groupe de responsables syndicaux dépose momentanément ou définitivement les ''armes de la grève'', en se désolidarisant de leurs partenaires d'avis contraires, des dénonciations et des déballages de faits de corruption se font, le plus souvent verbalement sans preuves incontestables. Ainsi, lorsque le Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement par la voix de son porte-parole avait prononcé la suspension de la grève le 18-03-2014, certains responsables de syndicats et du même bureau qui étaient fondamentalement opposés à une telle décision, ont réagi et n'ont pas hésité à accuser leur collègue de commettre "la trahison sur l'autel de la corruption". En réaction, le porte-parole s'était vu alors dans l'obligation de leur répliquer par médias interposés. Cette divergence a conduit par la suite à la scission du Front débouchant sur la création d'un nouveau bureau dit "de transition", mais contesté dès sa mise en place. Ce front ne recouvra son unité qu'en 2016, soit deux (2) ans plus tard grâce à la médiation des Secrétaires Généraux des centrales et confédérations.

Le même scenario s'est répété presque dans les mêmes formes avec les confédérations et centrales syndicales. En effet, la suspension de grève prononcée le 15 avril 2014 par les confédérations et centrales telles que la CGTB, la CSA-Bénin, la COSI, la CSPIB, avait été décriée et dénoncée par la CSTB et la FESYNTRA Finance, par le biais d'une conférence de

[15] Entendu ici comme tout avantage ou promesse accordé à titre personnel aux responsables syndicaux par certains gouvernants et politiciens afin d'obtenir d'eux une décision de suspension ou de levée de grève contre toutes règles en la matière et au détriment de l'intérêt général ou corporatif.

presse qu'elles ont organisée le 18 avril 2014. Pour ces dernières, cette décision de suspension est liée au fait que "l'argent a circulé". Quant à leur décision de poursuivre la grève, les conférenciers pensent que leurs organisations respectives sont motivées par le fait qu'elles ne sont pas prêtes à sacrifier les intérêts des enseignants, et qu'elles sont plus que jamais déterminées à poursuivre la mobilisation au profit de la fronde jusqu'à la satisfaction totale des revendications dites "légitimes des travailleurs enseignants", pour reprendre leurs propres termes.

Ainsi donc, le système éducatif formel est encore resté sous des menaces, le temps nécessaire pour que les deux dernières organisations syndicales encore en lutte, se rallient aux mouvements de suspensions. Sans le ralliement de ces deux organisations syndicales, l'année scolaire et académique qui s'acheminait inéluctablement vers son terme et ne pourrait apparemment pas être sauvée ; tout simplement, parce que la CSTB ne s'est pas encore ravisée. Or, cette organisation syndicale s'est imposée par deux fois, comme étant la confédération syndicale la plus représentative au Bénin, au regard des résultats issus des deux premières élections professionnelles organisées respectivement en 2001 puis en 2006, qui l'ont placée en tête du classement. C'est, peut-être la raison qui justifierait le fait que la reprise du chemin des classes n'avait pas été totalement effective au lendemain des premières mesures de suspension. Dans ce climat d'incertitudes, le spectre de l'année blanche avait été maintenu habilement présent dans les consciences individuelles comme collectives par la CSTB et la FESYNTRA Finance. Mais le suspens n'aura pas duré aussi longtemps que les usagers de l'école redoutaient, puisque ces deux organisations syndicales ont finalement suspendu leur motion de grève le 16 mai 2014, soit pratiquement au bout de quatre mois de grève. Peu avant, l'aile dissidente du Front d'action des syndicats des trois ordres de l'enseignement qui était encore en grève, a mis fin à sa menace le 12 mai 2014.

Un énième constat s'impose tout de même. L'ensemble des ressources (temps, mobilisations humaines et matérielles) et des sacrifices [fermeture des classes, abandon des apprenants à eux-mêmes, défalcations salariales et engagement pour leur rétrocession, projection de mauvaise image des protagonistes dans l'opinion...] consentis par le peuple pour obtenir auprès des grévistes juste une suspension de grève, pourrait servir au renforcement des actions du développement. Comme aucun modèle de développement ne peut se réaliser dans un climat de tension sociale permanente avec les travailleurs, les gouvernants successifs viennent chaque fois et toutes les fois "en sapeur-pompier" pour rechercher de façon urgente des solutions à la crise, sans y être véritablement préparés.

1.1.1.3. Constats non empiriques majeurs tirés de la documentation

Ils sont présentés sous la forme d'une synthèse faite en deux points dont le second peut se révéler comme une conséquence du premier.

- **la reconnaissance à la fois sociale et juridique de la grève en tant qu'instrument essentiel de lutte ouvrière. Il existe par exemple :**
  - les principes de l'OIT sur le droit de grève (Gernigon, 1998) ;
  - du champ et des modalités d'exercice de la convention relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical (OIT/CLS, 1952). Le statut juridique de la grève est variable selon les pays. Au Bénin, reconquis au crépuscule du système militaro-révolutionnaire, le droit de grève est inscrit dans la constitution béninoise en 1990 au début de l'ère du Renouveau démocratique. Il est donc un droit à valeur constitutionnelle ;
- **le caractère cyclique des grèves dans le système éducatif béninois** (Ministères en charge de l'Éducation, 2013). Ce constat avait déjà été effectué par Chabi Imorou (2011) lors de la rédaction de sa thèse de doctorat intitulée : « le Bénin à l'épreuve du syndicalisme enseignant : les revendications des ''dévalorisés'' et la construction de l'Etat (1945-2008) » (Chabi Imorou, 2011). Comme on peut s'en apercevoir, celui-ci met un accent particulier sur le syndicalisme enseignant qui constitue également le champ d'observation de la présente thèse.

1.1.2. Problème

Dans cette thèse, le problème qui découle du sujet d'investigation et la pertinence qui le caractérise, se posent dans les termes spécifiques qu'il importe de développer. En effet, depuis l'historique Conférence Nationale des Forces Vives de février 1990, ce pays de l'Afrique de l'Ouest a connu dans maints domaines, des changements sociaux, économiques et politiques. Ceux-ci comme on pourrait le constater, sont si profonds qu'on ne saurait les imaginer au moment où le pays à travers son peuple, s'engageait sur la voie du Renouveau Démocratique[16].

A l'occasion, plusieurs options ont été prises, en faveur du système éducatif formel, qui avait déjà vu ses portes fermées pendant des mois (de 1988 à 1990). Il est essentiel de rappeler au passage qu'avant que l'école et plus précisément « l'école nouvelle »[17] ne ferme ses portes,

[16] Constitution proposée par le Haut Conseil de la République conformément à la Loi Constitutionnelle de 13 Août 1990 et adoptée par le Peuple béninois à travers le Référendum Constituant du 2 Décembre 1990.
[17] C'est un modèle d'école qui résulte de l'orientation marxiste et léninisme de la politique éducative du pays conduisant en 1975, à une nouvelle réforme de l'enseignement basée sur la revalorisation des langues nationales, la réhabilitation de la culture béninoise et l'adaptation aux besoins des masses laborieuses. Cette réforme repose

elle a été sérieusement secouée par une crise profonde, caractérisée par un ensemble d'agitations sociales alimentées par des mouvements de grève générale, que tout le pays avait connus au soir du règne du régime militaro-marxiste.

A l'époque, il s'agissait d'un Parti-Etat qui, depuis sa création, avait confisqué toutes les libertés politiques et se souciait très peu du respect des Droits de l'Homme. Dès lors, les multiples répressions, généralement ensanglantées, conduisant souvent à des emprisonnements, puis parfois au décès, dressées contre des syndicalistes, manifestants et opposants au régime en place, avaient vite fait d'étouffer les initiatives individuelles comme collectives, quels que soient leur provenance, leur domaine ou leur secteur. A l'époque, le système politique était tellement organisé dans toutes les sphères du pays, de manière à "tout" centraliser et contrôler sur le territoire national. Par exemple, le Parti de la Révolution Populaire du Bénin (PRPB) dirigé de mains de maître par un révolutionnaire militaire qui était à la fois chef d'Etat et chef de parti politique, s'identifiait alors, non seulement à un parti-Etat, mais aussi à un parti unique. En conséquence, cette formation politique avait su profiter de cette posture avantageuse pour disposer, de par son organisation, sa structuration et ses pratiques, des moyens dissuasifs pour inquiéter sérieusement les syndicalistes et les opposants qui résidaient sur le territoire national. La terreur qui caractérisait le système politique à cette époque avait forcé certains opposants politiques à l'exil, en raison de leur engagement et du rôle qu'ils avaient joué dans l'arène politique béninoise. C'est le cas par exemple de maître Borna Bertin, maître Houngbédji Adrien, docteur Zinsou Derlin Emile, pour ne citer que ceux-là.

Du côté du syndicalisme, il faut rappeler que la vie syndicale au Dahomey remonte au XXème siècle avec l'implantation des wharfs et la pose des chemins de fer en 1906. Selon Zounon (2015) et Balaro et al. (2015), le mouvement syndical au Dahomey (actuel Bénin) a connu beaucoup de péripéties depuis la création du tout premier syndicat dahoméen au profit des cheminots, apparu en 1937, en passant par la création de la section locale de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGETAN), jusqu'au retour du pluralisme syndical provoqué par l'exportation sur le terrain syndical des rivalités politiques nourries entre autres

sur l'ordonnance n°75-30 qui stipule que : « l'école nouvelle doit être libérée de toute domination étrangère ». En fait, l'objectif poursuivi est d'intégrer l'école au milieu social national, tout en constituant un centre promoteur de développement politique, économique, social et un moyen de salut collectif qui favorise la participation de tous à la production.

par le PDU[18], l'UDD[19] et le PDD[20]. A l'époque, ces formations politiques avaient la ferme conviction que des unités syndicales avaient la capacité de renverser des Gouvernements. Par conséquent, les syndicats étaient craints et redoutés. La période de 1937 à 1960 a enregistré la création de plusieurs syndicats de base, dont le Syndicat National des Enseignants, le tout premier dans le système éducatif dahoméen, qui fut créé en 1947 et dirigé par DJIBODE AKPLOGAN Valentin (Balaro et al.,2015 :14). Ce pluralisme syndical, en raison des conflits de leadership et des tendances politiques qui le caractérisaient, fut estompé par le coup d'Etat militaire de 26 octobre 1972. Sous la révolution, l'action syndicale n'avait pas connu l'ampleur et l'envergure qui la caractérisent aujourd'hui, à l'ère du Renouveau démocratique. La seule confédération syndicale (ex-UNSTD) qui existait de façon officielle pendant cette période était considérée, à tort ou à raison, comme un maillon du système politique d'alors. A ces propos, Zounon (2015) a apporté la précision suivante : «semble-t-il, l'Ex-UNSTD était confondue à un produit de la Révolution du 26 octobre 1972, voire un appendice du PRPB. Mais en réalité, l'UNSTB n'est ni l'un, ni l'autre » (Zounon, 2015 :58). C'est là, tout le paradoxe. On se souvient encore de ces figures de proue telles que: Adanlin Thimothée et Vilon Guézo Romain. Leurs vie syndicale et engagement politique respectifs sont intimement liés à la vitalité de cette confédération syndicale du temps révolutionnaire. Quant aux autres organisations syndicales, elles opéreraient dans la stricte clandestinité, le plus souvent dans le maquis, en recourant généralement à l'usage des tracts comme moyens d'expression. Malgré toutes les formes de répression violentes employées par le système politique d'alors, la résistance va se poursuivre en s'améliorant progressivement face à une gouvernance politique de plus en plus critiquée et isolée.

L'émergence des mouvements de mécontentement au soir du règne du régime a été surtout favorisée par la «crise économique»[21], l'isolement du régime sur le plan international, et son incapacité à honorer ses engagements vis-à-vis des travailleurs. Le pays s'était alors trouvé dans une situation d'impasse totale qui n'a pu épargner le système éducatif. Autrement dit, la République populaire du Bénin était pratiquement au bord du chaos et de la guerre civile.

[18] Parti Dahoméen de l'Unité né de la fusion du Parti des Nationalistes du Dahomey (PND) de Sourou Migan Apithy et du Rassemblement Démocratique Dahoméen (RDD) de Hubert Maga en 1960
[19] Union Démocratique Dahoméen de Justin T. Ahomadégbé
[20] Parti Démocratique Dahoméen fondé en 1963 par Sourou Migan Apithy et Justin T. Ahomadégbé
[21] Se référer à « Comprendre la crise de 1980 : Lettre de Bruno Amoussou à Mathieu Kérékou ». C'est une brochure anonyme de 60 pages dans laquelle sont intégralement publiées deux lettres confidentielles d'Amoussou Bruno, respectivement adressées au Camarade Président de la République en date de 13 février 1981, et au Camarade Ministre des Finances le 1er décembre 1978.

Quelques mois plus tard, il aurait fallu cette Conférence nationale de 1990 pour sortir de cette impasse.

C'est ainsi que l'application progressive des décisions qui en sont issues, a occasionné entre autres, la réouverture des portes de l'école béninoise (avec un nouveau design qualifié de républicain) avec une nouvelle mission précise à elle assignée pour le développement du pays, notamment à l'occasion des Etats généraux de l'Éducation tenus du 2 au 9 octobre 1990. Cette renaissance de l'école béninoise à l'époque, avait suscité des lueurs d'espoir et d'espérances comme quoi, le développement ne saurait être déconnecté de l'Éducation. D'ailleurs, il est bien précisé que « le développement interpelle, très peu, notre niveau d'instruction, mais fait appel avec force à notre éducation» (Dagba, 2015:16).

Le Bénin, comme certains pays dans le monde, en est conscient. Ainsi, les Gouvernements successifs s'emploient, depuis des lustres avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (PTF), à définir et à mettre en œuvre des politiques et stratégies nationales en la matière. Dans cette perspective, plusieurs documents de cadrage[22] ont été élaborés, non seulement en faveur du système éducatif, mais aussi pour d'autres secteurs, en l'occurrence pendant ces deux dernières décennies.

Par ailleurs, la volonté d'encadrer au mieux les politiques du développement et particulièrement celles du système éducatif s'est exprimée entre autres par l'adhésion du Bénin aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en 2000 et aux Objectifs du Développement Durable (ODD) en 2016. Cette détermination s'est également traduite par l'engagement du Bénin dans le processus de décentralisation et de déconcentration enclenché depuis 2003 et par l'élaboration de plusieurs feuilles de route qui esquissent l'« Agenda pour un Bénin Emergent»[23] au cours de la présidentielle de 2006 et le Programme d'action du Gouvernement dit de la Rupture connu sous le sceau du « Bénin révélé » (2016).

L'Éducation, comme le précise sans ambages le rapport final sur le Forum Mondial sur l'Éducation tenu en avril 2000 au Sénégal, est « un droit fondamental qui fait partie de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Cependant aujourd'hui encore, des millions d'individus ignorent que c'est un droit qu'ils peuvent exiger » (UNESCO, 2000:5).

[22] On peut citer à titre d'exemples, les Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, Bénin 2025, Alafia, les Orientations Stratégiques du Développement en 2006, le Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté en 2002, le Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté en 2006, le Plan Décennal du Développement du Secteur de l'Education, le document-cadre de politique éducative en 1991, les Actes des états généraux de l'Education et bien d'autres de documents de cadrage

[23] Document de campagne sur le Projet de Société du candidat Boni YAYI aux élections présidentielles de 2006

On comprend alors pourquoi l'éducation constitue l'une des priorités majeures pour les Gouvernements successifs du Bénin. C'est pourquoi, gouvernants, partenaires techniques et financiers consentent des efforts dans une sorte de synergie pour son développement sur la base des engagements mutuellement pris, en vue de l'atteinte du deuxième Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD n°2) dont la finalité est d'assurer une « **Éducation Pour Tous** ». Avec l'avènement des Objectifs du Développement Durable (ODD) tout récemment et précisément en 2016, l'ambition dans le domaine de l'éducation a été revue à travers l'ODD n°4 par lequel la Communauté internationale vise à « **assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie** ».

En dépit des investissements réalisés et malgré toutes ces dispositions ci-haut évoquées pour encadrer l'école béninoise, cette dernière est consciemment ou inconsciemment sujette à de nombreux problèmes débouchant généralement sur des conflits entre les acteurs. L'école qui, jadis était un lieu très respecté, est de plus en plus secouée par des mouvements de mécontentement et de protestation. Elle est même devenue un théâtre de conflits et de violences multiformes.

Si « l'école est sanctuaire autant que la chapelle »[24] comme le proclamait Hugo (1881) à son époque, aujourd'hui, cette affirmation semble caduque et dépassée. Le commun des béninois a le sentiment que l'école d'aujourd'hui au lieu d'être animée par des enseignants de carrière**,** abrite plutôt des "éternels grévistes". Pratiquement pendant ces dernières années scolaires et académiques, le spectre de la grève a été toujours présent aussi bien dans les consciences individuelles que collectives. Dans ce contexte, les mouvements de grève au Bénin deviennent trop spontanés, systématiques et mécaniques. L'initiative des motions de grève n'est plus l'apanage des seules organisations syndicales légalement constituées. Elle provient de partout où l'on pourrait s'organiser pour atteindre ses objectifs.

Depuis les années 2004-2005, l'ampleur, l'intensité et la récurrence des mouvements de grève ont amené la plupart des acteurs à y voir une crise profonde. Presque toutes les presses nationale et internationale s'accordent pour reconnaître qu'il y a **une crise récurrente et**

[24] Extrait du poème intitulé "Chaque enfant qu'on enseigne" que Victor Hugo a écrit après la visite d'un bagne dans son ouvrage « Les quatre vents de l'esprit » en 1881. Cependant, on pourrait lui reprocher que l'école béninoise est une institution laïque et ne saurait être considérée comme un lieu d'endoctrinement religieux.

profonde qui traverse le système éducatif béninois, si on se réfère à la manchette des journaux publiés pendant les périodes de tensions sociales**.**

Même d'autres acteurs, notamment des personnalités politiques, religieuses et civiles ont pratiquement le même point de vue. A titre d'exemple, le candidat Thomas Boni Yayi aux élections présidentielles de 2006 au Bénin écrivait déjà dans son document de campagne intitulé « Agenda pour un Bénin nouveau » que « l'Éducation et la formation qui constituent les socles de façonnement des ressources humaines indispensables au développement, **traversent une crise atypique** caractérisée par l'engouement et la disponibilité des parents et des apprenants d'une part et d'autre part, par l'inadéquation de l'offre et la détérioration continue de la qualité des services» (Yayi, 2006 :7). Or, après son accession au pouvoir en 2006, on a l'impression que les mouvements de grève se sont accrus malgré les efforts d'investissements réalisés par ces Gouvernements successifs dans le pays en général, et particulièrement dans le système éducatif.

D'autres sources d'informations plus officielles existent, comme par exemple cette déclaration de l'église catholique béninoise qui affirmait dans un message rendu public que « […] le Bénin vit aujourd'hui dans un climat de fortes tensions, de divisions ouvertes, de malaise profond. La clameur du peuple, toutes tendances confondues, nous parvient au quotidien. L'angoisse, l'inquiétude et la méfiance habitent dangereusement les cœurs» (Conférence Episcopale du Bénin, 2013 : 3-4).

On ne saurait mettre sous boisseau le relevé[25] du Conseil des Ministres en sa séance extraordinaire du jeudi 1er mars 2012 en présence du Président de la République, pour débattre de la crise à l'époque en vue de trouver des approches de solutions. Une analyse du contenu du relevé en question, et particulièrement des décisions qu'il contient, montre la profondeur de la crise dans le système éducatif formel, telle que vécue par le Gouvernement à cette période. De l'analyse de cet extrait, il est d'une évidence que la situation de crise a atteint un degré où les Gouvernants et les Organisations syndicales en grève n'arrivent plus à se communiquer et à s'écouter convenablement. Ce qui expliquerait le fait que les mouvements de grève avaient commencé par perdurer pour devenir davantage nuisibles au système éducatif national, en ce moment-là**.** Presque chaque année scolaire et académique, la même crise se répète. L'école étant une composante de la société à laquelle elle s'identifie, il semble qu'il doit y avoir d'autres

[25] Cf. Compte rendu publié dans le quotidien La Nation du 02/03/2012.

explications justifiant ces grèves, en raison des rapports que la Société (sous-entendue communauté nationale) et l'Ecole entretiennent.

En tout état de cause, il n'est surtout pas question de dénier ici l'exercice de la grève par leurs auteurs, qui est un droit constitutionnellement consacré, mais plutôt l'emploi répétitif ou "abusif" dont elle fait l'objet. En s'inscrivant dans la démarche durkheimienne, la grève ou son exercice tout comme le suicide chez Durkheim (2007), ne saurait être identifié à une quelconque pathologie, même si la grève dévoile un dysfonctionnement dans l'offre des services d'éducation, pour rester collé au cadre de la recherche. A plus forte raison, l'exercice de la grève est admis à l'échelle nationale, comme internationale à travers des textes de lois et de réglementations, puis des conventions internationales qui régissent le travail.

Cependant, ce qui fait qu'on considère la grève ainsi que son exercice, comme une pathologie au Bénin, c'est la fréquence, la récurrence, la quasi-permanence et l'intensité qui les caractérisent. Ce que l'on peut également considérer comme un fait pathologique, c'est ce déséquilibre observé dans la défense au profit de l'exercice du droit de grève, plutôt que celle du droit à l'éducation, en milieu syndical. Tout se passe comme si le droit à l'exercice de la grève prime sur le droit à l'éducation, alors qu'ils sont tous fondamentaux[26]. Est-ce que l'un des droits évoqués doit toujours l'emporter sur l'autre et vis-et-versa ? Ou doit-il y avoir une conjugaison parfaite des deux types de droits? En réponse, il est évident que la solution à envisager n'est pas que juridique ; elle revêt plusieurs dimensions, entre autres, politiques, où mêmes les choses les plus simples et banales à réaliser, sont généralement très difficiles à concrétiser.

Les thérapies préconisées à l'occasion de ces différentes rencontres [les états généraux de l'éducation d'octobre 1990, le premier forum national sur le secteur de l'éducation de février 2007, l'atelier national de septembre 2012 sur la liberté syndicale et l'exercice du droit de grève au Bénin, la revue conjointe du secteur de l'éducation d'avril 2014, le deuxième Forum national de décembre 2014, le forum national du dialogue social de juillet 2015] initiées par les Gouvernements successifs avec l'assistance technique et financière des partenaires, ont simplement étalé leurs limites, faute de moyens, de volonté et de bonne gouvernance. Face à l'impuissance de l'Etat, l'école béninoise projette au sein des consciences individuelles et

[26] Cf.: le préambule et les articles de la loi 90-32 du 11 décembre 1990 portant constitution de la République du Bénin, notamment en ces articles n°7, 8, 9 12 pour le droit à l'éducation et au développement et ceux n° 23, 25,31 pour le droit à la liberté et le droit de grève. Aussi les termes de l'article 4 de la loi n 2003-17 du 11 novembre 2003 portant orientation de l'éducation en République du Bénin précisent-ils que l'école doit permettre à tous les niveaux, une éducation et une formation permanente

collectives, l'image d'une école éternellement gréviste et incomprise, toujours prête à affronter les gouvernants et les forces de l'ordre, pour défendre ou sauvegarder certainement des intérêts. Cela fait presque 18 ans que le système éducatif formel du Bénin est soumis à ce mode de fonctionnement. Tant qu'une année scolaire ou académique doit être écourtée ou prorogée pour fait de grève, elle devient anormale et désagréable dans la mesure où elle s'accompagne généralement au plan pédagogique de l'exécution partielle des programmes d'études, de la baisse de niveau des apprenants et parfois de son invalidation. Ces effets sont non seulement ressentis par les usagers, mais aussi par la communauté entière. Très souvent, aux lendemains des manifestations de mouvements de grève, on précipite tout, ou on demande encore plus d'efforts de la part des usagers de l'école à la reprise des classes ou des amphithéâtres, car le temps une fois passé ne se rattrape plus en réalité. Par exemple, après environ 3,5 mois ou 15 semaines de mouvements de grève en 2012, le Gouvernent avait unilatéralement décidé d'une prorogation de 3 semaines seulement. Le système éducatif pouvait-il rattraper en trois semaines ce qu'il a perdu en quinze semaines à l'époque ? Evidemment, non! Les années scolaires et académiques fréquemment perturbées, faussent les calendriers d'activités pédagogiques et académiques, de sorte que l'on ne sait jamais quand une nouvelle année commence et s'achève pour les usagers de l'école. Dans cette perspective da Silva (2007) apporte la précision suivante: « au Bénin, pendant longtemps, on ne s'est pas préoccupé de ces aspects, ni de l'importance du temps scolaire. On a souvent (peut-être même toujours) fixé des calendriers scolaires mais, aucun texte officiel digne du nom n'a jamais fixé de temps scolaire en tant qu'instrument de rentabilisation des investissements dans le secteur de l'éducation» (da Silva, 2007). Tout se passe comme si ce système éducatif a tendance à être plus réactif que proactif. La psychose et l'exaspération sont souvent entretenues dans les consciences. Toutes ces sérieuses difficultés auxquelles est confronté le système éducatif béninois, renvoient à l'idée selon laquelle, ledit système s'interroge sur son identité.

Ainsi donc, face à ces difficultés, le Chef de l'Etat béninois en exercice à l'époque, très éprouvé par l'usure des mouvements de grève, s'est maintes fois adressé à ses concitoyens, particulièrement en 2012 et 2014. C'est à l'une de ces occasions qu'il s'est posé un certain nombre de questions à savoir : « où sont alors les fondamentaux[27] du syndicalisme ? Où se trouve alors la valeur du travail? Les Béninois ont-ils perdu les valeurs sociales et les préceptes cardinaux que leur ont transmis leurs ancêtres?». Son discours d'où étaient issus ces

[27] La même question lui pourrait être retournée autrement : où sont les fondamentaux d'une bonne gouvernance ?

questionnements contenait également une réponse qu'il a livrée en ces termes : « le pays est en crise de valeurs et de société ». Cette posture ne semble pas faire l'unanimité au sein de la communauté nationale, comme en témoignent les résistances qu'on observe autour des réformes initiées en vue de procéder aux ajustements nécessaires dans le cadre d'une bonne gouvernance administrative, politique, économique et sociale du pays.

En effet depuis 2006, le Bénin s'est engagé dans un processus de multiples réformes. Dans cette optique, le Gouvernement béninois avait ressenti la nécessité de créer un nouveau département ministériel pour impulser surtout les réformes transversales. C'est donc pour satisfaire ce besoin que l'on a assisté à la création en 2006, par exemple, du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI) exclusivement dédié aux réformes. Mais à la faveur du remaniement de l'équipe gouvernementale de l'année 2013, ce nouveau ministère qui, en fait, était au départ l'une des directions de l'ex-Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative (MFPTRA), s'est fusionné à nouveau au ministère d'où il provenait pour former d'abord le Ministère du Travail, de la Fonction Publique, de la Réforme Administrative et Institutionnelle chargé du Dialogue Social (MTFPRAI-DS) sous le régime du Président Thomas Boni Yayi .

Dans la mise en œuvre des réformes sous le président Thomas Boni Yayi, des difficultés pas des moindres sont apparues comme si les changements prônés par le régime dit "du changement" n'ont pas reçu une adhésion massive et populaire, au regard des tentatives de résistance que l'on observe par-ci et par-là. De toute façon, les réformes avaient du plomb dans l'aile puisqu'elles suscitaient des réactions diverses dans le rang des fonctionnaires de l'Etat. Dans cette perspective, les formes les plus courantes et remarquables de résistance auxquelles le régime considéré était confronté, se traduisaient surtout par des manifestations de mouvements intempestifs de grève et de débrayages systématiques dans les secteurs vitaux de l'Administration publique. Très souvent, ces protestations sociales de travailleurs étaient observées pêle-mêle, sans service minimum, au point de susciter en 2012 une nouvelle législation en la matière, à l'instar des débordements de 1968 connus en France et qui ont ouvert la voie à une réforme du droit de grève (Sirot, 2002). Cette initiative des députés de doter le peuple béninois d'une nouvelle loi relative à l'exercice du droit syndical et du droit de grève, s'était heurtée à certaines sensibilités et susceptibilités, tant dans la sphère politique que dans la société civile. Quoi comme, il faut « surtout ne rien décider » s'agissant des réformes (Conesa, 2014).

A l'étape actuelle de l'évolution de la situation, il faut préciser que cette proposition de loi est encore en souffrance. Une autre initiative de révision visant à proposer une nouvelle loi dont l'objectif vise à soustraire le corps des magistrats de la jouissance du droit syndical et du droit de grève fut programmée et débattue pendant la première session parlementaire extraordinaire tenue en juillet 2014. Elle a finalement été reportée sine die. Car il n'a pas été possible de dégager à son profit un consensus à ce moment. Hors de l'hémicycle, les positions des initiateurs d'une part, et celles des syndicalistes soutenus par certains acteurs politiques d'autre part, étaient tranchées et difficilement conciliables. Dans l'hémicycle, l'initiative n'avait pas prospéré en raison des divergences profondes qu'elle a étalées entre les représentants du peuple, notamment entre l'Opposition et la Mouvance d'une part, et au sein même de la majorité présidentielle d'autre part. S'il fallait continuer en force ce processus, on mettrait le pays dans une turbulence sociale, et on rajouterait à la tension sociale déjà palpable. A plus forte raison, les débats étaient très vifs, très passionnés. Du côté des organisations syndicales, les militants se préparaient déjà pour paralyser l'Administration publique, y compris le système éducatif par une grève générale.

De la réalité sociale telle que décrite ci-haut à la réalité sociologique, on en déduit que, dès qu'il y a grève ou lorsque celle-ci dure, tout un réseau d'acteurs (en système formel et informel) se met en scène, selon les enjeux et les intérêts des uns et des autres, non pas seulement pour toujours dialoguer et trouver ensemble une solution durable pour l'intérêt général, mais profiter de la situation pour assouvir d'autres fins, le plus souvent personnelles et égocentriques[28].

Sans doute, ce sujet dont la problématique fait l'objet de tout le développement précédent, a un intérêt de par les interrogations critiques qu'il soulève et pose, et la vision divergente que l'on a focalisée sur les problèmes évoqués. En réalité, ces derniers sont dialectiques et « […] la relation essentielle que la dialectique met en lumière est celle de l'identité dans la différence, comme la contradiction dans l'identité » (Bruyne , Herman et scoutheete, 1974 : 65). Autrement dit, cette relation assurant la cohésion globale des problèmes fait que la pluralité des problèmes susmentionnés devient un problème unique à la fois total et global (Sartre, 1960) qu'il ne faut pas perdre de vue. Il s'agit bien sûr de la persistance des mouvements de grève dans le système éducatif en dépit du droit à l'éducation et au développement, occasionnant un certain nombre d'effets collatéraux tels que les perturbations

[28] Visibilité sur soi, ascension sociale, ambition politique, accomplissement de soi dans le syndicalisme, etc.

des activités scolaires et académiques, la fermeture momentanée des classes et amphithéâtres, l'abandon des apprenants à eux-mêmes ou à des vices, les dysfonctionnements et la baisse de qualité dans l'offre éducative, les échecs scolaires et académiques, l'abandon des études, les difficultés auxquelles le pays est soumis, mauvaise image du pays à l'extérieur...).

C'est donc pour cette raison, qu'une question fondamentale est indispensable et constitue la trame de tout le processus des travaux de recherche engagés dans cette thèse.

1.2. Question de recherche

En admettant que toute question de recherche au cœur de la problématique doit être « [...] cruciale, centrale, essentielle par rapport au sujet choisi » (Beaud, 2003:41), qu'il soit permis de formuler celle de la présente thèse par le questionnement suivant.

En quels termes s'expriment les déterminants de la manifestation des grèves générales cycliques dans le système éducatif formel béninois et leurs effets sur le développement?

A cette interrogation, plusieurs hypothèses sont identifiées pour servir de pistes de réflexion. C'est donc pour les explorer en vue de leur vérification que les objectifs poursuivis par cette thèse méritent d'être précisés.

1.3. Objectifs et hypothèses de la thèse

1.3.1. Objectifs

Deux types d'objectifs sont clairement définis.

1.3.1.1. Objectif Général

OG : **Analyser les déterminants politiques, économiques et sociaux favorables à la généralisation cyclique des grèves dans le système éducatif formel au Bénin, et ses effets sur le processus de développement en général et particulièrement sur les OMD.**

Cet objectif général est motivé par l'idée selon laquelle, la maîtrise de la généralisation des mouvements intempestifs de grève dans le système éducatif, passe inéluctablement et préalablement par la connaissance de ses sources, de ses causes et de ses syndromes. Comme on peut s'y attendre, l'opérationnalisation de cet objectif général nécessite que celui-ci soit décliné en des objectifs spécifiques opérationnels.

1.3.1.2. Objectifs spécifiques (OS)

Dans la présente thèse, trois (03) objectifs spécifiques (OS) sont poursuivis, comme ci-dessous indiqués.

- **OS1** : mettre en évidence le phénomène des mouvements de grève en termes d'opinion et d'attitude des uns (les enseignants et les responsables syndicaux) et des autres (les politiques ou décideurs) à propos desdites grèves.
- **OS2** : analyser les mécanismes de dialogue social.
- **OS3** : mesurer les effets de la grève sur le développement du Bénin, en particulier sur les OMD.

Ces objectifs supra évoqués offrent des indicateurs (présentés dans le tableau II situé ci-après au niveau des pages 40, 41, 42 et 43) susceptibles de permettre la vérification des hypothèses retenues dans la présente thèse.

1.3.2. Hypothèses de la recherche

Bien entendu, une hypothèse est une réponse provisoire aux questions soulevées au niveau de la problématique et susceptible d'être vérifiée sur le terrain. D'après une théorie dans une perspective purement méthodologique, « [...] schématiquement, on pose en présence de phénomènes une hypothèse dont on présume qu'elle permettra de les retrouver comme conséquences (niveau hypothèse), on dérive ensuite logiquement d'autres conséquences possibles de cette hypothèse et on les confronte avec les faits disponibles (niveau de la déduction) » (De Bruyne et al., 1974 : 91). Selon ces derniers, dans un système à la fois inductif-déductif ou tenable[29]-valide[30], il arrive que certaines hypothèses valides soient tenables ou non, parlant de la recherche en sciences sociales. C'est pourquoi, ils inventent le concept de l'"hypothèse-conjecture" qu'ils définissent comme étant « un énoncé dont on ne sait encore s'il est vrai ou faux, mais dont on suppute que l'évènement (expérience, observation) pourra en décider » (De Bruyne et al., 1974 : 92). Une autre approche théorique admise dans la présente thèse parce qu'elle abonde dans le même sens que les théories précédemment évoquées, lorsque celle-ci admet que « [...] la démarche scientifique implique que l'hypothèse soit formulée en des termes tels que l'observation et l'analyse, la conception de la recherche puissent fournir une réponse à la question posée » (Grawitz, 2001: 398).

[29] Ce qualificatif est sous-tendu par une proposition formulée à partir d'une confirmation d'hypothèse.
[30] Ce qualificatif est sous-tendu par un théorème qui, en fait est un principe qui ne se démontre pas.

En se conformant donc à ces démarches supra-évoquées, les hypothèses de travail de cette thèse s'annoncent ainsi qu'il suit.

1.3.2.1. Hypothèse générale (HG)

HG : le phénomène des grèves générales cycliques affectant le système éducatif béninois et par voie de conséquence le développement national, plonge sa racine dans les mutations politiques, économiques et sociales qui ont marqué l'histoire du Bénin au cours des deux dernières décennies.

1.3.2.2. Hypothèses secondaires (HS)

La présente thèse en a retenu trois, formulées comme ci-dessous indiquées.

HS1 : en tant que « produit » de la Conférence Nationale de février 1990, la société béninoise bénéficie d'un contexte favorable à la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif, elle-même associée à l'ère du Renouveau démocratique.

Justifications d'HS1 : le préambule de la loi 90-32 du 11 Décembre 1990 portant constitution du Bénin précise que :

> « les changements successifs de régimes politiques et de Gouvernements n'ont pas émoussé la détermination du Peuple béninois [...]. Ainsi, la Conférence des Forces Vives de la Nation, tenue à Cotonou, du 19 au 28 février 1990, en redonnant confiance au peuple, a permis la réconciliation nationale et l'avènement d'une ère de Renouveau Démocratique » (Cour Constitutionnelle, 2003:7-8).

Dans la même perspective, le document-cadre de la réforme administrative en République du Bénin fait constater que **«** la Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990 marque un tournant dans l'évolution institutionnelle du Bénin» (République du Bénin/MFPTRA, 2000 : 22).

Dans la même logique, Chabi Imorou (2018) pense que :

> « Après la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation de février 1990, les droits civiques sont réhabilités et les libertés d'expression et d'association sont réaffirmées. Le pays s'est ainsi doté d'un arsenal de textes législatifs qui garantissent les libertés et les droits syndicaux (…) Dès lors, le paysage syndical se caractérise par un pluralisme sans précédent et une sursyndicalisation au sein des professions du secteur public » (Chabi Imorou, 2018 :8).

Pour Reynaud (1982), on note un accroissement parfois soudain du taux de syndicalisation généralement à la suite d'un évènement de taille comme, par exemple : une nouvelle législation, une crise économique, une guerre etc. L'auteur lie les vastes mouvements de grève avec l'occupation d'usines à un fort taux de syndicalisation.

HS2 : les grèves générales cycliques affectant le système éducatif résultent de l'inefficacité des mécanismes de dialogue social à assurer pleinement les fonctions à eux dévolues.

Justifications d'HS 2 : la Fondation Friedrich Ebert Stiftung affirmait dans son bulletin n°9 consacré à «la pratique du dialogue social au Bénin : bilan et perspectives» ceci :

> « […] Il faut noter l'existence d'une panoplie d'organes destinés à favoriser la pratique du dialogue social, mais hélas sans grande efficacité [...]. La pratique du dialogue social au Bénin est en deçà des attentes et cela malgré la longue tradition de dialogue au Bénin, l'existence théorique d'un cadre formel favorable et des initiatives informelles et ponctuelles » (Fondation Friedrich Ebert Stiftung /Zato Koto Yérima, 2014: 3-4).

HS3 : les mouvements de grève dans le système éducatif hypothèquent le progrès en matière de développement et l'atteinte des OMD**.**

Justifications d'HS 3: Pierre Lyon-Caen[31] pense que « l'affaiblissement de l'Etat par des grèves qui durent trop longtemps va avoir des conséquences dont les salariés eux-mêmes vont être les premières victimes ». Or, fait constater Holo (2000) cité Missihoun (2009), « malgré les progrès réalisés depuis 1990, le Bénin accuse encore un retard terrible dans le secteur socio-économique. La démocratie ne peut pas seulement se contenter d'octroyer les libertés civiles et politiques aux citoyens sans parvenir à leurs assurer les droits économiques et sociaux » (Missihoun, 2009 : 109).

Pour finir avec la problématique de la présente thèse, celle-ci a été synthétisée d'abord par un tableau de bord, et ensuite par un modèle théorique présenté plus loin.

[31] Magistrat français à la retraite, Avocat général honoraire à la Cour de cassation, il est depuis douze ans, membre de la Commission des Experts pour l'application des Conventions et Recommandations de l'Organisation International du Travail (OIT). Dans ses fonctions de magistrat, il a, entre autres, eu à juger des conflits collectifs du travail. Et même au cours des dix dernières années de sa carrière passées à la Cour de cassation, il sera affecté à la Chambre sociale où il a également eu à connaître des conflits de travail. A Cotonou, pour prendre part à l'atelier sur les libertés syndicales et le droit de grève, cet homme d'expériences a accepté de livrer sa lecture de ces notions qui agitent souvent la société béninoise, dans un quotidien de la place (confère LA NATION N°5580 du jeudi 20 septembre 2012 à la page 13).

Tableau II : *Tableau de bord des travaux de recherche entrant dans la présente thèse*

NIVEAU D'ANALYSE	PROBLEME	HYPOTHESES	VARIABLES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Global	Persistance des grèves cycliques dans le système éducatif formel béninois en dépit des investissements dans ce sous-secteur	**1. Hypothèse Générale :** le phénomène des grèves générales cycliques affectant le système éducatif béninois et par voie de conséquence le développement national, plonge sa racine dans les mutations politiques, économiques et sociales qui ont marqué l'histoire du Bénin au cours des deux dernières décennies	**Variable à expliquer :** A- généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif B- progrès en matière de développement et d'atteinte des OMD	**1. Objectif Général :** analyser les déterminants politiques, économiques et sociaux favorables à la généralisation des grèves dans le système éducatif formel au Bénin, et ses effets sur le processus de développement en général et particulièrement sur les OMD	A.1.Fréquence des grèves ou caractère cyclique des grèves A.2. Nombre d'années scolaires et académiques perturbé par des grèves B.1. Indicateurs relatifs aux OMD
Spécifique	Présence des germes de la généralisation des grèves à l'ère du Renouveau démocratique	**1.1. Hypothèse Spécifique 1 :** en tant que « produit » de la Conférence Nationale de février 1990, la société béninoise bénéficie d'un contexte favorable à la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif, elle-même associée à l'ère du Renouveau démocratique	**Variables explicatives :** A.1.1.1. transformations/ mutations politiques	**1.1. Objectif Spécifique 1 :** mettre en évidence le phénomène des mouvements de grève en termes d'opinion et d'attitude des uns (les enseignants et les responsables syndicaux) et des autres (les politiques ou décideurs) à propos desdites grèves	-Nature du système politique -Type de système partisan et nombre des partis politiques -Cadre institutionnel, législatif, normatif et stratégique
			A.1.1.2. transformations/ mutations économiques		-Option économique -Cadre et indicateurs macroéconomiques -Produit Intérieur Brut (PIB) et son évolution dans le temps -Taux de croissance économique -Taux d'inflation - Proportion du budget national consacrée au paiement des salaires
			A.1.1.3. transformations/ mutations sociales		-Taux ou seuil de pauvreté national -Taux de chômage -Taux de sous-emploi - Budgets annuels du Secteur de l'Éducation (2006-2015)

NIVEAU D'ANALYSE	PROBLEME	HYPOTHESES	VARIABLES	OBJECTIFS	INDICATEURS
					-Effectif des agents de l'Etat par sous-secteur de l'Éducation et par statut
	Massification incontrôlable des créations d'organisations syndicales au niveau national en général et particulièrement dans le système éducatif		A. 1.1.4. pluralisme syndical		-Effectif et type des syndicats par ministère sectoriel de l'éducation -Taux de syndicalisation ou de création de syndicats par année -Effectif et statuts du personnel enseignants -Seuil de représentativité par rapport aux suffrages exprimés -Type, nature et spécificité des revendications des enseignants -Périodicité des grèves et leurs durées - Facteurs scissions et divisions intra-syndicales -Pièces à fournir pour la création d'un syndicat -Aspects socio-organisationnels -Taux ou rythme de traitement des revendications
	Non satisfaction des mandats et attentes pour lesquels des mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et de règlement sont mis en place	**1.2. Hypothèse Spécifique 2 :** les grèves générales cycliques affectant le système éducatif résulte de l'inefficacité des mécanismes de dialogue social à assurer pleinement les fonctions à eux dévolus.	A.1.2.1. inefficacité des mécanismes de dialogue social	**1.2. Objectif Spécifique 2 :** analyser les mécanismes de dialogue social.	-Mécanismes institutionnels et législatifs et normatifs -Budgets annuels dédiés aux CSDS du secteur de l'éducation entre 2006 et 2015 -Nombre de sessions annuelles -Mode d'organisation -Dysfonctionnements constatés -Proportion des revendications traitées, satisfaites et non satisfaites -Ages de certaines revendications -Périodicité et durées des grèves
	Implications fâcheuses des grèves cycliques sur le développement du pays	**1.3. Hypothèse Spécifique 3 :** les mouvements de grève dans le système éducatif hypothèquent le progrès en matière de développement et l'atteinte des OMD	B.1.3.1. mouvements de grève dans le système éducatif	**1.3. Objectif Spécifique3 :** mesurer les effets de la grève sur le développement du Bénin, en particulier sur les OMD	**Ils sont en lien avec les OMD :** -Proportion de la population disposant de moins d'un dollar par jour en parité du pouvoir d'achat (PPA) -Incidence de la pauvreté: -Indice d'écart de la pauvreté -Part du quintile le plus pauvre de la population dans la consommation nationale

NIVEAU D'ANALYSE	PROBLEME	HYPOTHESES	VARIABLES	OBJECTIFS	INDICATEURS
					-Taux de croissance du PIB par personne employée et ratio Emploi-populations: -Proportion de personnes employées vivant en-dessous de $1 (PPA) par jour -Proportion de travailleurs indépendants et d'aides familiales dans l'emploi total -Prévalence de l'insuffisance pondérale chez les enfants de moins de 5 ans -Taux net de scolarisation dans le primaire: -Proportion d'écoliers ayant commencé la première année d'études primaires qui terminent l'école primaire (taux d'achèvement) -Les inégalités freinent les avancées vers l'éducation universelle. -Taux d'alphabétisation des 15-24 ans, femmes -Taux d'alphabétisation des 15-24 ans, hommes: -Rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur -Proportion des femmes ayant un emploi salarié dans un secteur autre que le secteur agricole -Proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national -Taux de mortalité infantile -Proportion d'enfants d'1 an vaccinés contre la rougeole -Taux de mortalité maternelle -Taux de prévalence de la contraception -Taux de natalité chez les adolescents -La couverture en soins prénataux (au moins une visite et au plus quatre visites) -Besoin insatisfait en planning familial: -Taux de prévalence du VIH dans la population âgée de 15 à 24 ans -Utilisation d'un préservatif lors du dernier rapport sexuel à haut risque

NIVEAU D'ANALYSE	PROBLEME	HYPOTHESES	VARIABLES	OBJECTIFS	INDICATEURS
					-Proportion de la population âgée de 15 à 24 ans ayant des connaissances exactes et complètes au sujet du VIH/sida -Rapport des orphelins scolarisés de 10-14 ans aux non orphelins scolarisés de 10-14 ans -Proportion de la population au stade avancé de l'infection par le VIH ayant accès à des médicaments antirétroviraux -Incidence du paludisme -Taux de mortalité due au paludisme -Proportion d'enfants de moins de 5 ans dormant sous moustiquaire imprégnée d'insecticide -Proportion d'enfants de moins de 5 ans atteints de fièvre traités aux moyens de médicaments antipaludéens appropriés -Incidence de la tuberculose -Prévalence de la tuberculose -Proportion de zones forestières -Emissions de CO2 (total, par habitant et pour un dollar du PIB, en parité du pouvoir d'achat) -Consommation de substances appauvrissant la couche d'ozone -Proportion de zones terrestres et marines protégées -Proportion d'espèces menacées d'extinction -Proportion de la population utilisant une source d'eau potable améliorée -Proportion de la population utilisant des infrastructures d'assainissement améliorées -Proportion de citadins vivant dans des taudis

Source : Données des travaux de la thèse de recherche, Septembre 2015

1.4. Justifications du choix du sujet

Cette première section vise à présenter les raisons et motivations qui ont milité en faveur du choix du sujet qui fait la centralité de la présente recherche pour l'obtention du grade de doctorat de l'université d'Abomey-Calavi. Celles-ci sont de deux ordres : raisons objectives et raisons subjectives.

1.4.1. Raisons et motivations objectives

D'abord, le sujet tel que formulé relève du domaine de l'éducation avec une ouverture vers l'analyse des défis actuels du développement, notamment à travers l'évaluation des effets des grèves sur le développement et les OMD, qui est une question majeure de développement, d'où l'ancrage avec la spécialité de sociologie du développement.

Ensuite, il est important de rappeler que la grève en général est considérée comme une forme de conflit social, quel que soit le secteur dans lequel elle se manifeste. Or, si le conflit constitue un objet d'étude sociologique par excellence, c'est que la grève en raison des similitudes avec le conflit l'est également. A ce titre, elle correspond donc à l'une des préoccupations que la sociologie du développement (spécialité dans laquelle l'auteur s'est inscrit) peut mieux éclairer.

Par ailleurs, le développement en tant que processus, a besoin d'un capital humain bien formé. Naturellement, il n'existe pas d'élites ou de développeurs sans un système éducatif efficace. Or au Bénin, certains secteurs comme le système éducatif entre autres, sont sérieusement confrontés à la généralisation cyclique des mouvements de grève. Par conséquent, il ne fait aucun doute que le fait de grève existe au Bénin.

1.4.2. Raisons et motivations subjectives

La grève ou plus largement la culture gréviste au Bénin suscite la curiosité et mille-et-une interrogations au regard de la façon dont elle est pratiquée. Autrement dit, le débat sur la grève, notamment sur la façon dont elle se déroule particulièrement au Bénin, se révèle aujourd'hui comme un débat hautement stratégique, parce que ses caractères répétitif, récurent et quasi-permanent perturbent la marche du progrès vers le développement humain et durable.

Par ailleurs, les travaux de recherche sur les conflits en général constituent pour l'auteur une histoire de passion parce que considérés comme étant la forme de socialisation la plus pathétique et visible au Bénin après l'éducation. En fait, il s'agit d'un domaine d'investigation scientifique dans lequel l'auteur s'est engagé depuis les travaux de maîtrise où son mémoire

portait déjà comme titre : héritage, source de la recrudescence des dissensions familiales en milieu urbain/Cas de la ville de Cotonou.

Par la suite dans le cadre de la rédaction de son mémoire pour l'obtention de son Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) dans la même spécialité, celui-ci a juste poursuivi ses recherches sur le conflit en remplaçant simplement l'ancien domaine de recherche (milieu familial) par un nouveau domaine (milieux éducatif et syndical) aussi complexe que le premier. Il s'agit là, de certaines composantes de la société qui ne sont pas des moindres dans la transmission des connaissances aux générations actuelles et futures. Dans le cas d'espèce, le système éducatif béninois est censé pourvoir le pays en ressources humaines de qualité pour son développement. Or il est actuellement traversé par une crise sans cesse renouvelée, avec de fortes contradictions et accompagnée régulièrement d'une radicalisation des mouvements sociaux.

Enfin, il est important de préciser que ce sujet de thèse est en réalité celui du mémoire du DEA, reconduit presque tacitement. Il a été procédé ainsi, parce que guidé par la volonté et le souci de mieux l'approfondir, en renforçant surtout les résultats déjà acquis par la recherche des données complémentaires, en lui donnant davantage de rigueur méthodologique, et plus de consistance scientifique dans la perspective de la thèse. On peut donc comprendre par-là que cette thèse est le prolongement et la consolidation des travaux antérieurs.

Une fois que le sujet est retenu, il requiert que l'on l'approfondisse par une documentation appropriée et indispensable.

Conclusion partielle

Ainsi, la construction de l'objet de recherche a requis une description exhaustive du cadre d'analyse fondé, les constats et le problème crucial mis en évidence, la question de recherche, les objectifs poursuivis et les hypothèses à explorer, la présentation des éléments justificatifs qui ont motivé le choix de ce sujet. L'atteinte desdits objectifs et la vérification des hypothèses retenues ont nécessité l'exploration des travaux antérieurs pour s'offrir un cadre conceptuel et théorique conséquent. C'est donc l'objet du chapitre 2 qui est consacré à l'ancrage théorique de la thèse.

Chapitre II

ANCRAGE THEORIQUE DE LA THESE

Introduction

Le chapitre 2 vise à explorer les problématiques antérieures qui peuvent servir de fondements théoriques de la présente thèse. Ainsi, tout sujet investigué doit avant tout s'appuyer sur l'existant, car note-t-on avec Assaba (2002) que «la recension des écrits constitue la pierre angulaire de l'organisation systématique d'une recherche. Aucun chercheur sérieux n'oserait entreprendre une recherche sans avoir au préalable vérifié l'état de la question au niveau des écrits sur le sujet investigué» (Assaba, 2002). Il s'agit là d'une condition sine qua non de recherche largement partagée au Bénin si l'on s'en tient à cette formule issue de la rhétorique populaire : « c'est au bout de l'ancienne corde que l'on tresse la nouvelle» (Pliya, 2002). C'est donc en droite ligne de ces assertions que ce second chapitre s'impose**.** Il aborde prioritairement quelques axes de réflexion sur l'état de la question, les points des commentaires et critiques sur des problématiques antérieures exploitées, la posture scientifique de la thèse ainsi que son originalité.

2.1. Revue critique de littérature et originalité de la thèse

2.1.1. Axes de réflexion sur l'état de la question

Tout projet de recherche scientifique sur un quelconque sujet devra avant tout faire le point de l'existant. Car, « [...] du fait que la signification du fait scientifique renvoie à la théorie et même à toute histoire de la théorie, les expérimentations présentées isolement, sans référence à la théorie qui les a rendues possibles ou aux théories qu'elles démentent, sont de purs non-sens épistémologiques » (Bourdieu, Chamboredon et Passeron, 1983). Tout comme le prévient Oliver de Sardan (1995) cité par Assaba (2002), lorsqu'il déclare que « [...] la recension des écrits constitue la pierre angulaire de l'organisation systématique d'une recherche. Aucun chercheur sérieux n'oserait entreprendre une recherche sans avoir au préalable vérifié l'état de la question au niveau des écrits sur le sujet investigué » (Assaba, 2002 :31).

Dans cet ordre d'idée, les multiples recherches documentaires menées sur la grève (considérée comme une forme légitime de protestation sociale), notamment sur celle qui secoue le système éducatif de la République du Bénin, n'ont pas été prolifiques en termes de documents et d'informations trouvés. Or, les hautes luttes pour reprendre les propres termes des organisations syndicales nationales, découlant des mouvements de grève des années 1980, ont

beaucoup concouru historiquement à la transformation du paysage institutionnel et organisationnel du Bénin aux plans national et sectoriel. S'il est vrai que généralement les organisations syndicales, quel que soit leur pays de provenance, se rappellent presque toujours des moments de gloire et de douleur de leurs passés vivaces, il faut tout de même souligner qu'il n'y a presque pas de véritables études et travaux scientifiques exclusivement sur les grèves dans le monde, encore moins au Bénin. On comprend là, pourquoi la sociologie de la grève est redevable à la sociologie des conflits depuis les travaux de Marx et Engels (1845) qui révèlent que les luttes de classes et les révolutions résultent de l'opposition nécessaire entre les propriétaires des moyens de production et les masses laborieuses. Dans tous les cas, les études sur le sujet sont encore fragmentaires et parcellaires.

Dans le cadre de la présente réflexion, les problématiques antérieures, en lien direct ou indirect avec le sujet sont abordées, critiquées et commentées dans la mesure où, on admet que la science naît des débats scientifiques. Dans cette perspective, on s'aperçoit que la sociologie ne produit pas des vérités, mais plutôt des certitudes sous l'autocontrôle scientifique de cette discipline. C'est pourquoi, elle admet des contradictions comme le rappelle cette formule de Popper : « toute théorie est juste, et non vraie, jusqu'à ce qu'elle soit réfutée par une autre théorie » (Popper:1985). Dans cette logique, certains concepts très généraux et variés ont constitué autant d'angles de réflexion sur le fait gréviste, car ce dernier peut révéler certaines dimensions.

2.1.1.1. De la genèse des prémices du syndicalisme dans le monde à la reconnaissance des libertés syndicales au Bénin

Selon le manuel d'éducation ouvrière de la CGTB (2015), le syndicalisme a une longue histoire qui remonte à plusieurs siècles, précisément au Moyen-âge[32] où la majorité des travailleurs de l'industrie et du commerce se regroupaient par petits groupes et contestaient les règlements établis dans l'intention de défendre les intérêts du métier dans les manufactures royales ; mais la discipline relève du roi. La naissance du syndicalisme remonterait vers les années 1880 en Europe, alors qu'en France, cette puissance coloniale dont l'élite béninoise se sert souvent comme "une référence et un modèle", c'est la *loi* « Waldeck-Rousseau » de 1884 qui a consacré la création des organisations syndicales. Même si au départ et comme cela continue d'être observé aujourd'hui, le syndicalisme s'inscrit généralement dans la droite ligne

[32] Période de l'histoire européenne qui s'étend de la fin de l'empire romain (au V siècle) au début de la renaissance (à la fin du XV siècle)

des groupements corporatistes et professionnels des sociétés contemporaines, le syndicalisme n'est pas toujours le bienvenu sous tous les cieux et à toutes les époques, parce qu'en dehors du syndicalisme de type corporatiste, il existe le syndicalisme de type politiquement engagé voire même le syndicalisme de type partisan. Que ce soit l'une ou l'autre forme, le syndicalisme est souvent redouté par les Gouvernants. C'est ainsi qu'il est interdit par la *loi Le chapelier* de 1791 en France. Les mouvements syndicalistes d'alors ont dû faire face à une répression sévère dans leurs tentatives d'organiser la résistance contre le pouvoir qui était en place. Par contre, des décennies plus tard, la *loi Olivier* abolit le délit de coalition, et autorise de fait, le droit de grève en 1864. Les syndicats n'ont eu leur situation administrative régularisée qu'en 1884, avec la *loi Waldeck-Rousseau* qui comportait à l'époque, plusieurs restrictions. En particulier, le syndicalisme fut interdit dans la fonction publique. Au regard de la légalité, cette situation perdura jusqu'à la libération des forces et pouvoirs syndicaux en 1895 avec la création de la Confédération Générale des Travailleurs. C'est pourquoi, Caire et Lowit (2016) dans « Syndicalisme », in Encyclopædia Universalis [en ligne], pensent que la description de l'histoire du mouvement syndical peut se faire selon «[…] une démarche ternaire : (i) sa naissance s'opère dans une période où il lui faut faire reconnaître sa légalité ; (ii) son essor se réalise ensuite dans le cadre d'une législation qui définit sa nature et son domaine d'intervention; (iii) son institutionnalisation se marque enfin parfois par une consécration constitutionnelle au plan national et plus généralement par la mise en place à différents niveaux -y compris au niveau international avec l'Organisation Internationale du Travail - de structures tripartites» (Caire et Lowit, 2016).

Au Bénin, les tous premiers mouvements syndicaux sont réellement apparus au XX^{è} siècle, pendant les luttes anti-coloniales, notamment avec l'implantation du WHARF à Cotonou et la pose des chemins de fer en 1906 (Zounon, 2015). Pour Balaro et al. (2015), « les travailleurs du WHARF, regroupés en associations d'entraide, ont déclenché la première action en 1923» (Balaro et al, 2015 :14). Selon ces derniers, une association professionnelle unique sous l'égide du clergé catholique fut d'abord mise en place en 1930 pour constituer un creuset de lutte plus efficace face à un patronat très puissant, avant que le premier syndicat dahoméen ne puisse être créé en 1937 au niveau des cheminots. Ils précisent par ailleurs que ce paysage syndical en constitution enregistrera, pendant la période 1945-1960, la création de plusieurs syndicats de base dont le Syndicat National des Enseignants qui naquit en 1947. En rappel, Choubadé (1994) affirmait déjà que c'est avec difficulté qu'une corporation d'enseignants autochtones a vu le jour, mais ne bénéficiait pas des traitements identiques à celle qui regroupait

leurs homologues européens, malgré leur appartenance à un même corps professionnel. Il s'est surtout attardé sur le fait que les droits et devoirs de ceux-ci variaient suivant la couleur de leur peau (blanche ou noire) et qu'à l'entame, le personnel enseignant dahoméen était privé de divers droits fondamentaux dont celui de la création des syndicats. Ce n'est que progressivement que la reconnaissance des libertés syndicales des travailleurs dahoméens par l'administration coloniale est devenue effective à la suite de multiples luttes.

Comme on s'aperçoit, les grèves furent violemment réprimées d'abord par les colons, puis au lendemain de l'indépendance par les différents régimes qui se sont succédé, notamment le Gouvernement Militaire Révolutionnaire. Les grèves au Bénin ont connu, grâce à la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation de février 1990, une évolution spectaculaire à la fois quantitative et qualitative, en s'appuyant sur la législation nationale en vigueur et sur les conventions internationales ratifiées par le Bénin.

Après avoir situé la naissance du syndicalisme dans le temps, on peut légitimement questionner les manières dont les conflits sociaux en général et particulièrement la grève sont abordés dans le cadre des problématiques antérieures par certains auteurs pris comme références pour la présente thèse ?

Abordons les en effet, en commençant par le "Comité de la liberté syndicale"[33] de l'OIT, au cours de sa deuxième réunion tenue en 1952, qui s'était donné une approche définitionnelle, mais beaucoup plus fondée sur les droits fondamentaux de l'Homme, lorsque ce comité appréhende la grève « […] comme un droit et non pas simplement comme un fait social » (OIT/ Gernigon, Odero et Guido, 1998:11). Cette définition résulte donc d'un extrait des conclusions de cette réunion qui considère que le droit de grève « […] est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations, un moyen légitime, pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux » (Recueil, paragraphe, 473-475). En considérant ainsi le droit de grève comme étant un droit fondamental, la conférence en définit le champ et les modalités d'exercice qui précisent la portée de la convention relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical.

[33] Il s'agit d'un des organes du système de contrôle de l'OIT créé en 1952. Le second organe est dénommé "la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Ce dernier fut mis en place en 1959.

Ainsi pour le Comité (1952) :

1. le droit de grève est un droit dont doivent jouir les organisations des travailleurs (syndicats, fédérations, confédérations) ;
2. les catégories de travailleurs susceptibles d'être privées de ce droit et les restrictions susceptibles d'être mises à son exercice par la loi ne peuvent être que limitées ;
3. la grève doit avoir pour but de promouvoir et de défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. Cette règle exclut les grèves purement politiques du champ de la protection internationale devant l'OIT sans donner d'indications directes sur la légitimité des grèves de solidarité, lesquelles ne sauraient cependant faire l'objet d'une interdiction absolue ;
4. l'exercice légitime du droit de grève ne saurait entraîner de sanctions d'aucune sorte, lesquelles seraient assimilables à des actes de discrimination antisyndicale.

Par ailleurs, il est important de préciser que le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts s'accordent fondamentalement sur ces quatre (04) points et demandent expressément que l'accent soit mis sur la nécessité de reconnaître ce droit dans les Etats-membres. Aussi, certaines actions syndicales ne relevant pas de la forme classique comme par exemples, l'occupation du lieu de travail, la grève perlée, la grève du zèle… sont-elles admises par le Comité de la liberté syndicale, en raison de leur caractère pacifique.

Toutefois, ces principes tels qu'énoncés ne permettent pas de juger a priori de la légitimité des diverses formes d'exercice du droit de grève. Car « lorsque le droit de grève est garanti par la législation nationale, une question qui surgit fréquemment est de savoir si l'action des travailleurs est une grève au sens de la loi […]. Notant que la législation et la pratique sont extrêmement variées sur ce point, la commission est d'avis que des restrictions quant aux formes de grève ne se justifieraient que si la grève perdait son caractère pacifique ». (Etude réalisée par la Commission d'experts, paragraphe 173 et 174).

2.1.1.2. Constats et approche d'étude du phénomène de la grève de Vandaele (2010)

A propos des perspectives scientifiques sur la grève, Vandaele (2010) mentionnait déjà dans son « Courrier hebdomadaire » que les historiens et les chercheurs en sciences sociales accordent peu d'intérêt au phénomène de la grève. Ce manque d'intérêt est à l'origine des problèmes de disponibilité et de fiabilité des données, pourtant indispensables, même si celles-ci doivent être complétées par une approche qualitative. C'est pourquoi Vandaele (2010) dans sa démarche, a retracé sur le long terme, la manière dont les pouvoirs publics ont voulu

connaître le phénomène de la grève. Dans son élan, il s'est penché aussi sur d'autres sources de données : les sources syndicales et l'approche de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Pour chaque source disponible, il indique les potentialités et les limites pour la recherche. Ce faisant, Vandaele (2010) a bien à l'esprit ce souci d'être objectif dans son approche. Seulement, celle-ci se limite exclusivement à ces deux sources. L'auteur est parfaitement conscient des limites de son approche et propose lui-même déjà qu'il faille la compléter par une approche qualitative sans la préciser, alors qu'il en existe toute une variété.

2.1.1.3. Herméneutiques provenant des courants sociologiques classiques sur les conflits

Il n'existe presque pas de travaux sociologiques avérés sur la grève. Cette dernière étant considérée comme une forme de conflit social collectif, la sociologie de la grève ne peut que s'inspirer de la sociologie du conflit. C'est pourquoi, la présente problématique s'est référée aux travaux remarquables effectués sur les conflits en sociologie.

D'abord, les premiers travaux auxquels on s'est intéressé, sont ceux de Marx (1867) en raison de la célébrité de ses contributions relayées par ses admirateurs sur la théorie du travail d'une part, et les rapports conflictuels entre le capitalisme et le prolétariat d'autre part ; surtout que la grève est considérée comme une forme de conflit de travail. En effet, de la lecture de son ouvrage intitulé « Le Capital », on découvre qu'il considère la lutte des classes comme étant le moteur de l'histoire (première idée essentielle à retenir), car selon lui, l'évolution des sociétés serait commanditée par le principe dialectique de la lutte à laquelle se livrent deux classes principalement toujours antagoniques. Dans cette perspective, il est convaincu de ce que l'état des forces productives d'une époque donne toujours une position avantageuse à l'un des protagonistes au détriment de l'autre. Cependant prévient-il, la domination d'une classe n'est pas définitive, car le processus de négation à l'œuvre d'histoire la condamnera un jour à la défaite. Autrement dit, de même que la bourgeoisie a vaincu l'aristocratie féodale à l'aube du capitalisme industriel, à son tour elle sera liquidée par le prolétariat à l'avènement du socialisme. **C'est le matérialisme historique et dialectique de Marx** (1867) qui recommande une théorie révolutionnaire.

A la question de savoir si la lutte des classes selon la théorie marxiste ne fait que refléter mécaniquement des oppositions structurelles entre classes ou si elle suppose, pour prendre corps, l'émergence d'une conscience de classe de nature idéologique ou politique , on se rend compte que cette approche matérialiste dialectique a négligé le niveau micro-individuel de la lutte des classes. Et pourtant, pour Mwabila (1979), elle dispose d'un puissant concept pour

analyser ces genres de conflits sociaux au niveau individuel : « la conscience de la classe ou bien, la "conscience segmentée", cette double influence de la culture moderniste et traditionnelle découle du caractère incomplet de la prolétarisation de l'Afrique » (Mwabila, 1979 :24). Pour ce marxien, le refus des travailleurs d'accepter les conditions de vie précaires auxquelles le système politique et économique les réduit, résulte d'une prolétarisation incomplète.

Treanton, bien qu'il se positionne pratiquement dans la même posture théorique que l'auteur précédent, apporte cette nuance importante : « la grève, au sens pur, reste pour une analyse sociologique des conflits du travail, le meilleur point de mire : elle a soulevé plus d'espoirs, de passions, de fureurs ; elle a inspiré plus d'apôtres et de théoriciens qu'outre les autres formes de l'action ouvrière. Pour lui, la grève est plus qu'une pratique ; elle est l'incarnation d'une classe et de sa prise de conscience, dans la mesure où Karl Marx pense que c'est dans les grèves que le prolétariat affirme son existence » (cité par un document anonyme).

Partant de sa théorie du travail, développée au chapitre 5 de son ouvrage intitulé « Le capital » en 1867) selon laquelle le travail est d'abord une représentation compréhensive impliquant avant tout, une faculté de représentation qui comprend la finalité de l'objet et diffère en cela de l'animal, Marx (1867) perçoit et fustige le mode de production industriel et capitaliste comme un mécanisme d'aliénation des travailleurs (seconde idée essentielle à retenir). Selon lui, le travailleur n'a plus, dans ce cas-là, de représentation compréhensive de ce qu'il fait, puisqu'il en ignore le produit final et donc, le pourquoi de son activité. L'enjeu lié à l'identité est donc ici annulé puisque le seul enjeu est celui de la rémunération. Ce qui est humain devient par-là animal, relevant d'un réflexe, d'un automatisme. C'est pourquoi naissent généralement des conflits nourris par des luttes de classes antagoniques que Marx et Engels (1845) considèrent comme le moteur de l'évolution de toute société, lorsqu'ils affirment que « l'histoire de toutes les sociétés humaines jusqu'à nos jours n'est que l'histoire de la lutte des classes» (Traduction et présentation de Dangeville, 1971).

Dès lors, Marx (1867) fait constater que les protagonistes à l'époque, étaient les bourgeois et les prolétaires, et que la classe dominante organisait toujours la société, en protégeant au mieux que possible ses privilèges. C'est pourquoi, il préconise l'instauration de l'Etat perçu comme un instrument politique de domination, avec une police et une armée chargées de maintenir la sécurité et l'ordre public, l'ordre bourgeois. Comme on s'aperçoit, la grève des enseignants tout comme la lutte des classes s'inscrit en effet dans une perspective d'une amélioration des conditions de vie et de travail.

Au-delà des critiques formulées à l'encontre de la théorie marxienne, il est important de reconnaître que le matérialisme historique et dialectique de Marx (1867) présente tout de même un intérêt scientifique d'analyse. Il permet d'identifier et d'analyser les classes (travailleurs grévistes, gouvernants…) ou les forces sociales en lutte et les finalités pour lesquelles elles s'opposent, les infrastructures et les superstructures (idéologies) ainsi que les dynamiques qu'elles utilisent ou engendrent dans le cadre de l'opposition de l'une contre l'autre.

Dans une perspective systémique, la grève peut se révéler comme un indice révélateur des dysfonctionnements et dynamiques internes à un système social. Il s'agit d'une analyse systémique développée par Bertalanffy (2012) et Easton (1965) et qui est redevable, selon Bertalanffy (2012) à la théorie générale de système. D'après Easton (1965), tout système comprend trois principes importants (sa capacité d'adaptation, son homéostasie et ses boucles de rétroaction). De leur éclairage, on entrevoit le système public non pas comme étant un ensemble d'institutions et de forces sociales stables, mais comme un processus d'actions, d'interactions et d'échanges. C'est ainsi que le système politique (la communauté, le régime et les autorités) est perçu comme une sorte de boite noire qui se trouve dans un environnement auquel il est soumis grâce aux influences réciproques. Ce système reçoit des "inputs", c'est-à-dire, des exigences et soutiens, qu'il gère afin d'intervenir sur son environnement à travers des actions et des décisions politiques. L'approche systémique permet d'identifier et d'analyser, dans la cadre du processus de la grève et de sa résolution, les systèmes et les acteurs concernés ainsi que leur rôle et jeu.

Du point de vue des fonctionnalistes, la grève accomplirait une fonction dans l'équilibre du système sociétal, si on s'en tient à ce courant de pensée dont les fondateurs sont entre autres : Malinowski (1970), Parsons (1968), Merton (1965), etc. Pour les tenanciers du fonctionnalisme, les fonctions remplies dans les organisations par les individus, commandent en grande partie leurs comportements d'une part, et d'autre part que toute société est toujours traversée par des conflits renvoyant à des positionnements des acteurs dans la structure sociale. Sous ces angles, les conflits sociaux ou de travail (en l'occurrence la grève) sont considérés comme normaux à condition qu'ils n'ébranlent pas les fondements de la République. C'est en droite ligne de cette conception que Coser (1965) développe l'idée de conflits-intégrateurs. Il est important de souligner qu'il existe plusieurs courants de pensée au sein du fonctionnalisme. La présente thèse s'est référée donc à certains fonctionnalistes en raison de la pertinence de leur contribution par rapport au conflit en général.

D'abord, on a pensé à Rockefeller (1839-1937) cité dans l'ouvrage intitulé « The Life of John D. Rockefeller » (Ron Chernow, 1998). Sa théorie du conflit est que, toute société ou organisation, fonctionne de manière antagonique, en raison du fait que les individus ou groupes d'individus, luttent pour maximiser leurs intérêts et avantages. On peut comprendre par-là que la lutte syndicale vise généralement les mêmes objectifs.

Au deuxième point dans cette série, on a recouru à la théorie de conflit selon Simmel (1858-1918) dont l'ouvrage est d'ailleurs titré « Le conflit ». En effet, cet auteur pense ce qui suit.

> « *le conflit a une signification sociologique puisqu'il suscite ou modifie des communautés d'intérêt, des regroupements en unités, des organisations [...] Si toute interaction entre les hommes est une socialisation, alors le conflit, qui est l'une des formes de socialisation les plus actives qu'il est logiquement impossible de réduire à un seul élément, doit absolument être considéré comme une socialisation. Dans les faits, ce sont les causes du conflit, la haine et l'envie, la misère et la convoitise, qui sont véritablement les éléments de dissociation. Une fois que le conflit a éclaté pour ces raisons, il est en fait un mouvement de protection contre le dualisme qui sépare, et une voie qui mènera à une sorte d'unité…* » (Simmel, 1995).

En faisant le point avec les fonctionnalistes, on retient donc que la grève a également des significations et des fonctions. L'idée de fonction permet de voir la façon dont une institution fonctionne dans le système social auquel elle appartient et d'analyser certaines situations, de faire des observations, de remarquer les dysfonctionnements. Cependant, on observe des critiques au sein même des fonctionnalistes. En effet, la théorie du fonctionnalisme développée par Malinowski (1970) au moyen de ses trois (3) postulats, se rapproche de l'organicisme[34]. Mais, celle-ci est critiquée par Merton (1949) et Coser (1965) qui vont émettre trois hypothèses de travail : (i) l'existence des phénomènes dysfonctionnels susceptibles de générer un changement créateur de nouvelles valeurs et de la cohésion sociale ;(ii) l'existence en dehors des fonctions manifestes (voulues), celles dites latentes, c'est-à-dire, que l'on a affaire avec des phénomènes qui ne sont ni compris, ni voulus, mais qui n'en existent pas moins. Les fonctions latentes sont assimilées aux conséquences involontaires ou non voulues des actions sociales ; (iii) la présence des éléments afonctionnels qui ne jouent aucun rôle, mais qui n'existent pas moins.

La méthode fonctionnaliste a un intérêt concret, parce qu'elle rend possible l'observation des phénomènes comme la grève (lutte syndicale) ou des institutions telles que

[34] Le système peut être comparé dans le domaine de la biologie à un corps humain dont les différents organes entretiennent des relations d'interdépendance, si bien que quand l'un ne fonctionne pas, tout le reste s'adapte pour combler le vide créé par ce dysfonctionnement.

les organisations syndicales et les Gouvernements, en tenant compte de leur interdépendance et de leur lien avec la société globale.

Par ailleurs, le syndiqué serait-il autonome vis-à-vis de son syndicat et quand peut-on considérer la grève comme un phénomène pathologique ? Des éléments de réponses sont apportés par Durkheim (2007), grâce à deux (2) de ses ouvrages : « De la division sociale du travail » et « Le suicide ».

D'abord pour concilier les acquis des révolutions et l'autonomie individuelle avec un ordre social stable, ce célèbre auteur français a préfacé dans le premier ouvrage (livre issu de sa thèse et édité en 1893) que la préoccupation à l'origine de la division sociale du travail est celle des rapports de la personnalité individuelle et de la solidarité. En d'autres termes, il s'est interrogé de savoir « comment se fait-il que, tout en devenant plus autonome, l'individu dépend plus étroitement de la société ? Comment peut-il être à la fois plus personnel et plus solidaire ? Car il est incontestable que les deux mouvements, si contradictoires qu'ils paraissent, se poursuivent parallèlement ». Il en donne une explication en se fondant sur l'organisation du travail qui caractérise chaque société (qu'elle soit mécanique ou organique) car selon lui, « si les sociétés peuvent concilier ordre et liberté, c'est grâce à la "division du travail"». Il poursuit par ailleurs en affirmant que : « la morale est ce qu'est la société, la première n'est forte que dans la mesure où la seconde est organisée ».

Secundo, avec le second ouvrage, il introduisit dans l'évolution scientifique de la sociologie qui, au début était une science à la recherche de ses marques et de son autonomie, sa méthode qui se fonde essentiellement sur la comparaison de statistiques et de caractéristiques quantitatives, cherchant ainsi à se départir du subjectivisme lié à toute donnée qualitative, et à débarrasser de tout a priori moral ou moralisateur, l'effort pour comprendre un « fait social ». Dans sa volonté d'imposer une démarche empirique, guidée par la volonté d'établir des faits appuyés sur des données concrètes (statistiques, enquêtes monographiques), il considère dans le développement de son modèle théorique, que le suicide n'est pas une pathologie sociale, mais plutôt sa fréquence ou son taux élevé dans la société. C'est de cette même logique qu'il est question pour la grève qui ne doit pas être considérée comme anormale. Le problème provient plutôt de son caractère répétitif, de sa fréquence, de sa récurrence et de sa quasi-permanence. En outre en affirmant qu'un fait social ne peut être expliqué par un autre fait social qui lui est antérieur, Durkheim (2007) privilégie un déterminisme fondé sur l'antériorité en défaveur d'un déterminisme basé sur la postérité (fonctionnalisme, analyses exploratoires et futuribles). Il s'inscrit plutôt dans un registre unicausal et rejette toute explication pluricausale.

D'autres auteurs tels que Crozier et Friedberg (1977) ont rompu avec le déterminisme de Durkheim, en proposant d'autres types d'explications fondées par exemple sur l'acteur et le système, une approche d'analyse des organisations. L'un des courants de cette approche qui s'est imposé, est indubitablement l'analyse stratégique inventée par Crozier et Friedberg (1977), en réponse aux critiques formulées à l'encontre du mouvement des relations humaines, de la théorie des besoins et de l'approche trop exclusivement psychologique. Ceux-ci réfutent cette conception qui consiste à considérer l'individu ou le groupe, de façon isolée et indépendamment des stratégies des acteurs et des organisations concrètes où ils sont imbriqués. Dans cette perspective, Crozier et Friedberg (1977) affirment avec force que la conduite humaine ne saurait être assimilée en aucun cas, au produit mécanique de l'obéissance (de Durkheim), ni à la pression des données structurelles (de Levi Strauss). Celle-ci, d'après eux, est toujours l'expression de la mise en œuvre d'une liberté si minime soit-elle, d'où l'acteur n'est jamais totalement contraint. L'analyse stratégique n'ignore pas le système, car l'acteur se heurte à des résistances, à des structures dans lesquelles, il est partie prenante. Autrement dit, ils développent à travers leur analyse stratégique l'idée que, quand bien même l'acteur serait autonome, celui-ci dépendrait en partie des structures, de la culture et des idées dominantes de son époque, sans occulter les organisations concrètes dans lesquelles les acteurs évoluent. Sossou Ahouanka (2015) rappelle qu'ils ont précisé dans leur ouvrage intitulé l'acteur et le système qu'« il n'y a pas de systèmes sociaux entièrement réglés et contrôlés [...]; si les contraintes de nature systémique renseignent le champ d'autonome de l'acteur, elles ne l'éliminent jamais totalement. De là, une conception interactionniste du pouvoir qui rompt avec ses représentations substantialistes » (Sossou Ahouanka, 2015, 42).

Dès lors, on comprendrait par-là que les points de vue théoriques sur le fonctionnement des organisations, furent-elles syndicales, ont beaucoup évolué, en passant d'une analyse rationaliste étroite presque mécaniste, à une étude des organisations qui met aussi l'accent sur les relations humaines. Autrement avec le développement de l'analyse stratégique, on a assisté à un retour du rationalisme, mais sous une forme entièrement différente de l'analyse mécaniste classique des Taylor (1914) et des Fayol (1925), qui cherche à intégrer tout l'acquis des travaux sur les relations humaines (Crozier, 2000 :32). Vu sous cet angle, le cadre organisationnel des relations entre le pouvoir syndical et le pouvoir politique d'une part, et le fait gréviste d'autre part, pourrait être considéré comme une réalité complexe et multiforme avec des entités diverses et réseaux sociaux des systèmes d'actions fortement intégrés, dont le fonctionnement ne peut être saisi, ni encore moins compris en considérant rien que les règlements explicites qui les

gouvernent. Ainsi, la grève peut être perçue comme la résultante de la confrontation entre les demandes sociales et les offres politiques dans un environnement particulièrement marqué par l'évolution des contextes social, économique, politique, environnemental, culturel et technologique.

L'analyse stratégique de Crozier (1977) prise toute seule, ne suffit pas à expliquer les rapports complexes et les dynamiques entre les organisations et leurs membres. En effet, deux points de vue lui sont principalement opposés dans ce postulat.

Le fait que son analyse stratégique ne permet pas de dire comment les règles auxquelles se soumet l'acteur, fut-il stratégique, sont mises en place, car si elles étaient construites en concertation avec ce dernier, il ne se sentirait pas menacé par lesdites règles pour chercher enfin à les contourner. C'est également à cette conclusion à laquelle est parvenu Reynaud (1970 et 1997) lorsque celui-ci trouve que l'analyse stratégique de Crozier (1977) reste assez imprécise sur la façon dont se construisent les règles.

Ainsi, le mythe qui entoure son postulat fondé sur l'égalité de compétences et de savoir-faire entre les différents protagonistes d'un système d'action, ignorerait délibérément les atouts dont disposeraient certains « joueurs » du fait de leurs propriétés initiales, les pénalités qui pèseraient sur d'autres du fait de leurs handicaps sociaux. Face à ces critiques, Crozier et Friedberg (1977) s'opposent, en effet de lier la capacité d'action à des déterminations sociales préconstituées et partent du principe qu'aucun acteur n'est jamais durablement désarmé ou évincé du jeu. Comme on le constate, Crozier et Friedberg (1977) ne sombrent dans un égalitarisme naïf. Au contraire, le fait qu'ils considèrent les notions d' « actions et de système » inséparables de celles de « ressources » et de « zones d'incertitude », permet d'expliquer notamment pourquoi les systèmes d'action sont des construits particulièrement instables. Mais avant tout, cette forme d'analyse de Crozier (1977) met surtout en avant les stratégies des acteurs vis-à-vis des règles déjà en place, et insiste principalement sur le comportement rationnel des acteurs vis-à-vis de ces règles comme on le constate également chez Friedberg (1993).

Par ailleurs, pour rompre avec les théories précédentes en se référant à l'évolutionnisme et au diffusionnisme, quoi que limités, on se forge l'impression que dans le contexte béninois, la culture syndicale ou plus exactement la culture gréviste (si on peut ainsi parler), s'est progressivement répandue dans son évolution, par diffusion ou imitation, dans tous les domaines ou secteurs d'activités publiques.

2.1.1.4. Causes explicatives des mouvements de grève identifiées par les problématiques antérieures exploitées

Les auteurs tels que Dahrendorf (1983), Ricardo (1992), Marshall (1970), Reynaud (1982), Sirot (2002), Merton (1949), Crozier, (1964), Ranjard (1984), Peyrefitte (1976) se sont intéressé aux fondements des conflits sociaux collectifs, notamment dans la sphère du travail. Chacun d'eux a développé une théorie sur les sources qui engendrent les conflits en général et les luttes syndicales (grèves) en particulier, en prenant parfois une distance par rapport à d'autres auteurs. Leurs théories sont abordées conformément à l'ordre auquel ils sont ci-dessus cités.

Dans cette perspective, la présentation des différentes théories a débuté avec celle de Dahrendorf (1983). Pour cet auteur, c'est la **distribution inégale de l'autorité** qui est à la base des conflits sociaux dans une société. Tout étant en accord avec les critiques formulées à l'encontre de la théorie marxiste par Dahrendorf (1983) qui, dans sa conception théorique, s'est démarqué de cette analyse réductrice des conflits sociaux aux seules luttes entre deux classes antagoniques (le capitalisme et le prolétariat) dans la société française, comme l'avait pensé Marx qui subordonnait également à son époque, le social et le politique à l'économique. Pour paraphraser Dahrendorf (1983) « [...] dans chaque instance où s'exerce l'autorité, son inégale distribution engendre des conflits, latents ou manifestes, entre ceux qui veulent le changement et ceux qui y sont opposés (en général, ceux qui exercent l'autorité). Les conflits donnent naissance à des groupes d'intérêts qui ne sont que de simples agrégats dans le cas d'intérêts latents, ou à des groupes organisés (partis, syndicats, etc.) dans le cas d'intérêts manifestes reconnus comme tels par les individus ».

Par ailleurs, la grève peut s'expliquer par des raisons économiques, une croissance de la production mal redistribuée par exemple. Selon certaines doctrines économiques classiques tenues, entre autres, par [Ricardo (1992), Smith, (1987), etc.] et néo-classiques Marshal (1970), les conflits collectifs de travail en général et particulièrement la grève résulteraient **des lois qui doivent gouverner la production, puis la distribution entre les salaires, l'intérêt, l'épargne, et les profits**. D'après les défenseurs desdites doctrines économiques, si la population travailleuse tend vers une augmentation, inversement le salaire tend vers une diminution. Le salaire ne peut s'élever que si la population de travailleurs décroît : c'est l**a doctrine du "fonds des salaires"**. Or, la théorie des salaires de l'école classique émet le principe selon lequel les salaires tendent vers un niveau qui est juste nécessaire pour permettre aux travailleurs de subsister. Pour Ricardo (1992), les salaires permettent « de perpétuer leur race sans croissance,

ni décroissance ». Autrement dit, l'offre de travail est alors tout à fait élastique. Si les salaires sont au-dessus du niveau de la subsistance, l'offre de travail a tendance à se reproduire à un rythme plus rapide et l'excédent d'offre de travail ainsi libéré, tend à ramener les salaires au niveau de la subsistance. De même, si les salaires sont en dessous du niveau de subsistance, la population tend à diminuer, mais en raison du manque de main d'œuvre, salaires et population vont à nouveau s'augmenter, tendant ainsi à un niveau d'équilibre. Mais pour Marshall (1970) qui est de l'école néo-classique par exemple, **une croissance continue de la population finirait par avoir un effet inverse sur les niveaux de vie lorsque la disponibilité en terres devient limitée dans un pays, du fait que la production agricole est essentiellement inélastique**.

A l'opposé, Reynaud (1982) développe **sa théorie des incitations sélectives et des jeux, fondée sur deux postulats** : l'un à l'antipode des modèles de croissance et de distribution, l'autre s'opposant à la théorie marxiste.

D'abord, à la question de savoir si on peut identifier de véritables cycles de conflits, Reynaud (1982) pense, à travers sa « Sociologie des conflits du travail », que cela n'est pas possible, en s'appuyant sur l'exemple de la décennie 1960, période des conflits ouverts pour récuser les modèles de la croissance et de la redistribution entre 1965 et 1968. Pour cet auteur, ces périodes auraient engendré dès 1968 des revendications ; lesquelles auraient été également attisées par l'inflation jusqu'en 1974. Alors que la quiétude de la fin de la décennie 1970 se justifierait par la conjoncture défavorable qui modifierait les rapports de force entre salariat et patronat. Reynaud (1982) estime par ailleurs que le nombre élevé des conflits ne saurait être assimilé à la résultante des chocs pétroliers de 1973 et 1974, parce que n'ayant pas des conséquences sur les comportements humains. Au contraire, il insiste sur **la montée parfois soudaine du taux de syndicalisation généralement à la suite d'un évènement de taille comme une nouvelle législation, une crise économique, une guerre**, etc. A titre d'illustration, l'auteur s'est appuyé sur des exemples ci-après: en 1936, les vastes mouvements de grève avec occupation d'usines sont corrélés à un fort taux de syndicalisation et à une série de dispositions législatives. Aux Etats-Unis, le grand cycle de grève de 1935 à 1937 et l'action du National Labor Relation Board sont aussi corrélés avec une hausse du taux de syndicalisation. Au regard de ces observations, Reynaud (1982) conclut que le relâchement des contraintes économiques, durant la décennie 1960, a marqué une volonté de desserrement des contrôles sociaux. L'explication de la pacification des conflits par l'avènement d'un solide système

organisationnel est donc assez ambiguë pour Reynaud; d'où la nécessité d'explorer d'autres approches d'analyse.

Sirot (2002) prend le contre-pied de la thèse de Marx dans ses réflexions sur « la grève en France, une histoire sociale » et réfute l'idée selon laquelle la grève serait l'expression d'une lutte de classes. Il récuse en outre l'idée qui considérerait la grève comme un registre de protestation qui a disparu, pour ensuite se poser une série de questionnements. Quelle est la place de la grève dans le monde moderne ? Comment évolue-t-elle ? Sera-t-elle dépassée par d'autres modes de protestation et de régulation, ou est-elle destinée à perdurer avec force ? Tout en revendiquant une filiation théorique avec les travaux de Groux et de Castel (1998), il conclut que le fait gréviste doit être lu comme embrassant la société dans son ensemble. Autrement dit, l'interprétation de la grève doit être globale. C'est une nuance que Sirot (2002) apporte par rapport à l'interprétation marxiste de la grève. Toutefois, en évoquant l'importance du rôle de l'Etat dans les grèves, Sirot (2002) rejoint quelque peu Marx (1867) lorsqu'il martèle que « [...] l'Etat y joue un rôle important et son action viserait trois finalités : surveiller, réprimer et punir ; arbitrer et apaiser ; prévenir et réguler. [...] Ces fonctions se mêleraient constamment et l'accent sur une fonction particulière dépendrait des circonstances et aussi des tendances lourdes » (Sirot, 2002). Si ce dernier lie la généralisation de la grève à un fort taux de syndicalisation, pour d'autres c'est plutôt la bureaucratie qui en est la source.

En effet, s'il y a un modèle théorique qui a favorisé le triomphe du capitalisme et qui est en train de se révéler, selon l'ouvrage dénommé «Éthique protestante et l'esprit du capitalisme» de Weber (écrit sous deux articles en 1904 et en 1905), tout comme l'anti-capitalisme, c'est bien sûr la bureaucratie weberienne. Celle-ci serait la source principale des conflits de travail comme la grève. On oppose **à cette bureaucratie souvent étatique** (caractérisée par un certain nombre de stéréotypes tels que la lenteur, l'irrationalité, l'indécision ou l'aveuglement etc.), le libéralisme, l'entreprise flexible dégagée des carcans de règles, produits par la bureaucratie (comprise comme étant un certain système pyramidal hiérarchisé, permettant à la population de développer des compétences propres à différentes capacités).

Le fonctionnaliste Merton (1949), et l'un des défenseurs du paradigme de l'individualisme méthodologique (avec comme chef de file Boudon, 2007), avaient démontré à leur époque dans le cadre de leurs travaux respectifs qu'une **bureaucratisation excessive pourrait aboutir à des dysfonctionnements, ou limiter le potentiel des acteurs concerné**s. Prenant ainsi, le contre-pied de la bureaucratie weberienne, ils estiment que **la majorité des règles et principes formulés par le modèle bureaucratique, pourrait paralyser le système**.

Selon eux, telle que citée par Crozier, « l'impersonnalité du fonctionnaire devant appliquer la règle sans acception de personnes retire toute souplesse au système ; la multiplication des règles de contrôle empêche toute initiative et joue contre l'innovation ; la départementalisation aboutit au repli des groupes sur leurs objectifs au détriment de ceux de l'organisation. » (Crozier, 1964).

C'est à juste titre que dans les « enseignants persécutés » de Ranjard (1984), celui-ci fait part des persécutions subies par les enseignants dans l'exercice de leur fonction. Il souligne également comment les enseignants eux-mêmes perçoivent les façons dont ils sont traités, après avoir énuméré ces formes de traitement. Enfin, il met en exergue les différents types d'enseignements, et comment ils sont jugés à tort et à travers par les élèves, parents et membres de l'administration des établissements, sans oublier les inspecteurs et conseillers pédagogiques. Les enseignants sont donc au charbon et « **se sentent agressés lorsqu'on les critique** ». Il poursuit par ailleurs que « le métier d'enseignement n'offre plus des compensations : vacances, temps choisi et un pouvoir énorme sur ces terribles jeunes. Mais cette compensation n'est pas valorisable humainement » (Ranjard, 1984). Tout ceci fait le lit aux agitations sociales dans le système éducatif formel.

Face à cette situation, le Club Jean Moulin s'appuiera sur les critiques à propos de la bureaucratie pour promouvoir un changement dans les institutions. C'est donc dans cet élan que lorsqu'en France, monsieur Peyrefitte avait été nommé ministre des réformes administratives en 1973, (il était déjà acquis au rejet de la bureaucratie), publiait quelques années plus tard, précisément en 1976, «Le mal français» ouvrage qui puise une partie de son inspiration dans la critique de la bureaucratie.

2.1.1.5. Implications des luttes syndicales

Convaincu par les insuffisances de l'analyse stratégique de Crozier (1977), Reynaud (1970 et 1997) publie deux (2) de ses ouvrages respectivement intitulés, « La théorie de la régulation » (1970) et « les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale » (1997). Dans ces deux publications, il tente de combler cette lacune, tout en restant dans la continuité de l'analyse stratégique, en étudiant les mécanismes qui interviennent dans la production, le maintien, la destruction et l'application des règles dans les organisations. Il cherche donc à comprendre comment s'effectue la construction des règles, celles par lesquelles un groupe social se structure et devient capable d'actions collectives. En cela, il conduit à envisager l'ordre social non plus de manière statique, mais au contraire, à la manière d'un ordre négocié et dynamique. Il met ainsi, **la négociation et les règles au centre des rapports sociaux**. Mais, une précision

est nécessaire lorsque Freymond (2005) cité par Togbé fait constater que « les règles sont le résultat du conflit social » (Togbé, 2014:37). Autrement dit, les conflits sociaux favorisent la définition de nouvelles règles, lesquelles pourraient par la suite se transformer en des sources favorables à l'émergence des conflits si elles ont un caractère fixiste et ne sont pas dynamiques. Cette logique est corroborée par cette pensée selon laquelle « […] ces divisions et ces clivages sont entretenus par des "coutumes", c'est-à-dire des normes, des règles morales et des conventions » (Olivier de Sardan, 2003 :20-21).

Par sa **théorie de régulation sociale**, Reynaud (1970 et 1997) essaie donc, de comprendre d'abord comment les règles peuvent permettre à un groupe social de se structurer et d'élaborer une action collective. C'est-à-dire qu'il faut analyser par quels moyens les règles sont créées, maintenues, détruites et transformées, dans une durée donnée. Et comme ces règles représentent le droit, on peut donc dire que, le droit est un outil de régulation social. C'est-à-dire qu'il fixe des règles à la société afin qu'elle reste stable. Par rapport à son **paradigme de négociation**, Reynaud (1970 et 1997) cherche à montrer que, même si les acteurs peuvent parfois construire librement, par la négociation le système de règles qui leur permet d'agir collectivement, ils ne le construisent pas ex-nihilo. Ils s'appuient au contraire sur un système de règles extérieures né des contraintes qui émanent de l'environnement. Quant à ses points de vue sur la grève, Reynaud (1982), a plutôt **focalisé son analyse sur l'apparition des modalités et conditions de réussite des grèves**, bien qu'il existe de nombreuses autres formes de conflits de travail et ce, dans son ouvrage intitulé « Sociologie des conflits du travail ». Pour l'auteur, la grève en tant que fait social se traduit comme une action collective tandis que l'absentéisme par exemple, semble émaner d'une décision individuelle. Il propose ainsi de faire une distinction entre le conflit ouvert et le conflit latent qui évite justement la distinction collectif/individuel. Le conflit latent peut naître d'un sentiment d'injustice sans conséquences visibles, auquel cas on peut parler de résignation, même si elle implique une frustration ou un désaccord. Avec l'introduction de la notion de conflit latent, il découvre un troisième type de réaction impliquant une interdépendance des acteurs sans concertation préalable: une réaction muette et consensuelle. En plus de la dimension collective de la grève, l'auteur insiste-t-il aussi sur son caractère imprévu parce qu'il estime que, dès qu'un conflit éclate, aucune des parties ne peut préjuger de son issue à l'avance. Autrement dit, si le résultat (l'issue) était connu, les conflits coûteux en termes de mobilisation de ressources et de conséquences fâcheuses pour tous les protagonistes, seraient évités. Il admet par ailleurs que le système de relations professionnelles peut donc être régulé par le système politique.

2.1.2. Points des commentaires et critiques sur des problématiques antérieures exploitées

En guise de commentaires et de critiques sur les théories abordées, la grève ne saurait être réellement appréhendée à partir des seules sources utilisée par Vandaele (2010) à savoir les sources syndicales et l'approche de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle ne doit pas être lue comme une opposition entre seulement deux classes toujours antagoniques dans la société comme le pense Marx (1867). En privilégiant son utilité comme le font les courants fonctionnalistes, on ignore les facteurs qui la déterminent, parce que le fonctionnalisme ne renseigne pas sur les causes antérieures, mais plutôt celles postérieures. La grève n'est pas toujours fondée sur des modèles de la croissance et de la redistribution, parce que toutes les revendications ne créent forcément pas une incidence financière, comme le considéreraient les défenseurs des doctrines économiques classiques [Ricardo (1992), Smith, (1987), etc.] et néo-classiques Marshal (1970).

La généralisation des grèves peut avoir à la fois des raisons (et non une seule raison comme le croit Durkheim) et des finalités si on se réfère aux défenseurs du fonctionnalisme. Au regard de ces différentes et multiples perceptions, la généralisation des grèves peuvent être induite par la rigidité des règles et principes formulés par le modèle bureaucratique de Weber (1904) ou corrélée à un fort taux de syndicalisation et à une série de dispositions législatives, comme le martèle Reynaud (1982). Une position que partage Sirot (2002) qui pense par ailleurs que l'interprétation de la grève doit être plutôt globale, parce que considérée comme une réalité complexe et multiforme avec des entités diverses et réseaux sociaux des systèmes d'actions fortement intégrés, dont le fonctionnement ne peut être saisi, et encore moins compris en considérant rien que les règlements explicites qui les gouvernent (Crozier et Friedberg, 1977). Pour ces derniers, les notions d'« actions et de système » sont inséparables de celles de « ressources » et de « zones d'incertitude », et permettent de comprendre les raisons de l'instabilité des systèmes d'action qui sont construits à travers les stratégies des acteurs vis-à-vis des règles déjà en place et le comportement rationnel des acteurs vis-à-vis de ces règles. Parce que les acteurs sociaux sont stratégiques, Reynaud (1970 et 1997) recommande d'envisager l'ordre social non plus de manière statique, mais au contraire, à la manière d'un ordre négocié et dynamique et de mettre la négociation et les règles au centre des rapports sociaux en général et particulièrement entre la sphère du pouvoir politique et la sphère du pourvoir syndical (marginal sécant).

2.1.3. Posture scientifique et originalité de la thèse

La présente thèse se positionne donc comme le prolongement des débats sur les travaux scientifiques antérieurs. Toutefois, elle présente une certaine originalité scientifique. Celle-ci s'inscrit dans une logique qui considère la grève comme étant un fait sociétal, très manifeste au Bénin, notamment dans le système éducatif public, en raison de ses particularités béninoises (entre autres, les préjugés ou différents points de vue, les contradictions internes, les formes de radicalisation, les ambiguïtés) en vertu desquelles elle échappe à la légalité et au contrôle social. Autrement dit, pour mieux cerner la généralisation des grèves notamment dans le système éducatif, il est nécessaire de la situer dans les contextes spécifiques du Bénin et en faire une analyse à la fois transversale et en profondeur.

Dans cette optique, lorsque l'on fait une analyse d'anthropologie culturelle de la société béninoise, force est de constater que tout individu membre de cette communauté, de par sa mentalité à quelque niveau où il est, a cette ingéniosité ou réputation d'imiter ou de copier les actions ou les initiatives à l'origine des succès de l'autre. Hormis ceux qui font preuve de l'innovation, tous les autres ont tendance à prêter flanc à la routine et au plagiat. Ce n'est donc pas pour rien qu'il existe des sociétés et communautés dites secrètes réservées à quelques privilégiés initiés. Or, dans le paysage syndicaliste béninois, initié ou pas aux valeurs syndicales, on peut créer sa propre structure syndicale en imitant celles qui existent, leurs statuts, règlements intérieurs, procédures et organisations. Dans cette optique, les unes imitent et appliquent systématiquement les stratégies de luttes et de revendication des autres organisations semblables, ayant pu obtenir la jouissance d'un tel ou tel avantage particulier, sans tenir compte de leurs différences corporatistes, professionnelles ou sectorielles. Les avantages des unes et des autres sont aussi comparés. En cas d'inégalité ou d'iniquité, la corporation lésée n'hésite pas à déclencher des hostilités. Les relations interpersonnelles et les médias sont mis à contribution. C'est comme cela que les grèves se diffusent et se propagent par comparaison et imitation. Dans ces processus, les médias jouent un rôle remarquable. Les acteurs directs ou non, tout comme les citoyens béninois **'λ',** ont certainement leurs perceptions et opinions sur le syndicalisme au Bénin, et sur la grève en milieu scolaire et académique. Il faudra d'abord explorer pour comprendre comment l'action syndicale et l'exercice du droit de grève sont guidés ou influencés, ou encore diffusés par les mentalités et comportements des béninois.

2.2. Cadre conceptuel

Il est appréhendé par rapport à deux axes qu'il importe de rappeler : (i) la clarification conceptuelle et (ii) les modèles théoriques sociologiques et/ou socio-anthropologiques d'analyse utilisés.

2.2.1. Clarification conceptuelle

Elle s'est révélée importante, surtout qu'il est admis que : « [...] le concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais une façon de concevoir. Il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs, significatifs des phénomènes » (Grawitz, 1990:425). Cette démarche vient donc corroborer l'idée selon laquelle « [...] le savant doit d'abord définir des choses dont il traite afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question » (Durkheim, 1986 : 64). La clarification de certains concepts clés a nécessité le recours à quelques sous-concepts dont la compréhension est également indispensable. Autrement dit, « définir un concept n'est rien d'autre que le mettre en relation avec d'autres concepts. Toute définition implique donc un modèle ou un cadre de référence » (Lapierre, 1973 : 10). La présente clarification prend en compte six (06) concepts comme ci-dessous indiqués.

- ***Développement national***

C'est un concept difficile à cerner d'une manière simpliste. C'est une notion plurielle du fait qu'il renvoie à une multitude de théories (par exemples, la théorie de croissance, la théorie de la modernisation ou celle de l'industrialisation, la théorie malthusienne, les théories culturalistes etc.). En se référant à l'Encyclopédie universelle, on constate que c'est seulement dans les années 1940 et 1950 qu'ont vu le jour les premières théories de développement qui préoccupaient un grand nombre de pays africains, latino-américains et asiatiques. Le développement a été décrit comme une succession d'étapes qui diffèrent soit par la forme d'organisation (familiale, urbaine et nationale) de la production et des échanges, soit par la nature du secteur prédominant (primaire, secondaire, tertiaire), soit par le rythme de croissance de l'investissement et de l'accumulation des capitaux. Ces étapes selon la théorie de croissance de Rostow (1963), sont les suivantes : tradition, transition, décollage, maturité et consommation de masse.

Dans les années 1980, la notion de développement s'est humanisée, car on a constaté dans plusieurs pays, l'échec des politiques inspirées par une vision macro-économique du développement qui se référait au monde occidental. En conséquence, les pays soucieux d'un

développement humain et durable ont adopté une vision microéconomique et globale qui intègre l'économie et l'écologie, le naturel et le culturel.

Dans cette thèse, il est plus question d'un développement dans le sens du progrès humain comme le pense Touré (1980). Pour ce dernier le développement d'une société « se traduit dans la réalité par un processus de mutations multiformes et complexes que sous-tendent un idéal de progrès démocratique et social, un souci de bien-être matériel populaire, le tout situant, à chaque moment, cette société par rapport à elle-même d'abord, et ensuite par rapport à d'autres sociétés» (Touré,1980 :12). En revanche, il n'existe pas de développement durable et harmonieux, sans un système éducatif performant. Le développement est national quand c'est le système ''pays'' qui est concerné.

- ***Système éducatif***

D'abord, le système est un ensemble organisé de règles, de moyens tendant à une même fin[35]. Pour Lapierre, « [...] au plan de la description, les éléments d'un système social (comme celui éducatif) sont des personnes ou des groupes et les relations sociales sont des interactions entre ces personnes ou ces groupes » (Lapierre, 1973 :27). Une autre définition non moins descriptive, mais avec un avantage théorique vient de Parsons (1951) qui considère que :

> « un système social consiste en une pluralité d'acteurs individuels en interaction les uns avec les autres dans une situation qui a au moins un aspect matériel d'environnement, acteurs dont la motivation repose sur la tendance à l'optimisation de la satisfaction et dont les relations à la situation, qui incluent les relations entre acteurs, sont définies et assurées par un système de symboles culturellement structurés et collectifs » (Parsons, 1951 : 5-6).

Ensuite, en parlant du système éducatif, il s'agit concrètement d'un ensemble de structures telles que les établissements scolaires et académiques, publics comme privés selon les degrés (maternel, primaire, secondaire et supérieur) et types d'enseignement (général, professionnel et technique), les administrations de tutelle (décentralisée, déconcentrée et centrales) et autres intervenants (partenaires sociaux, techniques et financiers, société civile, organisation syndicale etc.), liées entre elles par certaines règles et lois. De cette définition, on peut tenter de déduire que le fondement de la notion de système repose sur l'interdépendance des parties par rapport au tout et qui produisent un seul et même effet.

[35] Dictionnaire universel, Hachette, Paris, 2008, p. 1208

Par ailleurs, ‘’**l'école**’’ étant une composante du système éducatif d'une part, et d'autre part, l'évocation du qualificatif ‘’éducatif’’ faisant référence à la notion de ‘’**l'éducation**’’, il est important de s'intéresser aussi à leur contenu théorique.

- ***Éducation /Ecole***

A priori, il n'y a pas une définition standard du terme éducation, mais la plupart des approches font référence à des terminologies qui tournent autour de « culture », « société » et « instruction ». On peut donc entendre par l'éducation, l'ensemble des dispositions prises pour transmettre les valeurs sociales et culturelles à l'individu. Ainsi dans une approche durkheimienne, il s'agit de « […] l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mures pour la vie sociale ». (Durkheim, 1980 :12). Cette définition est corroborée par Sembène (1994) qui, par rapport à l'évolution de certains modèles éducationnels africains, a fait cet amer constat lorsqu'il déclare que : « […] De son temps, les jeunes n'entreprenaient rien sans le conseil des ainés. Et voilà aujourd'hui, ils allaient seuls décider d'une grève. Savent-ils seulement ce que c'est ? » (Sembène, 1994 :14). Pour Lê Thanh (1981), Vietnamien d'origine, l'éducation « est l'ensemble des processus qui forment les hommes et les préparent à leur rôle dans la société ». Quant à Leif (1970), elle est « la mise en œuvre des moyens propres à former, à développer physiquement, affectivement, intellectuellement, socialement, moralement, la valorisation des ressources de son être ».

Dans le Rapport de l'Etude sur les déterminants de la demande d'éducation formelle en milieu rural, l'éducation est définie comme « un processus de formation et de développement des connaissances, des aptitudes de l'esprit et du caractère de l'individu. Elle englobe l'acquisition du savoir, du savoir-faire et du savoir-être ». Au sens large, l'éducation est l'ensemble des valeurs de société inculquées à l'individu pour le préparer à affronter la société dans laquelle il est appelé à évoluer.

Il faut par ailleurs préciser que le concept d'éducation vient du verbe ‘’éduquer’’ qui signifie "tirer un être vers soi pour le mettre ensuite sur le droit chemin". Ce chemin est sans doute celui de la vie, ce qu'exprime le sens étymologique de la substantive « éducation » à savoir « ex » et « ducere » qui signifie conduire d'un lieu à un autre. Il s'agit bien de le sortir de l'ignorance comme Platon (427-353 avant J-C) a su bien le décrire dans le « Mythe de la Caverne ». En clair, c'est l'ensemble des règles dictées par la société, qui concourent à la formation et au développement de l'individu. Lors de la définition de l'Éducation, certains

nouveaux concepts sont apparus et nécessitent à leur tour d'être clarifiés. Il s'agit de « culture », « société », «valeur » et « instruction ».

En ce qui concerne la culture, il s'agira de considérer son sens ethnologique le plus large en référence à Tylor (1871) qui la considère comme étant « tout ce complexe englobant les connaissances, les croyances, l'art, la morale, la loi, les coutumes et les autres capacités ou habitudes acquises par l'Homme en tant que membre de la société » (Tylor, 1871).

Par rapport à la société, il faut comprendre qu'il s'agit d'un Etat particulier à certains êtres qui vivent en groupe plus ou moins nombreux et organisés, puis entretiennent un certain nombre de rapports entre eux et partageant les mêmes valeurs.

Quant à la valeur, elle est un ensemble des principes jugés utiles, désirables et désirés par une société donnée, et servant de ligne de conduite pour l'ensemble des membres de ladite société à un moment donné de leur histoire. Les valeurs sont inhérentes à tous processus éducatifs et toutes productions éducationnelles. Il faut souligner au passage qu'il existe plusieurs types de valeurs (familiales, communautaires, nationales, universelles, économiques, culturelles, morales etc.). La valeur morale est l'élément clé de toutes les valeurs car elles sont ce qu'il y a de plus humain.

En ce qui concerne l'instruction, elle vient du concept latin «instructio » qui signifie l'action d'instruire, de donner des connaissances nouvelles, des enseignements. C'est aussi l'action de former l'esprit de quelqu'un en lui donnant des connaissances nouvelles. Elle est basée sur l'écrit et est fonction de l'âge biologique. L'instruction se donne dans une école qui, selon le Dictionnaire universel Hachette[36], est un établissement où l'on dispense un enseignement collectif de connaissances générales, ou de connaissances particulières nécessaires à l'exercice d'un métier, d'une profession, ou à la pratique d'un art.

- ***Grève/ Conflit***

On nous en voudrait de ne pas élucider la notion de grève et celle du conflit pour mieux cerner les relations qu'elles entretiennent entre elles. Plus précisément, de quoi parle-t-on quand on considère la dyade conflit/grève ?

D'abord, en s'intéressant à la grève, on s'est appuyé sur la définition que lui attribue le dictionnaire universel à la page 551 et qui la décrit comme « une cessation de travail concertée pour la défense d'intérêts communs à un groupe professionnel, à des salariés […] ». Quant au

[36] Dictionnaire universel, Hachette, Paris, 2008, p. 392

lexique des sciences sociales, la grève est une « suspension ou refus de travail plus ou moins concerté, par lequel les travailleurs cherchent à obtenir satisfaction de leurs revendications. Par extension, elle est devenue un moyen de pression en raison de la gêne qu'entraine l'interruption des services publics ou de toutes autres formes d'activités sociales […]» (Grawitz, 2004 :95). Le lexique sociologique complète ces définitions quand il ajoute « qu'il s'agit d'une forme de conflit du travail […] d'action collective» (Alpe et al., 2013 :167). Pour ces derniers «l'exercice du droit de grève a souvent des répercussions sur les usagers étrangers au conflit […]. La grève est l'expression d'un rapport de force qui vise à faire aboutir les revendications auprès d'un employeur et il est donc très difficile de la canaliser juridiquement» (2013 :167). Lesdits dictionnaires font, en plus, remarquer qu'il existe plusieurs types de grève. Dans cette perspective, la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) conforte cette définition dans un document de plaidoyer lorsqu'elle précise que « la grève consiste en la cessation collective et concertée du travail, afin d'exercer une pression sur le chef d'entreprise ou les pouvoirs publics. Autrement dit, il s'agit d'une cessation concertée et collective de travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle. C'est un instrument essentiel des luttes ouvrières. Elle perturbe le fonctionnement de l'entreprise, ce qui préjudicie aux intérêts de l'employeur. Mais aussi, elle cause du tort au salarié qui le plus souvent perd une fraction de sa rémunération.

Longtemps proscrite comme phénomène de violence, la grève est aujourd'hui reconnue et organisée comme expression d'une liberté collective et modalité légitime de défense des intérêts professionnels faisant contrepoids au pouvoir de direction du chef d'entreprise ». (Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun: le règlement des conflits de travail, 2009).

En abordant le conflit de manière épistémologique, il faudrait précocement faire remarquer que l'origine du concept renvoie à l'emprunt latin CONFLICTUS qui vient du verbe latin CONFLIGERE, ce qui signifie heurter en langue française. Abondant dans le même sens, Bloch et Von Warterburg (1975) ajouteront que le concept serait apparu au XIX siècle. C'est pratiquement cette acception qu'on retrouve en première ligne dans le dictionnaire universel à la page 263, et qui définit le conflit comme un antagonisme. Ce dictionnaire prend soin d'évoquer ses spécificités selon les disciplines et domaines. C'est ainsi qu'en psychanalyse, il s'agit d'opposition entre les exigences internes contradictoires. Dans un second sens, le conflit est admis comme une opposition entre deux Etats qui se disputent un droit. Dans un troisième sens, il s'agit d'opposition qui s'élève entre deux tribunaux se présentant tous deux compétents

ou incompétents au sujet de la même affaire. Ces approches définitionnelles coïncident avec l'idée selon laquelle le conflit désigne « […] les oppositions, affrontements plus ou moins aigus ou violents entre deux ou plusieurs parties : nations, groupes, classes, personnes ou encore entre tendances, aspirations, motifs, à l'intérieur d'un même individu » (Grawitz, 2004 :83).

-le caractère polymorphe et polysémique du conflit qui s'explique par le fait que dans sa définition minimale, le conflit génère toujours une idée d'une rencontre d'éléments ou de sentiments contraires qui s'opposent. Ce qui pourrait présager d'une incompatibilité (d'objectifs, d'intérêts, de sentiments) et d'un antagonisme plus ou moins déclaré. Cependant, en dehors de ces deux traits essentiels, il pourrait prendre de multiples formes: ouverte, fermée, individuelle, collective, domestique, sauvage, institutionnalisée, etc. Aucun domaine de la vie sociale ne lui échappe, puisqu'il peut se produire dans toutes les sphères (politique, familiale, professionnelle, culturelle, etc.).

- le conflit revêt une forme de relation universelle car il n'est pas moins un phénomène social et historique. Selon les précisions de Mann, renchéries par (Tilly, 1986), l'évolution de sa forme dominante se fait au gré des époques, puisqu'il ne concerne pas toujours les mêmes objets, n'emprunte pas les mêmes contours, n'est pas engendré et porté par les mêmes acteurs, et ne se manifeste pas dans les mêmes endroits selon les périodes.

Ce qui fait dire à Mann (1875-1955) que sa nature et sa structure changent également en fonction du cadre contextuel, essentiellement national, dans lequel il s'inscrit (type de régime politique, structure de l'économie et de la main-d'œuvre, somme des droits politiques, économiques et sociaux octroyés…). Il conclut que la qualification « sociale » du conflit (première approche sociologique du conflit[37] développée par Simmel en 1995 apporte une ébauche de précision en ce qu'elle permet au sociologue d'éliminer deux modalités de conflit qui n'entrent pas directement dans son champ d'étude : le conflit psychologique intérieur (dont l'un des tenants est Freud), et le conflit militaire-guerrier. C'est ainsi que « par conflit social, l'entendement commun perçoit pour l'essentiel un type de conflit donné : le conflit du travail » (Groux[38],1998).

[37] « Le conflit a une signification sociologique puisqu'il suscite ou modifie des communautés d'intérêt, des regroupements en unités, des organisations (…) Si toute interaction entre les hommes est une socialisation, alors le conflit, qui est l'une des formes de socialisation les plus actives, qu'il est logiquement impossible de réduire à un seul élément, doit absolument être considéré comme une socialisation. Dans les faits, ce sont les causes du conflit, la haine et l'envie, la misère et la convoitise, qui sont véritablement l'élément de dissociation. Une fois que le conflit a éclaté pour ces raisons, il est en fait un mouvement de protection contre le dualisme qui sépare, et une voie qui mènera à une sorte d'unité… » (Simmel, 1995).

[38] Sans pour autant vouloir la nier ou l'ignorer dans ses écrits. À ce sujet, l'introduction de Julien Freund au livre de G. Simmel, Sociologie et épistémologie, PUF, 1981.

On ne saurait parler de conflit sans rappeler certains travaux de Marx (1867) qui font de la société, un espace de luttes traversé par une dynamique contradictoire. En effet, ce célèbre auteur fait du conflit, un moteur des sociétés historiques et du même coup, un modèle théorique relatif au devenir des sociétés. Cette théorie est certainement responsable de cet enfermement du conflit dans la seule sphère du travail parce qu'elle a cherché à articuler la lutte dans le domaine économique, la lutte dans le domaine politique et celle dans le champ idéologique, en insistant sur l'interdépendance de ces trois dimensions.

On retient donc définitivement que la grève s'impose comme l'une des différentes formes de conflits du travail. Cette position, Treanton la partage largement lorsqu'il en a établi une liste qui lui a permis de la distinguer des autres formes de lutte à travers la déclaration suivante : « seules nous intéressent ici la grève professionnelle et les autres formes de luttes qui s'y apparentent : boycottage, sabotage, grève 'perlée', grève du zèle, travail 'à la douce', parfois plus efficaces pour un moindre risque » (1964). Il se dégage par ailleurs que le conflit social résulte d'affrontements entre les groupes sociaux ou politiques luttant pour conquérir ou conserver le pouvoir, des avantages économiques ou une amélioration de leur statut.

Du fait que le conflit est un phénomène social inhérent à toute organisation sociale indissociable de la vie sociale (Togbé, 2014) et plus précisément de la vie du système éducatif béninois, il est partie prenante des dynamiques du changement social (Lavigne Delville, 2000) que l'on observe dans ce secteur. Il ne faut même pas rêver à construire une société ou un système éducatif exempt de tout conflit, car ce dernier est considéré comme l'une des formes normales d'action réciproque (Simmel, 1995), ou comme l'expression de "contradictions" structurelles qui renvoient à des différences de positions sociales (Olivier de Sardan, 2003). A l'intérieur de la société ou du sous-système éducatif, il fonctionnerait comme "une soupape de sureté" permettant de liquider donc les tensions sans menacer le système en question (Coser, 1965). Si le conflit doit ébranler les fondements de la société, alors dans cette situation-là, une médiation entre les protagonistes s'impose (Olivier de Sardan, 1995 ; Guillaum-hofnong, 1995), d'où les sollicitudes du dialogue social.

- ***Dialogue social***

D'abord, selon le Dictionnaire Larousse 2011, le concept de ''dialogue'' renvoie à trois significations à savoir : 1-conversation entre deux ou plusieurs personnes ; 2- ensemble de paroles échangées entre les personnages d'un film, d'une pièce théâtrale, d'un récit ; 3-discussion visant à trouver un terrain d'entente. Donc dialoguer, c'est s'entretenir, converser,

engager des négociations. Aussi, est-elle appréhendée comme étant une «définition classique d'échange oral entre deux personnes […]» (Grawitz : 2004, 122). Le dialogue peut être politique, social, etc.

En effet, au cours d'un atelier tenu le 10 novembre 2014 et consacré à la liberté syndicale, Paul Hounguèvou, alors deuxième Secrétaire Général du Bureau National de la CSA-Bénin avait tenté de définir le dialogue social à l'occasion de la communication qu'il avait présentée sur le thème suivant : «l'exercice du droit de grève au Bénin : nécessité ou abus ». Ce dernier, en s'appuyant sur certains analystes qu'il ne cite pas, fait d'abord constater que « après la première guerre mondiale, le dialogue social a été l'un des instruments fondamentaux pour l'instauration de la justice sociale et de la paix dans le monde du travail ». Il poursuit par ailleurs en affirmant que « le dialogue social sous sa forme bipartite ou tripartite, représente pour les acteurs sociaux, un ensemble de procédures visant à mettre en place un mécanisme de concertation, de consultation, de médiation, de négociation et de gestion des conflits dans lesquelles les intérêts de chaque partie sont préservés» (Hounguèvou, 2014 :2-3).

Au cours d'un débat télévisé tenu le 9 janvier 2013 sur « les revendications catégorielles et syndicales » et ayant regroupé, en plus du journaliste-animateur, un pool pluridisciplinaire de quatre spécialistes (un spécialiste en droit social, un spécialiste en management économique, un socio-anthropologue et enfin, un spécialiste du dialogue social), des clarifications très intéressantes du concept du "dialogue social" ont été tentées ou du moins données.

Ainsi, pour le socio-anthropologue, il faut entendre par dialogue social, « tout procédé qui vise à mettre en place des mécanismes de négociation, de concertation, de médiation pour sauvegarder les intérêts de chacun». Il ajoute par ailleurs qu'il faut décentraliser le dialogue social et mettre des principes de subsidiarité.

Toutefois, cette clarification a été complétée par le spécialiste du dialogue social qui le définit comme « toute forme d'échange et de concertation qui pourrait se développer entre deux ou trois parties ou entités ». Pour ce dernier, le dialogue social va vers le front social, sociétal. Il est sorti du champ de l'entreprise pour s'instaurer dans la sphère publique ou politique, dans la société ou encore dans le champ du social. Le dialogue, s'il est bien mené, peut éviter des crises. Que des formules soient trouvées pour mettre à l'aise chacun. Comme les hommes sont à la fois des demandeurs et des bénéficiaires du dialogue social, il faut veiller à résoudre les questions de transparence et à formaliser le dialogue social entre le Gouvernement et les

organisations syndicales. Voilà donc, le contenu de leurs déclarations qui est entièrement partagé ici, parce que s'accordant à notre point de vue.

Par ailleurs, le dialogue social ne se décrète pas, il est une construction sociale qui pourrait réussir ou échouer. Tout dépendra des acteurs en présence, entre autres l'administration publique et le syndicat. Dans la présente thèse, on considère le dialogue social comme étant tout processus d'échange visant la négociation, la concertation et la médiation entre les parties prenantes dans la perspective de trouver des solutions consensuelles dans l'intérêt de toutes les parties.

- ***Syndicat***

Le concept de syndicat est une notion dont les origines remonteraient au XVII siècle selon Gazard et Todjinou, cité par CGTB (2015). Selon ces auteurs, le syndicat au sens du droit des relations professionnelles ne souffre d'aucune ambigüité ni de définition. Ils font toutefois constater qu'en la matière, on note des définitions doctrinale, légale et selon l'usage.

Sur le plan de la doctrine, plusieurs auteurs du droit moderne du travail tels que Lemesle (1996), Lyon (1843-1935) cité par CGTB (2015), un groupe de professeurs ivoiriens de l'Institut de l'Enseignement Technique et Professionnel etc. se sont essayé à définir le concept de syndicat sous l'angle susmentionné. L'élément commun à ces définitions est qu'elles s'accordent pour considérer le syndicat comme étant un groupement composé de travailleurs ou d'employeurs agissant pour des intérêts liés à la profession ou à l'entreprise à laquelle ils appartiennent ou dont ils sont propriétaires.

Par contre, la définition du syndicat suivant les législations nationales, donc au regard de la loi, semble plus complète, pragmatique et presque commune aux codes nationaux du travail des pays francophones d'Afrique situés au Sud de Sahara.

Quand on considère le cas du Bénin par exemple, la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail stipule en son article 80 que « les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense de droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes et professions visées par leurs statuts».

Dans la même optique et plus précisément dans « le Guide méthodologique de l'inspection du travail » réalisé par le Ministère béninois du Travail et de la Fonction publique à travers sa Direction Générale du Travail avec l'appui du BIT, le concept de "syndicat" désigne « un groupement constitué par des personnes exerçant une même profession ou métier, ou des professions ou métiers connexes ou similaires, pour l'étude et la défense des droits ainsi que

des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par les statuts ».

Finissons la clarification conceptuelle du syndicat selon l'usage[39] : (i) le syndicat est un ensemble structuré disposant de statuts qui en constituent ses textes fondamentaux de base dans lesquels sont définis sa ligne, sa philosophie, ses principes et ses orientations - (ii) un syndicat des travailleurs salariés est un groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement des produits déterminés. Il a exclusivement pour objet l'étude et de la défense des intérêts moraux, professionnels, sociaux, économiques, industriels et commerciaux des travailleurs- (iii) le syndicat est une organisation démocratique des travailleurs, une organisation indépendante vis-à-vis de tout pouvoir, basé sur le principe d'adhésion libre et volontaire.

Tout en admettant cette définition théorique, il faut ajouter pour préciser que dans la pratique syndicale au Bénin, la réalité est tout autre dans la mesure où les organisations syndicales comprennent entre autres, des personnes admises à faire valoir leur droit à la retraite, donc des personnes qui n'exercent plus professionnellement, mais qui s'accrochent à l'action syndicale.

Voilà ainsi développé le contenu théorique des concepts clés identifiés. Cette clarification vient mettre un terme à la sous-section précédente et c'est à juste titre qu'on entame ci-dessous une nouvelle sous-section.

2.2.2. Modèles théoriques sociologiques et/ou socio-anthropologiques d'analyse

Il existe une vaste littérature sur les conflits, mais pas sur le fait gréviste en général, ni sur la grève dans le secteur de l'Éducation au Bénin en particulier. Cela est déjà évoqué dans la revue de littérature. Du fait que la grève est aussi une forme de conflit, les théories sur les conflits peuvent être également valables pour la grève. Partant de là, on peut dire qu'il existe de grandes approches théoriques sur le conflit en général et particulièrement sur la grève. Dans une perspective herméneutique articulant à la fois les théories et les pratiques, on peut constituer trois (3) grands ensembles de modèles théoriques d'analyses en insistant surtout sur les paradigmes sociologiques à savoir :

- les paradigmes déterministes [(approche globale de Durkheim (1858-1917) ; le matérialisme dialectique de Marx (1867) ; les modèles de la croissance et de la

[39] Extrait du manuel d'éducation ouvrière sur les notions de base du syndicalisme élaboré en 2007 par la CGTB du Bénin

distribution de Ricardo (1992), de Smith (1987), de Marshal (1970); la théorie des incitations sélectives et des jeux de Reynaud (1982) ; l'approche systémique de Bertalanffy (2012), de Easton (1965) et de Gurvitch (1969), le structuro-fonctionnalisme de Parsons (1902-1979), le fonctionnalisme de Malinowski (1970), de Merton (1949), de Coser (1965) et de Simmel (1995)...] ;

- les paradigmes actionnistes et interactionnistes ou dynamiques [l'actionnisme ou interactionnisme de Weber (1995) / la bureaucratie de Weber (1919); l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977) ; l'individualisme de Boudon (2007), l'analyse prospective de Destatte (2013) et de Godet (2007)...] ;
- les paradigmes non sociologiques ni socio-anthropologiques [l'approche psychologique de Freud (1856-1939)...].

Comme l'on le constate plusieurs modèles théoriques d'analyse existent. Toutefois, cette recherche s'inscrit dans la spécialité de Sociologie du développement en considérant les dynamiques caractérisant ces mouvements de grève dans ledit système éducatif qui se trouve être dans un environnement donné qui reçoit également des influences externes. Au regard de ces considérations, il est plus judicieux que la thèse s'appuie prioritairement sur trois modèles théoriques d'analyse ci-après développés afin d'expliquer et de justifier leur ancrage avec le sujet.

2.2.2.1. Paradigmes déterministes

La présente thèse s'appuiera sur deux (2) approches du déterminisme : l'approche globale de Durkheim (2004) et le fonctionnalisme de Malinowski (1970). Leur choix s'explique par le fait qu'ici l'on est intéressé par les déterminants de la généralisation des grèves dans le système éducatif qui existent en dehors des consciences individuelles, donc extérieurs aux individus : les causes efficientes et finales de la lutte ouvrière, les conditionnements structurels et sociaux de la généralisation des grèves, les besoins et exigences sociaux en relation avec le fait gréviste. Les paradigmes déterministes suscités apparaissent comme adéquats pour vérifier les hypothèses spécifiques 1 et 3 en vue de les confirmer ou infirmer.

2.2.2.1.1. Approche globale de Durkheim (2004)

Elle est fondée sur l'explication d'un fait social. Ainsi, pour l'auteur l'explication d'un fait social ne peut provenir de la société. L'explication devient donc l'un des éléments de la démarche méthodologique et est définie par la cause. Selon Durkheim, expliquer un phénomène

social, c'est en rechercher la cause efficiente, c'est dégager le phénomène antécédent qui le produit nécessairement. Autrement dit, tout fait social ne peut être expliqué que par un autre fait social antérieur. Dans cette optique, il appelle donc cause efficience la cause fondamentale directement liée au phénomène. Par conséquent, dans un tas de causes se trouve une essentielle et il faut la retrouver absolument. Pour l'auteur, l'explication scientifique exige l'établissement des rapports de causalité. C'est pourquoi, il demande de comprendre par variation concomitante la traduction de la simultanéité des faits. Celle-ci se pose en ces termes : c'est parce que "A" est posé, qu'on a "B". A la lumière de son éclairage scientifique, la recherche des fondements de la généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif amènera à mettre en application, entre autres, sa célèbre formule suivante : « [...] la cause déterminante d'un fait social doit être recherchée parmi les faits sociaux antécédents » (Durkheim, 2004). Si la cause du fait incriminé est ici antérieure, elle peut être également postérieure. Par rapport à cette idée développée, un autre paradigme interviendra en complément au précédent en privilégiant la postériorité de la cause.

2.2.2.1.2. Fonctionnalisme de Malinowski (1970)

En général, le fonctionnalisme renverse l'explication en partant des finalités de l'action qui amènent son déroulement, au lieu de partir des conditionnements sociaux qui déterminent le déroulement d'une action comme l'indique le déterminisme de Durkheim (2004). Dans le cadre du présent raisonnement, il n'est plus question de se demander ce qui pousse les enseignants à la grève, mais de s'interroger sur les exigences ou les besoins auxquels répondent les comportements syndicaux et grévistes.

En revenant à Malinowski (1970), il faut préciser que le fonctionnalisme qu'il a développé repose sur les trois (3) postulats auxquels il donne respectivement un contenu théorique.

(i) **Le postulat du fonctionnalisme universel** : « dans toute société, tout a un sens, une fonction qu'il s'agisse des rites, des traditions, des usages, des groupes sociaux, les institutions et que ces éléments apparaissent comme les plus démodés, les plus inutiles ou les plus dépourvus de signification » ;

(ii) **Le postulat de l'unité fonctionnelle de la société** : « le sens ou la fonction ne peut être saisi au seul niveau du système local dans lequel les éléments sont insérés, mais ils doivent être rapportés à l'ensemble du système plus général qui l'environne » ;

(iii) **Le postulat de nécessité** : « enfin chaque élément est indispensable au fonctionnement de la totalité du système général ou de la société ».

En réalité, le fonctionnalisme prescrit un déterminisme social en remplaçant une causalité efficience par une causalité finale.

2.2.2.2. Analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977)

L'analyse stratégique inventée par Crozier et Friedberg (1977), propose des types d'explications fondées sur l'acteur et le système. Cette approche qui a été préconisée pour vérifier l'hypothèse spécifique 2 n'ignore pas le système, car l'acteur se heurte à des résistances, à des structures dans lesquelles, il est partie prenante. Ainsi, ce modèle d'analyse part du principe selon lequel, tout acteur imbriqué dans un système qui le domine, jouit toutefois d'une relative liberté susceptible de lui permettre d'influencer son environnement systémique. Autrement dit, quand bien même l'acteur dépendrait des systèmes et structures auxquels il appartiendrait, il serait également autonome.

Dans le cadre d'une interview accordée à Crozier sur son ouvrage intitulé « L'acteur et le système », paru dans une revue dénommée « journal de Genève et Gazelle de Lausanne » en 1994, celui-ci faisait cette déclaration : « [...] l'acteur est l'élément clé de notre analyse. A cet égard, je précise que je souscris à l'idée qu'on ne peut connaître la réalité qu'à partir des gens qui la vivent. Il n'y a donc pour moi que des individus qui peuvent être acteurs. Ils sont certes influencés par leur appartenance à des groupes, mais des groupes ne sont pas des acteurs » (Saoud et Bartoli, 2005 :3). A travers cette citation, c'est une démarche à la fois méthodologique et analytique qui est mise en évidence ; méthodologique parce qu'on y voit une démarche pour atteindre un résultat, analytique en raison du fait qu'on y découvre un effort de réflexion et d'apport personnel du chercheur.

Pour opérationnaliser son modèle d'analyse stratégique, ces auteurs ont identifié des concepts opérationnels et des postulats. En effet, il est à rappeler que l'analyse stratégique de Crozier s'articule autour de quatre concepts opérationnels:

(i) l'acteur et ses enjeux ;
(ii) l'incertitude ;
(iii) le système d'action concret ;
(iv) le pouvoir.

Ensuite, il faut préciser que ces concepts opérationnels susmentionnés, émergent de l'analyse stratégique dont le contenu théorique repose sur quatre postulats que sont :

(i) ***1er postulat*** : une organisation doit être analysée comme un construit social, pas comme une réponse au marché ou à ses contraintes. Elle doit être considérée comme un construit social ;

(ii) ***2ème postulat*** : les hommes n'acceptent jamais d'être traités comme des moyens au service des buts que les organisateurs (la direction) fixent à l'organisation. Ils ont des buts propres, pensent différemment de la direction sur les objectifs, et ne sont jamais passifs devant ses décisions ;

(iii) ***3ème postulat*** : il concerne l'autonomie relative des acteurs. Quelles que soient les observations réalisées en sociologie du travail, force est de constater que, même dans le modèle le plus contraignant, tout acteur garde une possibilité de jeu autonome qu'il utilise plus ou moins ;

(iv) ***4ème postulat*** : il est relatif à la rationalité limitée. Il s'agit d'un postulat central, s'opposant à l'idée, venue de l'économie, de la rationalité de l'acteur économique qui possède, sur le marché, toute l'information nécessaire pour prendre une décision rationnelle. Or, l'information est toujours incomplète, l'acteur a des stratégies particulières, il ne choisit jamais la solution la plus rationnelle ; car il n'a pas les moyens de l'appréhender.

Alors, il est recommandé que, ce soit sur la base de ces postulats qu'il faut analyser le fonctionnement des organisations. L'analyse stratégique étudie donc les relations de pouvoir et les effets des stratégies des acteurs dans l'organisation. Elle cherche à mettre au jour les logiques sous-jacentes des systèmes contingents nés de cette interdépendance. Elle est devenue une méthode de diagnostic organisationnel et d'accompagnement du changement de plus en plus utilisée, par des professionnels.

Le syndicalisme relevant de la sociologie des organisations, on peut admettre que les faits grévistes de façon générale et particulièrement les grèves dans le système éducatif béninois sont éminemment stratégiques. Vu sous cet angle donc, l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977) a été d'une grande utilité dans le cadre de la présente thèse, principalement autour du développement sur le dialogue social. Cependant, l'agir stratégique de Crozier et Friedberg (1977) a été renforcé par la théorie de l'agir communicationnel de Habermas (1981).

2.2.2.3. Théorie de l'agir communicationnel de Habermas (1981)

C'est grâce à la revue intitulé « Système d'information et Management » coréalisé par Reix, Fallery, Kalika et Rowe (2016) qu'on a pris connaissance de la théorie de l'Agir communicationnel Habermas (1981), vue que celle-ci complète l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977) et semble être plus appropriée pour infirmer ou confirmer la deuxième hypothèse.

Pour Habermas (1981) cité par Reix et *al*. (2016), **l'agir communicationnel** donne aux acteurs l'occasion d'être "rationnels en communication". D'après la même source, Reix et *al*. (2016) se sont inspirés de la «pensée critique» de Habermas (1981) pour indiquer que celui-ci veut renouveler l'idéal de la raison dans les sociétés démocratiques, où les individus peuvent constater qu'ils partagent au moins quelque chose : le fait de pouvoir vivre dans une sorte de communauté d'interprétations (Habermas, 1981).

D'après Reix et a*l*.,(2016), face donc **aux insuffisances d'une démocratie représentative,** Habermas (1992) préconise **une démocratie délibérative** qui repose sur la **«discussion rationnelle»** au moyen d'un certain nombre de **règles:** une rationalité communicationnelle et des procédures de décision par consensus.

Sa théorie de l'agir communicationnel repose les deux (2) postulats suivants **:**

i. **Premier postulat**: l'agir communicationnel nous permet d'être "rationnels en communication"

Au-delà des théories classiques fondées sur les rationalités de l'agir instrumental et de l'agir stratégique (qui sont liés à la recherche de résultats individuels), le premier postulat de ladite théorie préconise que l'agir communicationnel est lié **à la façon d'être ensemble par le langage** (une rationalité qui est « au service » des résultats)**.**

Au plan opérationnel, le premier postulat mobilise trois (3) conditions qui doivent se réunir :

- à un premier niveau, le « dissensus » peut être maximum sur les propositions: accords-désaccords, concessions-réfutations, critiques-justifications, *parce que*…
- à un deuxième niveau, l'entente se réalise sur les normes de l'échange, sur une déontologie procédurale : principe de discussion, volonté de s'accorder sur un consensus provisoire, respect d'une éthique de la communication et garantie de pouvoir rediscuter ultérieurement ;
- un individu est alors « rationnel en communication » s'il peut justifier son comportement dans la communication par quatre types de « prétentions à la

validité » : validité par l'intelligibilité, par la logique, par la justesse vis à vis de la communauté sociale, par la sincérité des expériences vécues.

ii. **Deuxième postulat** : la procédure délibérative comme un mode de coordination dans les organisations permettant de prendre une décision par consensus légitime.

Le second postulat de l'agir communicationnel de Habermas (1981) considère que **le consensus légitime comme un mode de coordination non autoritaire, basé sur le consentement**. Il est certes impossible de poursuivre une discussion jusqu'à ce qu'un accord général soit atteint, mais l'essentiel est que la décision prise soit légitime, c'est à dire légitimée par la procédure éthique qui a été suivie :

- dans un consensus il ne peut pas y avoir d'unanimité; et il n'y a ni compromis, ni vote. C'est en fait la constatation collective d'un consentement qui tient alors lieu de règle d'arrêt de la discussion, par la reconnaissance mutuelle de l'absence de nouveaux désaccords exprimés ;
- la rationalité tient ici à la procédure délibérative (comment les problèmes ont-ils été formulés, comment les solutions ont-elles été évaluées). La rationalité vient du trajet collectif qui avait été suivi pour établir l'acceptabilité ;
- la décision par consensus légitimé peut même devenir le mode principal de coordination dans les organisations déhiérarchisées (pour un management sans managers).

Ainsi, pour une théorie de la délibération politique, « la décision légitime n'est pas la volonté de tous, mais celle qui résulte de la délibération de tous » (Manin ,1985) cité par Reix et a*l*.,(2016) et « l'essentiel de ce qui se joue dans la délibération publique est peut-être le cadre normatif qui surgit de l'interaction » (Sintomer, 2011) cité par Reix et a*l*.,(2016).

Globalement, l'agir communicationnel de Habermas (1983) peut être schématisé de manière ci-après.



Schéma 1 : *Schéma de la théorie de l'agir communicationnel de Habermas (1981)*

Source : http://www.sietmanagement.fr/theorie-de-lagir-communicationnel-le-consensus-j-habermas/

Comme on s'aperçoit, les modèles et approches théoriques se complètent, en ce sens que les uns essaient de combler les insuffisances des autres, et réciproquement.

2.2.3. Modèle théorique

D'abord, qu'entend-t-on par le concept de modèle théorique et à quoi sert-il dans la présente recherche ? En réaction, il faut dire que le modèle théorique est entendu comme :

> « un ensemble de concepts clairement définis et qui ont entre eux des relations déterminables. Il peut se traduire par divers schémas ou graphiques, mais ne se réduit pas à ces représentations imagées. Le modèle peut être alors compris comme un objet abstrait, formel, sur lequel on peut cogiter et qui aide le chercheur à comprendre les objets concrets, réels à établir des faits et à les expliquer en découvrant leurs rapports. Quant à sa fonction, il sert à la fois à l'investigation (fonction heuristique) et à l'explication (fonction proprement théorique). Le modèle théorique peut être perçu comme un guide indiquant sur quels points des ressemblances et des différences significatives peuvent être repérées entre des objets ou des expériences que leur singularité apparente empêcherait de comparer. Aussi suggère-t-il un ensemble d'hypothèses explicatives énonçant des relations possibles entre les faits qu'on aura établis [...] » (Lapierre, 1973:10-11).

Se basant donc sur cette définition, le modèle théorique de la présente thèse se traduit ici par un ensemble d'hypothèses sur lesquelles se fonde tout le travail s'inscrivant dans le cadre des présents travaux. Dès lors, on peut schématiquement résumer la problématique développée ci-dessus par la figure ci-après.

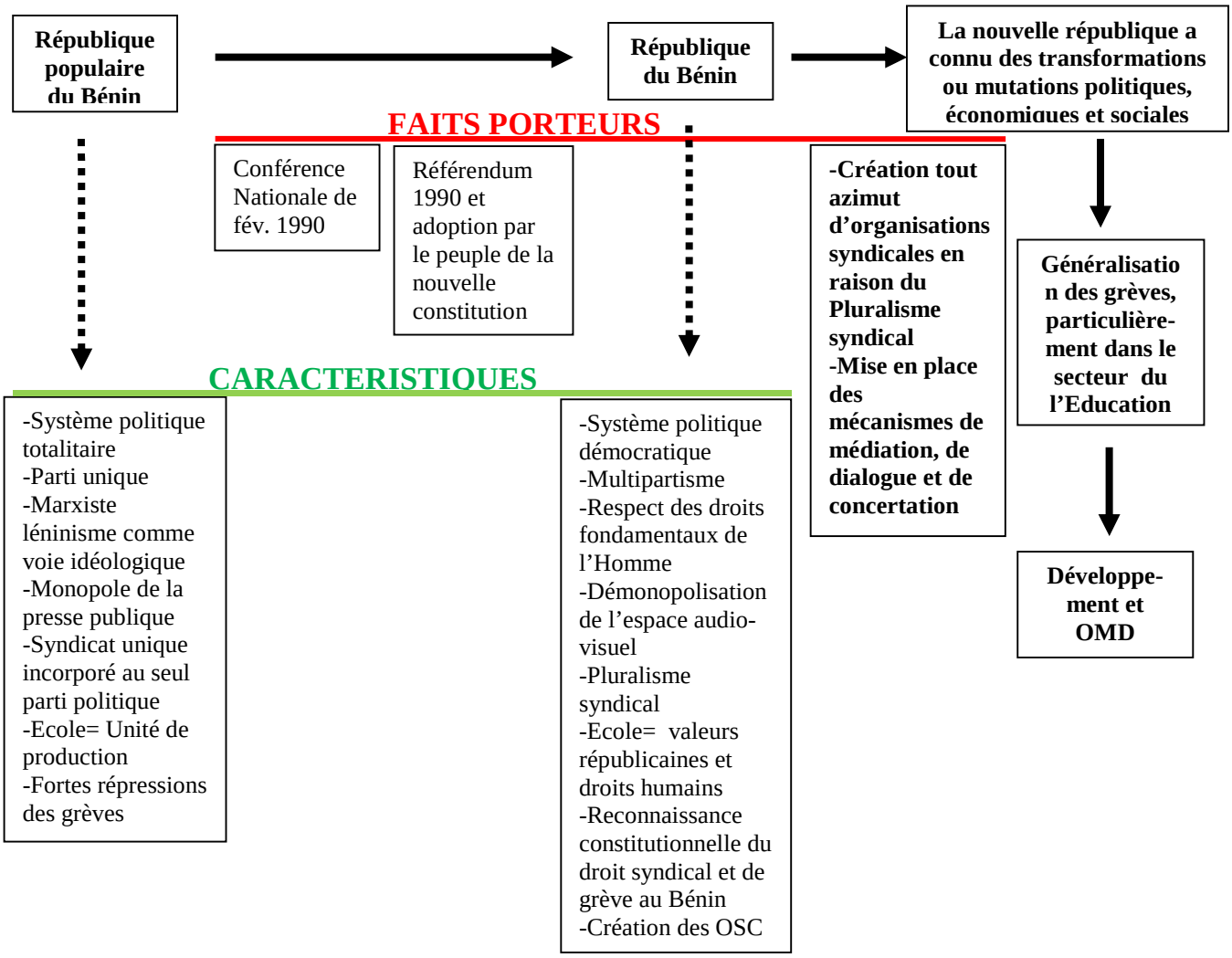


Schéma 2 : *Cadre conceptuel de la recherche*

Conclusion partielle

Comme on peut s'en apercevoir, le second chapitre, en abordant l'ancrage théorique, a non seulement permis de relever des problématiques antérieures en lien avec le présent sujet de thèse, mais aussi d'en avoir une connaissance approfondie. Il montre également à travers les critiques susmentionnées, la posture prise vis-à-vis desdites problématiques pour s'offrir avec précision une nouvelle perspective de recherche sur des mouvements de grève incessants caractérisant le système éducatif formel de la République du Bénin. Le deuxième chapitre a également clarifié les concepts clés et présenté les modèles théoriques d'analyse utilisés.

En somme, la recherche des ouvrages ciblés ainsi que leur exploitation ont permis, non seulement de faire le point par rapport à la littérature existante, mais aussi d'orienter le travail en toute liberté et connaissance de cause. Celle-ci est abordée par rapport à deux axes qu'il importe de rappeler : la revue critique de la littérature et le cadre conceptuel. Le dernier débouche sur les modèles théoriques sociologiques et/ou socio-anthropologiques d'analyse utilisés. Au terme de ce processus, les réflexions se sont poursuivies dans le sens de construire une organisation d'investigation méthodique sur laquelle s'est penché le troisième chapitre.

Chapitre III

FONDEMENT METHODOLOGIQUE DE LA THESE

Introduction

Le chapitre 3 retrace toute l'organisation pratique et méthodologique qui a guidé la rédaction de la présente thèse. Il s'est surtout appesanti dans les moindres détails sur les différentes options méthodologiques en raison de la complexité des grèves en milieu éducatif au Bénin qui se manifeste au plan national. La description du déroulement des travaux est articulée autour de quatre points saillants que sont :

- les caractéristiques de la recherche ;
- la délimitation du champ d'investigation ;
- l'approche méthodologique ;
- la description du processus de collecte et d'analyse des données.

3.1. Caractéristiques de la recherche

Elles sont prioritairement appréhendées à deux niveaux.

3.1.1. Cadre de la recherche

Les travaux de recherche couvrent le cadre général de l'organisation politique, économique et sociale de la République du Bénin, notamment ses liens avec les mouvements sociaux dans le système éducatif formel. Il s'agit plus précisément de l'univers syndical dans le système éducatif et ses rapports avec les politiques qui gouvernent le développement du Bénin. Cette précision semble nécessaire tout comme elle l'est par la nature de la recherche.

3.1.2. Nature et approche de la recherche

Comme déjà évoqué, la recherche porte sur les mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois. Or, il est illusoire de la réaliser sans faire des descriptions sur des rapports de force et de pouvoir entre gouvernants et syndicalistes, sur les pratiques des protagonistes, en insistant surtout sur leur évolution dans le temps. Autrement dit, le volet qualitatif insiste sur des données en relation avec la perception des acteurs de l'action syndicale et de la grève dans le système éducatif, les représentations sociales en présence, les attitudes des acteurs ou groupes d'acteurs avant, pendant et après les manifestations des mouvements de grève. Dans cette optique, comme on peut s'en apercevoir, il est beaucoup plus question de décrire, de comprendre, d'interpréter et d'analyser. Il ne s'agit pas là des données ni quantifiables, ni mesurables.

De la même manière, certains aspects des présents travaux de recherche en thèse ont besoin des informations chiffrées comme par exemples, le nombre de jours de grève par année, la fréquence des mouvements de grève, le nombre d'organisations syndicales dans le pays, l'écart entre les jours vaqués et non vaqués et ce, depuis une période donnée, etc. En d'autres termes, il s'agit d'un volet non qualitatif, donc quantitatif, renvoyant aux données quantifiables et mesurables dont la précision permet de faire des estimations aussi bien dans le temps et que dans l'espace.

Eu égard à toutes ces considérations, sa nature est **rétrospective (diachronique et synchronique) et mixte (qualitatif et quantitatif à la fois)**.

Par ailleurs, les modèles théoriques tels que le déterminisme [l'approche globale de Durkheim (2004), le fonctionnalisme de Malinowski (1970)], la sociologie compréhensive de Weber (1995), et l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977), ont servi comme approches d'analyse.

3.1.3. Paradigmes de développement de la recherche

L'exploration des questions éducatives en lien avec le développement et la problématique du syndicalisme au Bénin d'une part, et les questionnements sur l'existence ou non d'une politique de gestion anticipative des rapports entre le Gouvernant et ses travailleurs enseignants d'autre part, amène à inscrire cette thèse dans une double logique de paradigmes du développement :

- le paradigme du développement humain durable ;
- le paradigme du développement prospectif.

Au regard du caractère national du sujet, il est utile de délimiter le champ d'investigation.

3.2. Délimitation du champ d'investigation

Le champ d'investigation est circonscrit au niveau de trois types d'espaces : géographique, temporel et thématique.

3.2.1. Délimitation géographique

En raison du caractère national du sujet et du fait que les moyens disponibles pour réaliser l'ensemble des travaux entrant dans le cadre de la présente thèse sont limités d'une part, et pour des raisons pragmatiques en relation avec les exigences du terrain de la présente recherche d'autre part, il est procédé à la territorialisation de la collecte des données. Celle-ci a consisté à la subdivision du territoire national en trois (3) zones de collecte de données à savoir :

- la zone méridionale regroupant les anciens départements du Sud-Bénin (Atlantique, Mono et Ouémé) ;
- la zone centrale matérialisée par l'ex-département du Zou ;
- la zone septentrionale rassemblant les anciens départements du Nord Bénin (Atacora et Borgou).

Au niveau de chaque zone, quatre communes (deux communes urbaines dont celle abritant le chef-lieu de département et deux communes rurales) sont identifiées à partir des critères comme points focaux des travaux de terrain, avec cette exception que celle du Sud Bénin s'est vue en plus attribuée la commune de Cotonou. Car cette dernière constitue la vitrine du pays et abrite la plupart des sièges des institutions, administrations, représentations diplomatiques, Organisations de la société civile et organisations syndicales.

En ce qui concerne les établissements scolaires, la collecte est réalisée au niveau des Circonscriptions scolaires. En considérant ces zones de collecte ainsi que leurs différents points focaux, le terrain de recherche de point de vue spatial se présente comme l'indique le tableau III suivant.

Tableau III : *Espaces physiques pouvant servir de cadre national pour la collecte des données*

Territoire national	Découpage en zone de concentration de collecte	Regroupement d'anciens départements	Regroupement des actuels départements	Communes sélectionnées
Bénin	Nord	Atacora	Atacora	Natitingou
			Donga	Bassila
		Borgou	Alibori	-
			Borgou	Parakou
				Bembérékè
	Centre	Zou	Collines	Dassa
				Glazoué
			Zou	Abomey
				Agbangnizoun
	Sud	Atlantique	Atlantique	Abomey-Calavi
			Littoral	Cotonou
		Mono	Mono	-
			Couffo	Aplahoué
		Ouémé	Ouémé	Porto-Novo
				-
			Plateau	Ifangni
Total	3 sur 3 ZC	6 sur 6 ex départements.	9 sur 12 actuels départements	13 sur 77 communes
Couverture (%)	100	100	75	17

Source : Protocole de recherche de thèse unique, 2015.

Avec cette approche territorialisation, il a été possible de procéder à la réduction du cadre physique de recherche qui est national, à des délimitations sectorielles et pragmatiques aux niveaux départemental, communal et infra communal. C'est donc au niveau sectoriel, que les différents acteurs (personnes morales comme physiques) identifiés et sélectionnés sur la base de critères d'échantillonnage, ont été approchés, soit individuellement, soit en groupe.

3.2.2. Délimitation temporelle

La présente thèse s'inscrit essentiellement dans la période allant de 2006 à 2012, et ce, pour les raisons suivantes:

- cette période a succédé aux années d'élaboration ou de renouvellement des différents documents de stratégies ou de politique nationale du Bénin;
- la période choisie a coïncidé avec l'ère du régime dit de "changement" et de la "refondation" où le régime en place à l'époque a initié plusieurs réformes qui peinent à prendre corps;
- la particularité de la période qui s'est révélée comme une période de crises à la fois internes et externes (sociale, économique, financière, énergétique, alimentaire et environnementale) pour le Bénin.

Toutefois, elle ne s'y est pas bornée parce que la dimension à la fois rétrospective et exploratoire de la question des grèves cycliques au Bénin, la recherche de la profondeur dans certaines analyses ont nécessité par moments plus d'ouverture, que ce soit avant ou après la période considérée comme référence.

3.2.3. Délimitation thématique

Le sujet dans son libellé est vaste, voire très étendu, en raison des multiples implications thématiques auxquelles il renvoie. La précision et la circonspection étant nécessaires, il importe de préciser que la présente thèse n'a pas pour finalité d'embrasser tous les aspects liés aux mouvements de grève en milieu éducatif de façon globale. Une telle initiative se révèlerait indubitablement irréaliste.

Alors, pour éviter de naviguer dans tous les sens, et pour affiner les analyses nécessaires, l'option a été prise en toute liberté de circonscrire le sujet investigué dans le champ de l'identification des **déterminants de la fréquence des mouvements de grève dans le système éducatif**, de la compréhension d**es perceptions/opinions** des personnes enquêtées et enfin, de l'analyse des **mécanismes de dialogue social au Bénin**.

3.3. Approche méthodologique

Pour vérifier les hypothèses préconisées, une "approche méthodologique rationnelle"[40] a conditionné le choix des techniques utilisées. Cette démarche a permis à la fois de décrire et d'expliquer les réalités observées, car d'après Weber, « la sociologie est une science qui se propose de comprendre par interprétation l'action sociale, et par là, d'expliquer causalement ses effets » (Weber, 1995). De surcroît, elle a conduit à la formulation du jugement de faits observés, car « une recherche scientifique doit en principe se placer dans un cadre méthodologique ou analytique, cela veut dire que la recherche doit se caractériser par une certaine prise de position scientifique, par les tendances principales qui existent en la matière. C'est en d'autres mots, « le choix de méthode par exemple : la méthode juridique, la méthode historique, dialectique [...]» (Mononi, 1985: 4).

Dans cette perspective, la démarche méthodologique jugée conséquente est articulée autour de quatre points : (i) la revue documentaire, (ii) des groupes cibles et échantillonnage, (iii) le processus de collecte et enfin (iv) les techniques d'analyse des données collectées.

3.3.1. Revue documentaire

Toute recherche s'appuie toujours sur les résultats scientifiques existants. A l'entame d'une réflexion sur un sujet, les idées sont généralement vagues. Celles-ci peuvent être améliorées par la documentation afin de permettre à son auteur d'en acquérir une meilleure connaissance. En effet, par la recherche documentaire, on a pu disposer des informations conceptuelles, et historiques sur le sujet investigué. C'est là tout l'enjeu de la recherche documentaire qui a guidé les travaux et qui est une forme d'investigation sérieuse et méthodique fondée sur l'identification et l'exploitation des documents[41] en relation, soit entièrement ou partiellement, avec le sujet de recherche. Elle s'est opérationnalisée grâce aux outils tels que la grille de lecture et les fichiers de lecture normalisés. Dans cette optique, un certain nombre de centres de documentation et bibliothèques ont été parcourus. Le tableau IV ci-dessous donne les précisions requises concernant la recherche documentaire.

[40] Cela renvoie à un ensemble intégré de procédures visant à produire la vérité scientifique.
[41] Le document est le mode individuel d'accession à la connaissance. Il également le mode collectif de diffusion de la connaissance

Tableau IV: *Centres de documentation, nature des documents et types d'informations recueillies.*

N°	**Centres de documentation/ bibliothèques**	**Natures des documents**	**Types d'informations**
1	Centres de documentation/ bibliothèques parcourus		
1.1	Bibliothèque centrale et centres de documentation de la FLASH, de l'ENAM,	Ouvrages généraux, Mémoires, Thèses, Articles	-Informations générales et méthodologiques -Informations spécifiques sur les conflits, le système éducatif et le droit du travail
1.2.	CID SNU-BENIN	Livres, Rapports et Revues	Informations sur : -l'Éducation en général dans le monde ; -les problèmes du système éducatif béninois ; -les normes et conventions du BIT ; -les systèmes des OMD et ODD.
1.3.	Centres de documentation de la CGTB et de la CSTB, de l'ENAM,	-Livres, Rapports, Revues, publications et actes	-Informations spécifiques sur le syndicalisme, le militantisme syndical, les normes et conventions de BIT ; -Informations sur l'univers institutionnel du syndicalisme au Bénin et sur l'actualité des grèves ; -Informations sur les techniques de négociation collective, les mécanismes institutionnels du dialogue social au Bénin
1.4	CID et CDEL Cotonou	-Livres et journaux (La nation et le matinal)	-Information spécifique sur les rapports entre employeurs et employés pour un management des entreprises -Informations sur l'actualité des grèves
1.5.	Bibliothèque personnelle	-Livres, ouvrages, rapports, revues	-Informations générales et méthodologiques -Informations spécifiques sur les conflits, le système éducatif et le droit du travail puis sur le développement
2.	Centres de documentation parcourus		
2.1	Centres de documentation de la Direction du Travail et de la Direction de la Fonction Publique	-Rapports -actes administratifs -Conventions -Textes juridiques	-Informations sur la vie professionnelle des enseignants, la gestion de leur carrière, sur les mécanismes du dialogue social -etc.
2.3.	Centre de documentation des différents ministères de l'éducation	Rapports -actes administratifs -Conventions -Textes juridiques	-Informations sur la vie professionnelle des enseignants, la gestion de leur carrière, sur les mécanismes du dialogue social -etc.

Source : Protocole de recherche de thèse unique, 2015.

3.3.2. Groupes cibles et échantillonnage

Dans cette thèse, les groupes cibles font partie de l'ensemble des acteurs concernés directement ou indirectement par les questions en lien avec la politique éducative, l'organisation des grèves et la gestion des crises dans le système éducatif. Cet ensemble est confondu sans doute à la population-mère. Par contre, l'échantillonnage est assimilé à la sélection d'une partie ou d'un prélèvement de cette population-mère au moyen des procédés bien appropriés, qu'ils soient probabilistes ou non. Dans le cas d'espèce, la constitution de l'échantillon s'est fondée sur des principes de diversification permettant de reproduire le plus fidèlement que possible, la population-mère à une échelle plus réduite, mais avec les mêmes

caractéristiques. C'est pourquoi, une combinaison de trois (3) techniques d'échantillonnage a été privilégiée, surtout que dans un contexte de recherche comme celui-ci, caractérisé par la modicité des ressources financières, il était impossible de rencontrer l'ensemble des acteurs et de passer au niveau des sièges respectifs de toutes les structures syndicales de base et dans tous les établissements dispersés sur l'ensemble du territoire national.

Après l'identification des groupes-cibles à partir de la documentation disponible et, en raison aussi des rôles régaliens ou citoyens que chacun des acteurs identifié joue par rapport à l'éducation et à la gestion des grèves dans le système éducatif, l'échantillonnage a été opéré sur la base des critères suivants :

a) être un enseignant militant, grévistes ou non, quels que soient ses statut et rang dans le système éducatif (enseignants, directeurs d'établissement);
b) être un acteur ou une cible directement ou indirectement concernés par les grèves ou par le dialogue social dans le système éducatif (responsables de syndicats d'enseignants, de fédérations, de confédérations ou centrales syndicales, autorités politico-administratives sectorielles, membres des espaces de dialogue ou commissions ad' hoc, etc.) ;
c) être une victime des conséquences de la grève (apprenants et parents d'apprenants, usagers) ;
d) être un partenaire technique et financier ou un acteur de la société civile qui s'investit pour l'épanouissement du secteur éducatif béninois (PTF, ONG, Associations etc.).

3.3.2.1. Groupes cibles

D'abord, l'ensemble des acteurs grévistes dans le système de l'Éducation est ciblé, notamment : les différents corps d'enseignants (enseignements maternel, primaire, secondaire et supérieur) ; les usagers des établissements scolaires et universitaires; les organisations syndicales du système éducatif béninois et leurs démembrements.

Ensuite, les travaux ont ciblé l'ensemble des acteurs et supporters, particulièrement : les centrales et confédérations syndicales ; les organisations des associations d'élèves ; les partis et mouvements politiques.

Les structures de l'administration du système éducatif béninois ne sont pas omises: le Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire à travers son cabinet représenté par le Conseiller Technique en charge de Médiation et du Dialogue Social et du Suivi des Réformes (CT-MDS-SR) et son secrétariat général représenté, entre autres par le chef du bureau du Conseil Sectoriel de Dialogue Social et du Suivi des Réformes; le Ministère en charge de

l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, à travers son cabinet représenté par le CT/MDS et son secrétariat général représenté par le chef du service du dialogue social et des rapports de travail, secrétaire permanent du CSDS au sein dudit ministère ; le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique à travers son cabinet représenté le CT-MPD et son secrétariat général représenté par le chef de service des contentieux et des affaires disciplinaires; les directions des circonscriptions et établissements.

Les structures s'occupant des questions de la sécurité, de la sureté et de l'administration territoriale sont également consultées: le Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des Cultes, représenté par la Direction Générale des Affaires Intérieures (DGAI).

Sans oublier les structures intervenant dans la gestion des carrières des enseignants et conflits/crises telles que : le Ministère de la Fonction Publique, du Travail chargé du Dialogue Social/la Direction Générale du Travail ; la Direction Générale de la Fonction Publique du Bénin ; les différentes structures et cadres de dialogue et de concertation Gouvernement-Syndicats aux niveaux national et sectoriel.

Les structures s'occupant des questions liées aux orientations en termes d'investissements financiers dans le système éducatif, ne sont pas occultées : le Ministère en charge de l'Economie et des Finances.

Sont également approchés certains institutions et cadres de réflexion sur des questions éducatives : le Conseil Economique et Social ; le Haut-Commissariat à la Gouvernance Concertée ; l'Organe Présidentiel de Médiation ; le Conseil National de l'Éducation.
Certains partenaires techniques, financiers et sociaux sont aussi touchés ; les Associations et ONG nationales intervenant dans le système éducatif (Fédération des Associations des Parents d'Elèves et Etudiants, le Réseau des Journalistes pour l'Éducation etc.).

3.3.2.2. Echantillonnage

Dans ce processus, une combinaison de trois (3) méthodes d'échantillonnage a été mise en œuvre, non seulement en raison de leurs avantages et inconvénients, mais aussi en fonction de la qualité ou domaine d'activité des personnes rencontrées dans le pays. Ainsi donc, il a été retenu :

- **les méthodes non probabilistes de choix raisonné et de quota simple**

Dans le cadre de l'utilisation de cette approche, le choix raisonné ou l'échantillonnage typique ou intentionnel est une technique qui donne la possibilité au chercheur de disposer à l'avance d'une idée sur les personnes physiques ou morales à choisir dans le but d'avoir des

informations fiables au profit de son sujet. S'agissant de la constitution par quota, c'est une technique d'échantillonnage qui vise à reproduire le plus fidèlement que possible un modèle réduit de la population-mère avec les mêmes caractéristiques, sur lequel sera focalisée la recherche. Cette méthode a consisté, entre autres, à déterminer le nombre de subdivisions territoriales administratives et scolaires (département, commune, arrondissement, circonscription scolaire) ; le nombre d'acteurs par subdivision et enfin le nombre de personnes physiques par structure ou organisation. Cette méthode d'échantillonnage aura permis de définir le profil-type et le nombre d'acteurs rencontrés, soit par types d'établissement, soit par commune, soit par département, soit par zone de collecte, bref par entité considérée. Cette stratégie d'échantillonnage a permis d'avoir une idée précise du champ de la présente recherche. Le processus de l'échantillonnage n'est pas limité à la seule utilisation des méthodes non probabilistes, car faut-il se préoccuper de la manière de retenir les acteurs (personnes physiques et morales) au prorata du quota retenu à l'intérieur de chaque ensemble considéré parfois comme grappe; d'où la nécessité de le raffiner en recourant à une seconde méthode d'échantillonnage.

- **la méthode aléatoire ou probabiliste**

Une fois que le profil des différentes entités et personnes à considérer dans le cadre des travaux est connu, cette méthode qui est un procédé d'échantillonnage, a consisté à tirer complètement au hasard certaines personnes physiques comme morales, vu qu'elles sont immergées dans de grands ensembles déjà pris en compte par l'emploi des méthodes non probabilistes précédemment indiquées. Ainsi, l'option du choix aléatoire vise à donner une égale chance d'éligibilité aux individus approchés (personnes physiques et morales) en dehors des centrales et confédération syndicales et des entités administratives (centrales ou déconcentrées) relevant notamment des ministères de l'Éducation qui sont systématiquement visitées. A cette étape, lorsque la précision de l'identification de l'acteur n'est pas requise, parce ce dernier se présenterait comme un groupe d'acteurs internes alors qu'il fallut questionner seulement certains d'entre eux, on a recours à un choix aléatoire sans remise en fonction du quota retenu. Dans le cas échéant ou à défaut d'une liste nominative exhaustive, on a été contraint de faire l'option d'une troisième technique tout simplement, parce qu'on n'a pas, a priori, d'information sur l'identité de certaines personnes qui sont censées se retrouver parmi nos informateurs.

- **la technique de boule de neige**

Son usage s'est imposé dans le but de retrouver des informateurs dont on n'a aucune connaissance au départ, et qui ont pu être joints grâce à des personnes intermédiaires parfois organisées en réseau. C'est le cas par exemple de certains responsables de syndicats de base.

Les travaux devant s'effectuer au plan national sur la base des techniques d'échantillonnage supra, le territoire national géographiquement a été découpé en trois (3) zones de collecte (méridionale, centrale et septentrionale) comprenant treize (13) communes.

Chaque zone de collecte comprend quatre (4) communes dont deux communes rurales et une commune urbaine qui sont choisies de façon aléatoire. La dernière commune qui fait office de chef-lieu de département s'est systématiquement ajoutée aux trois premières communes. A l'exception de la zone méridionale qui en compte cinq (5) parce qu'elle s'est, en plus, vue attribuer la commune de Cotonou dont le choix s'est imposé en raison des fonctions sociales qu'elle joue au niveau de la République en tant que capitale économique et administrative abritant la plupart des sièges des organisations syndicales.

D'abord, s'agissant des établissements scolaires, ils ont été répartis au niveau communal. Par la suite dans chaque commune, les enseignants, toutes catégories confondues, sont consultés dans six (6) établissements scolaires choisis de façon aléatoire au niveau d'au plus, deux (2) circonscriptions scolaires, elles-mêmes préalablement retenues au hasard, lorsque la commune en compte plusieurs. A l'exception de Cotonou où 8 établissements scolaires sont visités, les travaux de terrain ont généralement pris en compte au niveau communal, deux écoles publiques primaires, deux collèges ou lycées, une école maternelle publique et un établissement scolaire privé, soit 80 écoles sur l'ensemble du territoire national. S'agissant des écoles primaires et collèges, il faut faire remarquer que leur choix aléatoire s'est opéré de manière à considérer aussi bien les établissements qui sont au centre ou à proximité des lieux de décisions syndicales (les écoles-centres et les plus anciens collèges à gros effectifs d'apprenants et d'enseignants) que ceux se trouvant à la périphérie.

En dehors de l'établissement scolaire privé, au niveau de chaque école primaire ou collège/lycée, trois (3) enquêtés sont questionnés ainsi qu'il suit : le directeur d'école ou son représentant, 1 enseignant APE et 1 enseignant (agents ACE ou PIP, mesure sociale, communautaire etc.), présents dans ce milieu, l'objectif étant de tenir compte de toutes les catégories d'enseignants. Cela donne une prévision de 162 enseignants à rencontrer au niveau de 54 établissements publics répartis en 26 écoles primaires et 28 collèges ou lycées.

Concernant les écoles maternelles qui sont au nombre de treize (13) sur toute l'étendue du territoire national tel que retenu dans le cadre de ce travail, seul le directeur ou son représentant est pris en compte. Le sous-total prévu pour les enquêtés de la maternelle fait alors 13 personnes.

De la même manière, au niveau de chacun des 13 établissements privés, seulement le directeur ou son représentant sera approché pour les besoins de la recherche, soit donc 13 enquêtés à toucher ici dans le cadre des travaux.

En plus du nombre d'enseignants à retenir ci-dessus, 30 autres sont pris en compte, soit 10 enseignants par zone de concentration organisés en groupes de 5 ou 10 dans le cadre du déroulement des entretiens collectifs. Le sous-total des enseignants rencontrés est de l'ordre de 218.

Par rapport aux apprenants, seulement 1 élève par collège est approché de façon aléatoire, soit 28 collégiens et lycéens. Le caractère aléatoire de leur choix a permis de recueillir autant que possible les sensibilités en présence et de tenir également compte des deux sexes. Ici, les écoliers et les enfants de la maternelle n'ont pas été pris en compte, parce que l'on a estimé qu'ils sont des petits-enfants avec une immaturité trop loin de l'âge de la raison limité dans ce cadre à 16 ans. De la même manière, les collégiens des établissements privés en sont exclus pour le fait qu'ils sont dans une certaine mesure à l'abri des mouvements de grève.

Comme au niveau des enseignants, les entretiens collectifs sont organisés avec les apprenants selon le même procédé. Ainsi, 30 élèves ou lycéens supplémentaires sont pris en compte, ce qui a porté le sous-total des élèves considérés à 58.

Au niveau de chacune des universités d'Abomey-Calavi et de Parakou, trois (3) personnes sont systématiquement concernées. Il s'est agi du responsable du cadre universitaire du dialogue social, un enseignant responsable syndical et un troisième enseignant choisi au hasard. A cela s'ajoute la liste de chacune des communautés universitaires par quinze (15) étudiants dont deux (2) responsables de syndicats estudiantins sélectionnés au hasard. L'effectif des personnes à enquêter au niveau des universités sera donc de 36.

Du côté de l'encadrement, deux (2) responsables au plus haut niveau des directions départementales (1 pour DDEMP et 1 pour DDESFTPRIJ) sont rencontrés par zone de concentration ; ce qui a permis d'avoir un sous-total de 6 enquêtés. Se sont ajoutés ici par commune 1 responsable de circonscription scolaire choisi de manière systématique ou aléatoire,

soit 13 Chefs de circonscriptions scolaires. Au total, les personnes d'encadrement touchées au niveau sectoriel sont au nombre de 19.

En additionnant l'ensemble des responsables rencontrés auprès des différents ministères retenus au niveau national et dont le nombre est de 15 (y compris les responsables des institutions et partenaires), on obtient un sous-total de 34 correspondant au nombre de personnes d'encadrement enquêtées.

Concernant le milieu syndical, les travaux de recherche sont systématiquement étendue aux huit centrales et confédérations syndicales existant au Bénin (CGTB, CSA-Bénin, CSTB, COSI Bénin, UNSTB, CSUB, CSPIB et CSEB), vu qu'elles sont facilement accessibles au regard de leur nombre, et la présence de leur siège respectif sur le territoire de la ville de Cotonou. Un courrier d'information et de demande de rendez-vous est adressé à chacune d'elles.

En dehors des organisations faîtières, les travaux de collecte de données sont également étendus d'abord au Front d'action des Syndicats des trois ordres de l'enseignement, ensuite à l'intersyndicale des enseignants de l'enseignement supérieur et, enfin aux syndicats de base. Ainsi, au niveau de chacun des trois ministères d'enseignement concernés, un choix aléatoire de 10% des syndicats de base est effectué grâce aux listes[42] officielles disponibles. En arrondissant les quotas obtenus après calculs, cela a conduit à la sélection au hasard de : huit (8) sur quatre-vingt-huit (88) syndicats au niveau du MEMP ; six (6) sur cinquante-quatre (54) syndicats au niveau MESFTPRIJ et un (1) sur les quatre (04) syndicats au niveau du MESRS. Soit donc, un sous-total de 15 responsables de syndicats de base rencontrés. Ajouté à l'effectif cumulé des huit (08) centrales syndicales et deux (02) organisations intersyndicales, alors on a obtenu à l'échelle nationale des informations auprès de vingt-cinq (25) responsables syndicaux.

En ce qui concerne les APE, une association est choisie de manière aléatoire par commune parmi les APE des établissements scolaires sélectionnés ou retenus au niveau communal. Cela a donné un sous-total de 13 APE. En ajoutant les deux structures faîtières nationales des APE aux 3 ONG exerçant dans le milieu éducatif, ce sous-total est passé à 18.

Du côté de la population, deux (2) parents d'apprenant sont touchés de manière aléatoire par commune, indépendamment de leur statut, de leur sexe, de leur niveau intellectuel, de leur

[42] Comprenant un numéro d'ordre, le sigle du syndicat, sa dénomination complète, sa date de création et ses références du titre d'enregistrement parfois, la centrale ou la confédération d'affiliation, les nom, prénoms et contacts du SG et de son adjoint.

position sociale, de leur croyance religieuse et de leur opinion politique. Cela a impliqué la participation de 26 personnes identifiées au sein de la population.

Enfin, deux (2) hommes politiques sont consultés, l'un au niveau de la mouvance présidentielle et l'autre dans l'opposition pour avoir leurs opinions politiques sur le phénomène des grèves en milieu éducatif.

Ainsi, cette approche de territorialisation de l'organisation du processus de collecte sur la base des techniques d'échantillonnage ci-haut évoquées a permis de dresser le tableau V ci-dessous qui précise la taille et la configuration de l'échantillon constitué, lors de la conception et après la réalisation de la collecte.

Tableau V : *Configuration et taille de l'échantillon, puis le taux de couverture par cible*

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Centrales syndicale	8	8	100,0
Syndicats de base MEMP	8	8	100,0
Syndicats de base MESFTP	6	6	100,0
Syndicat de base MESRS	1	1	100,0
Intersyndicale et front	2	1	50,0
Directeurs EM +EP+CEG	67	65	97,0
Enseignants Adjoints (instituteurs adjoints +professeurs CEG	108	96	88,9
Directeurs d'établissements privés	13	10	76,9
Enseignants supérieurs	6	4	66,7
Etudiants dont 4 responsables (Abomey-Calavi et Parakou)	5	5	100,0
Focus groups enseignants	30	30	100,0
Focus groups élèves	30	30	100,0
Focus groups d'étudiants (Abomey-Calavi et Parakou)	20	20	100,0
APE + fédérations	15	14	93,3
Parent(e)s	26	26	100,0
Apprenant CEG	28	28	100,0
Administrations	34	25	73,5
ONG	3	3	100,0
Formation politiques	2	2	100,0
Total	412	382	92,7

Source : Données des travaux de la thèse, 2016

Au total, 382 sur 412 personnes sont rencontrées, soit une réalisation des prévisions dans une proportion de 92,7% sur toute l'étendue du territoire national. En principe pour l'échantillonnage, les critères de scientificité sur la base de l'approche qualitative sont différents de ceux promoteurs sur l'approche quantitative. Selon Togbé (2014) s'appuyant sur les

recommandations de Beaud (1996) en la matière, on ne procède pas à la détermination de la taille de l'échantillon à l'avance. D'après l'éclairage de cet auteur, le bénéfice d'une telle approche telle qu'elle se traduit par le fait que l'on n'a pas besoin d'un échantillon statistiquement représentatif, mais plutôt d'un échantillon exemplaire. Dans la présente thèse, il a été difficile d'opérer ainsi, tout simplement parce que la population ciblée par les présents travaux n'est pas aussi homogène comme celle visée par la recherche dans laquelle cela a été possible. Mieux, il s'agit d'une recherche dont la nature est mixte. Dans le cas d'espèce, l'accent a été mis sur les principes de diversification (pour tenir compte de toutes les sensibilités et les catégories d'acteurs), de représentativité (en qualité ou en quantité), puis sur le principe selon lequel, plus on recherche la profondeur d'une analyse en matière de recherche qualitative, moins on étudie de cas. Ce sont donc ces principes et le caractère national de la recherche qui ont guidé le choix de ces différents quotas qui ont abouti à l'obtention de ces résultats.

3.4. Description du processus de collecte et d'analyse des données

Celle-ci sera déclinée en deux sous-étapes.

3.4.1. Techniques et outils utilisés

En fonction des groupes-acteurs, un choix judicieux des techniques et outils de collecte de données s'est opéré.

3.4.1.1. Entretien

L'entretien constitue l'un des moyens privilégiés de collecte des données si on se réfère aux assertions respectives de Gordon Menacé et d'Olivier de Sardan. Pour le premier, « l'entretien est un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir des informations, qui n'apparaissent nulle part, auprès de personnes ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'évènements sur lequel porte la recherche » (Macé, 1988 : 81). Quant au second, l'entretien est une technique qui conduit le chercheur à « [...] produire des données discursives donnant accès aux représentations émiques» (Olivier de Sardan, 2003 :7). Les représentations "émiques" sont considérées comme étant l'ensemble de ce que pensent et disent les acteurs par rapport à leur vécu (perception, vision et interprétation que se donnent les acteurs et protagonistes des grèves ou du dialogue social). Aussi, s'agit-il de «procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé» (Grawitz Madeleine, 2004:151).

S'agissant particulièrement de la dimension discursive de l'entretien, celle-ci oblige le chercheur à accepter sans condition son interlocuteur (Rogers, 1976), car cette posture lui offre, à en croire Poupart (1997), plusieurs avantages entre autres: l'obtention de la collaboration de la personne interrogée et sa mise à l'aise, l'instauration de la confiance, la prise de l'initiative du récit et le désir de s'engager dans l'entretien, etc. L'entretien instaure de véritables dialogues entre les interlocuteurs qui échangent des idées, des arguments et des propos. Il existe plusieurs types d'entretien, mais seuls deux ont été retenus dans le cadre de la présente thèse.

3.4.1.1.1. Entretien individuel semi-directif ou semi-structuré

Il s'agit de situation d'entretien où l'enquêteur dispose d'un ensemble de thèmes et sous-thèmes sur lesquels il doit obtenir les réactions de l'enquêté, mais l'ordre et la manière dont il les introduira sont laissés à son jugement ; la consigne de départ étant seul fixée. Il s'agit concrètement, « des questions ouvertes déjà préparées par l'interviewer qui peut cependant ajouter d'autres si nécessaire » (Bédard, 2012).

Les entretiens individuels semi-directifs suscitent le face-à-face et l'interaction directe entre l'interlocuteur et le chercheur. En raison de sa capacité à apporter une certaine profondeur à l'information à recueillir (Poupart, 1997) ; cette technique est privilégiée dans le cadre de cette thèse. Ce type d'entretien est mis en œuvre avec certaines personnes ressources et/ou principaux acteurs, en l'occurrence les responsables des administrations, institutions et organismes de développement identifiés (Centrales ou confédérations, fédérations de syndicats, intersyndicale et front, Syndicat de base, MEMP/CSDSSR, MESFTPRIJ/SVP, DDEMP, DDESFTPRIJ, Circonscriptions scolaires, Fonction publique, finance, intérieur, décentralisation, CES, CNE, HCGC, OPM, PTF, fédérations d'APE, ONG, Formations politiques), au moyen de "guide d'entretien"[43] renforcé par un enregistreur. Il est fondamentalement individuel, mais si les circonstances de terrain imposaient que certains entretiens individuels soient transformés[44] en entretiens collectifs, on en a pris acte et les range ensuite dans le lot des entretiens collectifs.

[43] Il s'agit de l'outil qui rend possible la conduite d'un entretien. Cet instrument est composé des thèmes et sous - thèmes représentant divers aspects du sujet à traiter que le chercheur essaie de monnayer sous forme de questions ouvertes devant la personne enquêtée dans le cadre des entretiens non directifs et semi-directif.

[44] Il est fait allusion à certains responsables qui, à l'entame de l'entretien, exigeraient de se faire assister par des collaborateurs peut-être mieux imprégnés qu'eux. Car, par rapport à cette catégorie de personnes ciblées cette forme « [...] est involontaire, non sollicitée par le chercheur [...] Elle est liée au fait que le socio-anthropologue travaille en "situation naturelle" » (Olivier de Sardan, 2008 :64).

3.4.1.1.2. Entretien collectif ou de groupe

L'entretien collectif est également envisagé notamment sous la forme de focus groupe avec trois (3) groupes de 10 enseignants d'une part, et avec cinq (5) groupes d'apprenants comprenant trente (30) élèves et vingt (20) étudiants d'autre part.

Les entretiens collectifs avec les élèves sont réalisés dans les mêmes conditions numériques et spatiales que ceux des enseignants (l'organisation d'un focus groupe par zone de collecte). Au niveau des étudiants, un focus groupe a été réalisé dans chacune des deux (2) plus anciennes universités nationales (Abomey-Calavi et Parakou).

Par définition, le focus groupe est un type d'entretien collectif avec 6 à 12 participants aux caractéristiques homogènes qui favorise l'émergence de toutes les opinions. Il ne vise pas donc le consensus. Il permet par contre le recueil des perceptions, des attitudes, des croyances, des zones de résistance des groupes cibles. Il répond aux "pourquoi?" et aux "comment?" Ainsi, en recourant aux entretiens collectifs ou de groupes, le chercheur tient à tirer profit surtout des contradictions et de l'émergence des points de vue sur les "causes" possibles de la généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif, puis des moments silencieux qui caractériseraient les propos des participants. Aussi, permet-il d'explorer plus systématiquement et plus profondément les attitudes et comportements des participants par rapport au sujet débattu. Au total, huit (8) focus groups sont programmés et exécutés sur l'ensemble du territoire national et ont réuni 80 personnes regroupées par groupes de dix (10) participants. Comme au niveau de l'entretien individuel, il est également prévu ici un guide d'entretien et un enregistreur.

3.4.1.2. Questionnaire

C'est un «ensemble de questions posées oralement par interview ou par écrit» (Grawitz, 2004 :338). Le questionnaire est donc assimilé à une interview caractérisée par la spécificité des messages de chacun des interlocuteurs : l'un pose des questions et l'autre apporte des réponses. C'est un moyen essentiel de communication entre l'enquêteur et l'informateur. Aussi, est-il considéré comme une technique psychologique de l'enquête par sondage au moyen d'une fiche comportant une série de questions concernant les thématiques ou sous-thématiques du sujet sur lesquelles le chercheur attend une information de la part de la personne interrogée.

Le questionnaire vient en complément aux autres techniques de collecte de données. Son choix est justifié par le fait qu'il permet d'avoir des informations sous la forme de certaines grandeurs absolues et relatives qui ont certainement renforcé le corpus des données qualitatives.

Il s'est agi de soumettre, selon le cas, les directeurs d'établissements scolaire, les enseignants, les élèves ou lycéens, les présidents d'APE, les chefs de ménages, aux mêmes questions et de permettre la standardisation des réponses. Dans le cas d'espèce, le questionnaire comprend aussi bien des questions fermées [ne comportant qu'un nombre prédéfini de réponses possibles, sous une forme elle-même prédéterminée selon Alpe et *al*.,(2013)] qu'ouvertes pour laisser l'enquêté libre de donner sa réponse plus ou moins personnelle et motivée (Grawitz, 2004). Par ailleurs certains aspects du sujet peuvent être perçus à vue d'œil.

3.4.1.3. Observation directe

D'abord, l'observation est une technique d'observation à partir de nos sens. On distingue généralement deux formes d'observation : l'observation directe et l'observation participante. Dans le cadre de la présente thèse l'option est portée sur l'observation directe qui consiste, pour le chercheur, à observer directement son objet d'étude ou le milieu dans lequel le phénomène se produit afin d'en extraire des informations pertinentes à sa recherche. « L'observation est pourtant une attitude cognitive "naturelle" menée par tout un chacun de façon efficace dans le flux des activités quotidiennes, et on peut s'étonner que le chercheur de terrain se contente trop souvent de pratiquer négligemment ces formes routinières d'observation, sans guère tenter de les systématiser, de les discipliner et de les organiser pour les mettre au service de la production d'un corpus proprement dit » (Olivier de Sardan, 2008 :66). Pour Bernard cité Grawitz (2004), il s'agit de «constatation exacte d'un fait à l'aide de moyens d'investigation et d'étude appropriées à cette constatation» (Grawitz 2004 :297).

Dans le cadre de la présente thèse, l'observation directe en tant que témoin des sessions de quelques cadres de dialogue national ou sectoriel n'a pu être réalisée quoique prévue. Toutefois, la ressource Internet et les postes récepteurs tels que la radio et la télévision ont fortement été mis à contribution, notamment pour suivre et enregistrer des journaux et émissions télévisées et/ou radiodiffusées particulièrement axés sur certains aspects du sujet.

3.4.2. Déroulement de la collecte des données

La collecte des données a connu deux séquences dont la première a consisté à préparer la seconde dans l'ordre chronologique suivant.

3.4.2.1. Prise de contact et information de certains acteurs principaux

La collecte de données s'est également étendue à certaines administrations et institutions de la République. Il a fallu prendre certaines dispositions au regard des pratiques

administratives en vigueur au Bénin. Dans cette perspective, on a procédé d'abord à l'information préalable et de façon officielle des hiérarchies afin d'obtenir une facilitation en ce qui concerne la gestion des rendez-vous d'entretiens. On en a profité pour préciser certains de ses aspects importants, notamment la nature des données souhaitées et les structures faîtières ou sous-tutelles auprès desquelles, on peut avoir accès aux informations souhaitées. Un courrier d'informations et de demande de rendez-vous auquel on a joint la lettre de facilitation de recherche de notre Ecole doctorale, leur est transmis via leur secrétariat administratif respectif. Un bordereau de transmission est conçu à cet effet notamment pour le suivi.

Après une semaine et demie environ, on se présente au niveau de chaque secrétariat avec le bordereau en main pour prendre connaissance de la suite réservée à la requête. Il est important de faire remarquer que la plupart des structures faîtières qui sont officiellement contactées, sont installées dans les villes de Cotonou et de Porto-Novo.

3.4.2.2. Enquête proprement dite

L'enquête a été entamée avec les ministères et directions sous-tutelles identifiés, les institutions de la République ciblées et les centrales ou confédérations syndicales se trouvant dans les villes de Cotonou et Porto-Novo qui ont reçu d'abord la visite du chercheur. Ensuite, vient le tour des personnes physiques et morales des différentes zones de collecte en évoluant du sud vers le nord. Ainsi, l'itinéraire de recherche suivi au niveau du pays et dans chacune des zones de collecte se présente ainsi qu'il suit :

- au sud: (i) Cotonou, (ii) Abomey-Calavi, (iii) Porto-Novo, (iv) Ifangni, (v) Aplahoué ;
- au centre : (i) Abomey, (ii) Agbangnizoun, (iii) Dassa-Zoumè, (iv) Glazoué ;
- au nord : (i) Parakou, (ii) Bembèrèkè, (iii) Natitingou, (iv) Bassila.

En dehors des villes de Cotonou et Porto-Novo où l'enquête a trop duré environ trois (3) mois en raison de la lenteur administrative, le séjour au niveau de chaque commune est limité à dix (10) jours de travaux effectifs. Ainsi, pour les 11 communes ordinaires, le travail de terrain en dehors des principales commune (Cotonou et Porto-Novo) a duré 110 jours, soit un peu moins de quatre (4) mois.

Dans le cadre de la collecte, il est fait recours aux services de cinq (05) agents-enquêteurs qui sont formés pour la cause. Ainsi, ils ont assisté le chercheur dans le cadre de la collecte sous sa coordination, sa supervision et son contrôle. Le recours à l'utilisation des agents enquêteurs n'a pas exclu l'auteur de la collecte des données, car lui-même s'est occupé

personnellement des acteurs principaux se trouvant à Cotonou et Porto-Novo et dans bien dans d'autres communes retenues dans le cadre des travaux de la présente thèse.

3.4.2.3. Durée des travaux de recherche

Prévue pour durer trois (3) ans, y compris les délais liés à l'encadrement pédagogique et administratif, la rédaction de la thèse s'est étalée sur cinq (5) ans, en raison des difficultés engendrée par une inscription parallèle dans une formation de master professionnel dont nous avions, à l'entame, sous-évalué les contraintes et le volume de travail. Cependant, il importe de préciser que les travaux de terrain ont connu un délai minimal de réalisation de sept (7) mois.

D'ailleurs, en raison de la diversité des acteurs et types d'informations, d'une part, puis de l'objectif poursuivi dans le traitement de certaines données, d'autre part, on a jugé utile de faire recours à plusieurs techniques d'analyse.

3.4.3. Traitement et techniques d'analyse des données

Le procédé du traitement et les techniques d'analyse utilisés sont décrits et développés, comme on peut le constater ci-dessous.

3.4.3.1. Traitement des données

Les données brutes provenant de la collecte ont d'abord fait l'objet d'un traitement susceptible de constituer un corpus de données fiables et exploitables. C'est dans ce cadre qu'un apurement est réalisé à la suite de certaines vérifications au niveau de plusieurs sources d'information. D'autres données provenant notamment des sources audio-visuelles vont être déroulées pour être écoutées ou réécoutées les propos tenus par les uns ou les autres, pour en extraire les séquences intéressantes, en vue d'effectuer l'analyse de contenu. A la suite de ces opérations, certaines données sont saisies ou archivées selon le cas. Deux ordinateurs (un portatif et un ordinateur de bureau), un cahier de 200 pages et une quinzaine de chemises-dossiers sont mobilisés à cet effet. A la fin, on a procédé au dépouillement des données pour dégager des tendances sous formes de tableaux et de graphiques à analyser. Les logiciels professionnels tels que Word, Excel, MICMAC et MACTOR), sont mis à contribution. A cette étape, les données sont apprêtées pour les différentes analyses.

3.4.3.2. Techniques d'analyse

Le cadre de l'analyse se veut multidimensionnel. Avec cette option, il est ainsi globalement mis en œuvre l'utilisation de quatre approches théoriques pour examiner de façon minutieuse le corpus des données et informations obtenu à la suite des enquêtes de terrain. La

réalisation de la quatrième et dernière analyse globale, a été rendue possible au moyen d'autres analyses qui sont également décrites. Il s'agit essentiellement des techniques ci-dessous nommées.

3.4.3.2.1. Analyse de contenu

"L'analyse de contenu" fondée sur l'approche propositionnelle est très indiquée pour établir l'inventaire des diverses opinions ou des arguments qui sont émis par les personnes enquêtées en réponse à une question ouverte.

Comme méthode, elle comporte trois étapes : (i) l'isolement des unités de sens, prenant en compte leur pertinence en rapport avec l'objectif de la question et l'épuisement de l'exhaustivité du texte de la réponse, (ii) la réduction des propositions simples qui en résument le contenu par l'extraction de la proposition noyau de l'unité de sens, ou bien par l'élimination des équivalences synonymiques, des répétitions, des reformulations, des redites, ou encore par l'élimination des propositions conséquentes impliquées dans une proposition précédente, (iii) la reformulation du texte de réponse en autant de propositions qu'il comporte d'unités de sens, puis son classement par rapport aux modalités de réponse obtenue sur la question posée. En l'état et fondée sur la bonne compréhension du langage, elle garantit deux avantages : la transparence et la neutralité du chercheur. Toutefois, elle peut être soutenue entre autres par des analyses descriptives, des analyses sémantiques et commentaire**s.**

3.4.3.2.2. Triangulation

C'est un principe de base de toute enquête, car toute information émanant d'une seule personne est à vérifier. Ainsi, l'intérêt de la triangulation est d'éviter d'être prisonnier d'une seule source en procédant aux croisements des informations. Lorsque la triangulation s'opère en considérant plusieurs informateurs, on parle de triangulation complexe qui se traduit par la variation des informateurs en fonction de leur rapport au sujet abordé. Celle-ci consiste donc, à croiser de façon raisonnée des points de vue dont elle estime que la différence fait sens.

En conséquence, la triangulation ne se limite plus seulement au "recoupement" ou à la "vérification" des informations pour aboutir à la véracité des faits. Elle doit également intégrer dans son processus, la recherche des discours contrastés, l'hétérogénéité des propos sur un objet de recherche, les variations qu'il ne doit pas gommer ou aplatir, afin de bâtir une stratégie de recherche sur la quête de différences significatives (Olivier de Sardan, 2008).

3.4.3.2.3. Analyse statistique descriptive

L'analyse statistique descriptive est orientée vers la description et la présentation des données sous la forme d'indices de tendances, puis vers la recherche d'explication et de compréhension.

Pour y aboutir, des synthèses de documents, des transcriptions, des prises de notes se sont révélées incontournables.

3.4.3.2.4. Analyse diagnostique stratégique

Il s'agit d'une articulation de la méthodologie de la prospective qui est dans le cas d'espèce essentiellement appliquée au système du dialogue social en vue de l'identification de l'ensemble des variables (facteurs déterminants, mécanismes, dynamiques en cours, rôles des acteurs et enjeux, etc.) dont le comportement détermine son avenir, ainsi qu'à leur analyse. Les variables identifiées sont synthétisée sous la forme d'une Matrice de Diagnostic Stratégique mettant en relief les variables dépendantes (faits porteurs/événements, acteurs, tendances lourdes, incertitudes critiques, variables passées et présentes) et les variables indépendantes (forces, faiblesses, opportunités et menaces) et couvrant l'ensemble des domaines d'activités humaines (ESPECT).

Grâce donc à ce diagnostic stratégique du dialogue social au niveau national et sectoriel, il a été procédé d'abord à l'identification et à l'analyse de correspondances en variables, ensuite la mesure du degré de motricité ou l'influence réciproque entre les variables, puis à l'analyse du jeu des acteurs ainsi qu'à l'élaboration de l'ensemble des spécificités du système étudié. Pour y parvenir, les types d'analyses ci-dessus sont réalisés.

3.4.3.2.4.1. Analyse rétrospective

La temporalité est une caractéristique de la démarche prospective qui repose sur le postulat selon lequel le passé reste très déterminant du présent qui, à son tour conditionne le futur ou l'avenir. C'est en raison de cet enseignement que l'analyse rétrospective est nécessaire et même indispensable. Elle favorisera la découverte de la manière dont le syndicalisme est né et s'est développé dans le temps et l'espace tout en mettant en relief les acteurs et les mesures initiées notamment au Bénin pour sa gestion. Celle-ci combine la diachronie et la synchronie afin d'expliquer ou de comprendre, dans le cas d'espèce, les mécanismes du dialogue social, en fonction des faits passés et récents identifiés sous la forme des variables. Ces différentes variables vont permettre de cerner les caractéristiques ou spécificités dudit système.

3.4.3.2.4.1.1. Analyse diachronique

Selon « Lexique de Sociologie » dans sa 4ième édition par Dalloz en 2013, il s'agit du « terme qui désigne l'étude de l'évolution d'un phénomène à travers le temps. Elle se construit généralement du passé vers le présent […], mais elle peut prendre aussi la forme d'une étude prospective des transformations à venir à partir de l'état d'un système » (alpe et al., 2013 :14).

Dans le cadre de la présente thèse, l'analyse diachronique aura permis, entre autres, de cerner l'évolution dans le temps et dans l'espace du syndicalisme, de l'exercice des droits syndicaux et de grèves, ainsi que du dialogue social, notamment au Bénin et particulièrement dans le secteur de l'éducation**.**

3.4.3.2.4.1.2. Analyse synchronique

En référence au Lexique précédent, c'est une « analyse qui vise à déterminer l'état d'un système à un moment donné du temps. Il s'agit d'envisager l'ensemble des caractéristiques d'un phénomène, généralement exprimées par les valeurs d'un ensemble de variables et les relations entre ces variables dans une situation donnée. Elle peut prendre la forme d'une modélisation plus ou moins formalisée » (alpe et al., 2013 :17). Celle-ci a été déterminante dans l'identification des traits spécifiques du dialogue social dans le système éducatif.

3.4.3.2.4.2. Analyse exploratoire

Cette forme d'analyse permet dans une vision prospective de déceler les tendances et contre-tendances d'évolution, d'identifier les continuités, les ruptures et les bifurcations des variables de l'environnement (acteurs et facteurs), ainsi que de déterminer l'éventail des futurs possibles. Elle combine l'analyse structurelle et le jeu des acteurs.

3.4.3.2.4.2.1. Analyse structurelle

Elle relève du structuralisme qui est un courant de l'anthropologie qui définit la structure comme des parties ou des éléments composant un tout. Elle est considérée comme un courant théorique ayant pour but d'expliquer les phénomènes sociaux à partir de l'analyse des réseaux sociaux qui est une théorie sociologique centrant son analyse sur les liens entre les membres d'un réseau, ou encore entre les éléments d'un système. Elle vise à montrer les effets des relations interpersonnelles sur les structures et inversement. Ce courant a principalement recours à des méthodes quantitatives et à des graphes et matrices. (alpe et al., 2013 :17).

L'exploration s'en sert comme un outil par lequel un groupe est amené à mieux se poser des questions sur des faits d'une situation donnée, et par conséquent, favorise une structuration plus approfondie de la réflexion collective (République du Bénin/PNUD, 2000).

3.4.3.2.4.2.2. Analyse du jeu des acteurs du sous-système du dialogue social

Le jeu des acteurs s'intéresse aux rapports qu'entretiennent les acteurs d'un même système. De façon concrète, il consiste à interroger les relations qu'entretiennent les acteurs d'un même système ; lesquelles relations peuvent se manifester en terme de dépendance et d'influence, de convergence et de divergence, de dominance et de dominé.

L'analyse du jeu des acteurs permet d'identifier les acteurs, leurs puissances relatives, leurs objectifs et par là leurs attitudes face au projet : soutien, opposition et neutralité.

Ces approches retenues sont, sans doute, complémentaires, et leur usage combiné n'est qu'une stratégie pour non seulement raffiner les analyses, mais aussi pour mieux les approfondir.

Conclusion partielle

De toute évidence, le fondement méthodologique est une description de la façon dont le processus de la recherche a été organisé. Comme on le constate aisément, ce troisième chapitre a surtout mis un accent sur deux questionnements qui, en fait, ne s'excluent forcément pas, mais se rejoignent : comment doit-on procéder pour opérationnaliser une telle recherche? Par quels mécanismes ? Après avoir circonscrit le sujet par une délimitation à la fois géographique, temporelle et thématique, puis précisé la triple perspective de paradigmes de développement (humain et durable, prospectif) dans laquelle il s'inscrit, des réponses accompagnées des précisions requises ont été apportées à ces deux préoccupations. C'est ainsi qu'en raison de sa nature mixte, il a été plus pertinent de combiner les méthodes quantitatives et qualitatives aussi bien au niveau de la stratégie d'échantillonnage qu'au niveau de la collecte. La séquence relative aux différentes analyses a connu également le même procédé combinatoire. A chaque niveau, les techniques préconisés et les outils correspondants privilégiés ont été précisés, décrits et justifiés. Ce processus méthodologique a favorisé l'obtention d'un ensemble d'informations dont la mise en forme a permis de présenter les résultats à travers les prochains chapitres.

Deuxième partie

Contexte et variables de la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif

CHAPITRE IV

CONTEXTE DE SYNDICALISATION DU SYSTEME EDUCATIF BENINOIS

Introduction

Les mouvements de grève se déroulent dans bien de pays au monde, mais ne se ressemblent toujours pas, en raison des contingences sociales, économiques et politiques spécifiques à chaque Etat. En République du Bénin, on assiste presque dans tous les secteurs d'activités publiques de la vie nationale, au déroulement des mouvements de grève sous plusieurs formes. Le secteur de l'Éducation, objet d'investigation de la présente thèse, n'a pu se soustraire de cette spirale de conflit de travail. Le fait que les dysfonctionnements observés en raison des grèves dans ce secteur touchent entre autres, les âmes extrêmement vulnérables, à la recherche de l'offre éducative, la généralisation cyclique des mouvements de grève embrassant le système éducatif, devient une préoccupation non seulement d'intérêt national, mais également un objet de quête scientifique.

Face à cette généralisation des grèves ces dernières années qu'un enseignant exprimait en ces termes « grève, grève, toujours grève sans satisfaction » , on est en droit de se poser les trois questions suivantes : (i) quel est le contexte général de ces mouvements sociaux en milieu scolaire et académique au Bénin ? (ii) quelles opinions/perceptions se forgent les acteurs et témoins par rapport à la lutte syndicale dans ce secteur ; enfin (iii) quels sont les instruments juridiques qui régissent aussi bien le travail que l'exercice des droits syndicaux dans les espaces publics de transmission de savoirs ? Ce quatrième chapitre répond donc à ces différentes préoccupations en scrutant certaines données empiriques qui sont analysées et interprétées.

4.1. Contextes sociopolitique, économique et social du Bénin

La généralisation des mouvements de grève s'inscrit dans un contexte atypique qu'il est important de situer. Dans cette perspective, il importe de préciser que la crise sociale au niveau de l'école béninoise a atteint son paroxysme en 2012 au point où certains acteurs, notamment ceux de la société civile, ont même cru devoir solliciter l'intervention des personnalités telles que le Médiateur de la République et ancien haut fonctionnaire de l'OIT, qui a eu à réagir par rapport à la situation de l'école béninoise. En effet, celui-ci n'a pas du tout caché ses sentiments de regret, dans la mesure où il déplore les abus observés dans l'usage des mouvements de grève au Bénin en général, et singulièrement dans l'école béninoise face aux enjeux du

Développement. Autrement dit, le Médiateur s'insurge foncièrement contre « les formes de revendications qui tuent le sens de l'intérêt général » (Discours du Médiateur de la République, Albert Tévoédjrè, 2010).

Au lieu de regretter les revendications, on pourrait s'intéresser à leurs causes, tout au moins immédiates et sous-jacentes. Il n'est donc pas superflu de rechercher les fondements des crises répétées dans le système éducatif béninois en raison de ses particularités. Dans la présente thèse, la recherche des causes et des motivations probables est guidée par le déterminisme [reposant aussi bien sur l'approche globale de Durkheim (2004) que sur le fonctionnalisme de Malinowski (1970)].

Pour comprendre les fondements des grèves dans le système public d'instruction, il faut s'intéresser à la globalité de la vie sociétale béninoise, dans une démarche transversale sans laquelle on ne comprendrait rien. C'est pourquoi le contexte sociopolitique, économique et social du Bénin est appréhendé à trois (3) niveaux.

4.1.1. Au plan politique

Les mouvements de grève prolifèrent dans un contexte où il est observé plusieurs actions publiques qui ne sont pas sans impact sur la vie de l'école béninoise. Dans ce sens, le Bénin a connu un certain nombre d'évènements majeurs qui sont à l'origine des changements observés au niveau de l'arène politique. Il s'agit notamment de :

- la tenue de la Conférence Nationale des Forces vives de la Nation du 19 au 28 février 1990. Elle a induit des effets au rang desquels figurent entre autres :
  - le changement en lien avec la République favorisé par le passage de la République Populaire du Bénin (RPB) à la République du Bénin (RB) : cela s'est opéré au moyen de la constitution proposée par le Haut Conseil de la République conformément à la loi constitutionnelle de 13 Août 1990 et adoptée par le peuple béninois à travers le référendum constituant du 2 décembre 1990 et promulguée par le Président de la République le 11 décembre 1990. Cette nouvelle constitution vient remplacer la précédente, précisément la loi fondamentale de la République Populaire du Bénin adoptée à la Session extraordinaire du Conseil National de la Révolution le 26 Août 1977, promulguée par l'Ordonnance n° 77-32 du 9 Septembre 1977 ;
  - le passage d'un système politique de parti unique confondu à l'Etat à un système multi-partisan avec la généralisation des formations politiques. En 2013, le Bénin avait déjà

enregistré 146 partis politiques auprès du Ministère de l'Intérieur, conformément à la loi 2001-21 du 21 février 2003 portant charte de partis politiques;

- le passage d'un régime politique d'autoritarisme sous la RPB à celui de la démocratie représentative (matérialisée par les institutions de contre-pouvoirs ou de régulation) et participative (la déconcentration et la décentralisation) sous la RB avec l'émergence de plusieurs formes de groupes de pressions (partis politiques, ONG, mouvements associatifs, syndicats etc.) et l'enracinement du processus et de la conscience démocratiques permettant désormais aux concitoyens de prendre certaines libertés (risques) et initiatives encadrées par des textes ;
- la transformation du cadre institutionnel étatique : de la RPB avec 4 institutions régaliennes[45] et des organisations non régaliennes[46], à la RB avec 6 institutions régaliennes[47] et 3 organisations non régaliennes[48];
- la situation au niveau des droits humains : de la confiscation des libertés publiques et du déni des droits de l'Homme sous la dictature à une reconnaissance légale et constitutionnelle de la jouissance des droits humains à l'ère du Renouveau démocratique ;
- la nature de la grève et ses corollaires : pendant les périodes d'affirmation de l'autorité du régime politique révolutionnaire, la grève n'était pas acceptée, ni toléré, si bien que prendre l'initiative de manifester contre le pouvoir en place à l'époque, était considéré comme un très haut risque qui pouvait vous ôter facilement la vie. Sous la bannière du Renouveau démocratique, le droit syndical et le droit de grève sont constitutionalisés et s'imposent à tous. Cependant, l'exercice du droit de grève comporte encore des risques. En effet, comparativement à la période révolutionnaire, la grève présente moins de risques et est, de plus en plus tolérée en raison des pratiques démocratiques encadrées par la constitution béninoise de 1990. Toutefois, elle n'est pas encore acceptée de tous (en l'occurrence par certains dirigeants), pas forcément, à cause de son caractère quasi-permanent. A propos, Timothée Adanlin, ancien premier Secrétaire Général de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Dahomey

[45] Le Président de la République Populaire du Bénin, l'Exécutif, l'Assemblée Nationale Révolutionnaire, la justice
46 Les organisations de masse : OJRB, OFRB, JIR
47 Le Président de la République, l'Exécutif, le législatif, le judiciaire, le Conseil Economique et Social, la Haute Autorité de l'Audiovisuel et de la Communication
48 Le secteur privé, la société civile et la famille

(UNSTD) et victime d'arrestations et de tortures aux heures chaudes de la Révolution, faisait observer ceci.

> « L'absence de démocratie et la force de répression pendant la période révolutionnaire étaient si importantes que la grève, elle-même, était un grand risque au point où il faudrait le soutien des syndiqués pour oser. C'était vraiment un grand risque […] » **Extrait de l'entretien avec A. T., acteur syndical et politique, puis personne ressource, 17 Juillet 2015**.

Au cours d'une rencontre avec les membre du Bureau National du Collectif des Associations des Eglises Evangéliques du Bénin (CAEEB) tenue le 1er mars 2018, le Président Guillaume Athanase Talon s'était lancé par souci d'une démarche pédagogique dans un processus d'explication au sujet de la défalcation pour soutenir cette thèse quand il affirmait avec conviction que « ne pas aller au travail, c'est prendre le risque de ne pas percevoir son salaire » **Extrait du message du Chef de l'Etat du 1er mars 2018 à la Présidence de la République**.

Avec les témoignages ci-dessus, on comprend mieux l'une des raisons pour lesquelles les mouvements de grève ne proliféraient pas à l'époque. Pendant cette période de l'histoire du Bénin, la lutte syndicale n'était pas bien protégée par des textes comme c'est le cas présentement. En effet, le droit syndical et le droit de grève n'étaient pas consacrés dans la loi fondamentale de la RPB et donc n'étaient pas reconnus comme des droits fondamentaux. Par conséquent, l'exercice du droit syndical et du droit de grève exposait leurs auteurs à toutes les formes d'abus du système politique d'alors, régenté par un pourvoir absolu qui n'hésitait pas à emprisonner, à torturer ou à éliminer physiquement les grévistes mis aux arrêts. Un tel système politique était sérieusement craint si bien qu'il fallait oser à ses risques et périls pour revendiquer. Or, cette donne a changé positivement avec la reconnaissance desdits droits ;

- au plan communicationnel et médiatique : on a assisté à la prise des lois[49] relatives à la démonopolisation de l'espace audiovisuel avec la multiplication des organes de presse publics comme privés et au foisonnement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, qui offrent beaucoup de possibilités d'échanges informationnels et prennent en charge toutes les sensibilités.

[49] Constitution béninoise du 11 décembre 1990, loi organique n"92-021du 21 août 1992 de la Haute Autorité de l'Audiovisuel et loi n"97-010 du 20 août 1997 portant libéralisation de l'espace audiovisuel en République du Benin

Il est important de souligner que le Bénin connaît depuis la conférence nationale de février 1990, un processus démocratique qui ne cesse de se consolider. Le concept de "l'institution" compris dans son sens le plus large au Bénin, prend en compte les organisations régaliennes (l'Exécutif, le législatif, le judiciaire, le Conseil Economique et Social, la Haute Autorité de l'Audiovisuel et de la Communication) et les organisations non régaliennes (secteur privé, société civile et famille), qui interagissent mutuellement à travers des sphères spécifiques de la vie du pays (PNUD-BENIN, 2007: 13-14). Cet environnement institutionnel aura permis de maintenir une stabilité politique favorable à une stabilisation des grands équilibres économiques et à une croissance économique soutenue. Or, il est remarqué que le Bénin, comme de nombreux pays dans la sous-région, est confronté à des problèmes de gouvernance et de corruption dans presque tous les domaines de la vie publique du pays, y compris celui de l'éducation pour lequel plusieurs rencontres ont été initiées. Le simple fait que certaines concertations se suivent de façon rapprochée peut faire croire qu'elles manquent d'efficacité dans la mise en œuvre des résolutions qui en sortent. Il s'agit particulièrement de :

- la tenue des états généraux de l'éducation au Bénin, du 2 au 9 octobre 1990, à la suite desquels le Gouvernement avait procédé à l'élaboration et à l'adoption du document-cadre de politique éducative en janvier 1991. Un tel document vise une vaste réforme du système éducatif dont la finalité est de mettre en place un système éducatif efficace, efficient, équitable et financièrement viable ;
- le premier forum national sur le secteur de l'éducation, tenu à Cotonou du 12 au 16 février 2007 pendant la première mandature du Président Thomas Boni Yayi, dont l'objectif visait à proposer à l'époque des solutions aux problèmes du système éducatif, considérés comme importants;
- la création par décret et l'installation officielle par le ministre en charge du travail, Adidjatou Mathys, le 4 Août 2017 des membres du Conseil national du dialogue social (CNDS), un organe tripartite composé de trente membres titulaires et de trente autres suppléants
- la création par décret 2009-139 du 30 avril 2009 du Conseil National de l'Éducation qui était juste un organe consultatif en matière de l'Éducation ;
- la mise en place de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrales et confédérations syndicales par décret 2009-519 du 16 octobre 2009 ;

- l'atelier national organisé du 18 au 21 septembre 2012 par le ministère en charge du travail et de la fonction publique en collaboration avec le BIT sur « la liberté syndicale et l'exercice du droit de grève au Bénin ». Il s'agissait d'un atelier de réflexion pour un bon usage des droits de grève ;
- la revue conjointe du secteur de l'éducation tenue du 23 au 25 Avril 2014 qui poursuivait à la fois plusieurs objectifs à savoir : (i) travailler sur la fibre qualité de l'éducation pour relever le niveau du système éducatif béninois, (ii) disséquer, évaluer, apprécier le chemin parcouru par le PDDSE pour envisager les perspectives qui engagent la compétitivité du système éducatif béninois dans le concert des pays en voie de développement, (iii) offrir au Gouvernement, aux partenaires sociaux (syndicats, parents, ONG, etc.) et aux partenaires techniques et financiers, un cadre de dialogue et de concertation sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan décennal actualisé et les perspectives d'un nouveau plan ;
- le deuxième Forum national tenu les 17, 18 et 19 décembre 2014 dont l'objectif visait à instaurer le renouveau de l'école béninoise à travers le thème suivant « quel homme nouveau pour le Bénin ?» ;
- le forum national du dialogue social organisé du 7 au 9 juillet 2015 autour du thème suivant : « vers un dialogue social de développement » ;
- l'institution de la charte nationale sur le dialogue social : celle-ci se veut être un gage de création des conditions nécessaires à la mise en place des réformes économiques et sociales qui répondent aux objectifs et aux aspirations du peuple, notamment des travailleurs. Six confédérations et centrales syndicales avaient procédé à sa signature le 30 août 2016. A cette occasion, le ministre en charge du travail et de la fonction publique était convaincu que :

> « À travers cette charte, les parties conviennent d'instituer librement et de manière consensuelle, un cadre national de dialogue social tripartite dans lequel, elles promettent loyalisme, fidélité et respect » **Extrait du discours du ministre béninois en charge du travail et de la fonction publique, madame Adidjatou Mathys, 30 août 2016**.

La réplique n'a pas du tout tardé dans le rang des responsables syndicaux à travers la voix du Secrétaire Général de la CGTB qui rappelait au ministre ce que les syndicats pensent de l'acte de signature de ladite charte :

> «La signature de la charte n'est pas une fin en soi. Elle permet de mettre le Gouvernement du régime Talon à l'épreuve pour observer si les engagements pris et

promesses faites par son Gouvernement seront respectés» **Extrait des propos du SG de la CGTB, Pascal Todjinou, le 30 août 2016**.

- la mise en place du Conseil National du Dialogue Social au Bénin à l'issue du Conseil des ministres du 28 juin 2017. Cette nouvelle institution créée a pour objectif de favoriser le dialogue entre les syndicats, le patronat et le Gouvernement (Cf. décret 2017-323 du 28 juin 2017 portant création, attribution, composition, organisation et fonctionnement du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) et de ses démembrements ; décret 2017-324 portant nomination des membres du Conseil National du Dialogue Social).

Toutes ces mesures importantes n'ont pas permis de produire les effets escomptés. D'après certains principaux acteurs rencontrés (responsables d'institutions, conseillers au niveau des administrations de l'Éducation, responsables syndicaux notamment), la plupart des mesures prises souffrent de plusieurs insuffisances et ont montré leurs limites. Celles-ci varient entre autres du non-respect des textes au manque de ressources de tous ordres, en passant par des problèmes d'organisation.

4.1.2. Au plan économique

Pendant la décennie 80, la situation économique du Bénin a été «marquée par un ralentissement important de la croissance, la quasi-stagnation du revenu par habitant» (Loko, 2001:2). Presque toutes les unités nationales de production connaissaient une faillite sans précédent et une banqueroute au point où l'Etat béninois ne parvenait même plus à honorer ses engagements financiers vis-à-vis de ses créanciers et travailleurs, que ce soit à l'intérieur qu'à l'extérieur. La situation économique était catastrophique. Face à ces tendances économiques, le Gouvernement était obligé de recourir aux Programme d'Ajustement Structurels (PAS I, II et III) des institutions de Bretton Woods, en l'occurrence la Banque Mondiale et le FMI, pour l'aider à opérer les redressements économiques qui étaient nécessaires. Les premières mesures des PAS avaient surtout consisté à : (i) réduire des effectifs du personnel de l'Etat, et occasionnellement (ii) restructurer certaines entreprises d'Etat, (iii) simplifier des procédures administratives et (iv) moderniser des méthodes de gestion par le recours massif aux moyens informatiques et bureautiques. La mise en œuvre desdites mesures ont permis au Bénin d'avoir un regain de l'activité économique pendant ces dernières années, mais c'est sans compter avec un désastre au plan social aboutissant à la généralisation des grèves. Ainsi, le contexte économique des grèves sans cesse intermittentes est marqué par une évolution récente de

l'économie béninoise. Celle-ci est caractérisée, selon Koukpaki[50], par un secteur tertiaire prépondérant, un secteur primaire insuffisamment exploité, une industrialisation embryonnaire et une forte dépendance vis-à-vis du Nigéria, une croissance économique insuffisante, une inflation relativement maîtrisée, des déséquilibres financiers persistants (HCGC, 2010 :76-79). Selon le Ministère béninois en charge de l'économie et des finances s'appuyant sur les statistiques produites par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) en 2016, «le cadre macroéconomique est resté globalement stable sur la période 2006-2015 et se caractérise par une croissance économique rapide, une inflation contenue, un déficit public maîtrisé et des efforts d'assainissement et de modernisation des finances publiques». D'après le même département ministériel, le taux de croissance économique qui était de 1,7% en 2005, s'est établi en moyenne à 4,2% sur la période de 2006 à 2015 avec un niveau soutenu sur les trois dernières années (6,0% en moyenne) et un pic d'environ 7,0% en 2013 (Bilan économique 2006-2015 du Ministère de l'Economie et des Finances, 2016 :2).

Or, l'administration publique qui devrait soutenir non seulement l'économie, mais également d'autres secteurs d'activités, en leur créant les conditions favorables à leur épanouissement, souffre de la mauvaise gouvernance. Cela impacte négativement sur l'ensemble des secteurs d'activités de la vie économique du pays, y compris celui de l'Éducation. A cet effet, le Rapport final sur l'analyse contextuelle pour la réforme de l'environnement institutionnel au Bénin édité en 2007 relevait le constat suivant :

> « le manque d'interrelations efficaces entre les différentes institutions, qu'elles soient politiques, économiques ou sociales, les comportements des acteurs qui ne sont pas résolument orientés vers l'éthique et la transparence; le manque d'efficacité des systèmes mis en place pour contrôler et assurer un suivi des actions des responsables en charge de la gestion du pays; la méfiance des citoyens envers l'appareil Gouvernemental et surtout l'Agent de l'Etat; le manque de culture de responsabilité et de leadership au niveau des hauts responsables des institutions; le manque d'information aux citoyens en ce qui concerne leurs droits et obligations; le manque d'articulation des politiques économiques et de leur cohérence avec les politiques sectorielles; l'absence de planification des différentes réformes en cours […] » (MRAI, 2007 :15).

De cette citation, il ressort que l'inefficacité de l'administration constitue l'une des sources des difficultés que connait le système éducatif national dont le fonctionnement connaît des perturbations presque chaque année scolaire. Ce qui suppose que les grèves dans le système éducatif peuvent avoir des causes externes.

[50] Ex-Ministre d'Etat béninois en charge du portefeuille de la prospective, du développement, de l'évaluation des politiques publiques et de la coordination de l'action gouvernementale sous le régime du Président Boni YAYI en 2009.

4.1.3. Au plan social

La décroissance du personnel de l'Etat par les départs (volontaires ou ciblés) de la fonction publique et le gel des recrutements imposés par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS), ont créé des conséquences désastreuses surtout dans le domaine social. La situation du Bénin au plan social pendant la période de 2006 à 2016 est surtout marquée par les conditions suivantes :

- des difficultés d'accès aux services sociaux de base (éducation, santé, eau potable, assainissement, énergie, habitat décent, emplois), malgré l'effort d'investissement consenti par les différents Gouvernements qui se sont succédé les dix dernières années ;
- un accroissement de la pauvreté à l'échelle nationale selon l'INSAE (2015), passant de 37,5% en 2006 à 50,9% en 2014 avec une prépondérance de la pauvreté monétaire surtout en milieu rural où près de 43,6% des individus sont touchés, accompagnée d'une aggravation de la pauvreté en milieu urbain (4,5% contre 3,9% pour le milieu rural). En référence au seuil de pauvreté calculé en 2015, la proportion des personnes pauvres s'est accrue de 3,9 points passant de 36,2% en 2011 à 40,1% en 2015. Statuant sur la situation économique du Bénin, la Banque Mondiale avait fait remarquer qu'« en 2014 la proportion de béninois vivant en dessous du seuil de pauvreté national a légèrement reculé, passant de 37,5% en 2006 à 36,2% en 2011. En dépit de cette timide amélioration, le taux de pauvreté calculée selon la norme internationale de 1,25 dollar par jour se maintient à 50,9% ».
- une évolution ascendante du taux de chômage passant de 2% au niveau national en 2006 (EMICoV, 2006 :21) à 2,6% en 2013 selon Alexandre Biaou[51] qui précisait, lors de la table ronde organisée en 2013 sur l'emploi des jeunes et la réduction de la pauvreté que : « ce taux ne prend pas en compte évidemment le sous-emploi qui est la situation de celui qui est qualifié, mais est employé en dessous de ses compétences, en dessous du temps de travail disponible (40h) et qui gagne en dessous des revenus dont il a besoin ». Cette information capitale fut complétée par Didier M. Djeigo[52] au cours de ladite table ronde qui avait insisté sur ces précisons : « si le taux du chômage est de 2,6%, il est un peu plus élevé dans la catégorie des jeunes, soit environ 6,1% et celui de sous-emploi au plan national est de 52% et 80% chez les jeunes ». Maître Jacques Migan[53] quant à lui,

[51] Directeur Général de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
[52] Ex-DG Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi
[53] Acteur politique opposé au régime du Président YAYI

estimait lors d'un point de presse relayé par le quotidien béninois « La Nouvelle Tribune » en date du 30 mai 2012, qu'il existait sur le marché de l'emploi plus de 2750000 jeunes qui sont sans emploi ;

- l'existence jusqu'à l'année 2008 dans les administrations publiques en général et singulièrement dans le système éducatif, des agents recrutés sous différents statuts. Comparativement aux APE, les emplois de ces derniers sont précaires, non gratifiants, ni sécurisants. Ils rendent leurs titulaires vulnérables par leur rémunération irrégulière et par leurs caractères temporaire et instable. C'est donc dans ces conditions que la décision relative à leur reversement en Agents Contractuels de l'Etat est intervenue[54] .

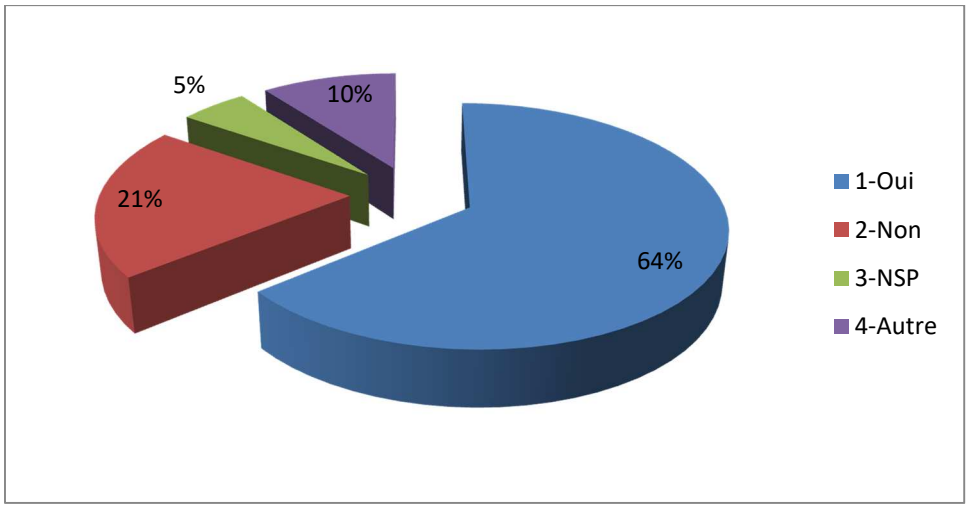
4.2. Perceptions du syndicalisme au Bénin selon les enquêtés

Des enquêtes, il ressort qu'après plus de vingt-cinq (25) ans de pratique démocratique liée à l'observance du droit syndical et du droit de grève, des perceptions et conceptions de la grève se sont forgées au fil du temps dans les consciences individuelles et collectives. Cette évolution des mentalités aurait permis de conditionner à la béninoise l'exercice autant des droits syndicaux et de grève que celui des obligations. Sous cet angle, des informations recueillies auprès des acteurs et des groupes-cibles rencontrés par rapport à la manière dont ils perçoivent le syndicalisme dans le contexte béninois, sont édifiantes. Les prochaines lignes fournissent plus de précisions par rapport à chaque composante sociale entretenue aussi bien sur des questions spécifiques que collectives.

4.2.1. Des parents d'apprenants et responsables d'Association de Parents d'Elèves

Pour cette couche sociale, un sondage a été réalisé sur la base d'un effectif de 39 personnes comprenant 26 chefs de ménages et 13 responsables d'APE rencontrés. En effet, à la question adressée aux chefs de ménages et aux responsables d'Association de Parents d'Elèves afin de savoir si le syndicaliste béninois ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs, ceux-ci ont été clairement répartis suivant cinq (5) modalités qui leur ont été proposées. Le graphique 1 ci-dessous présente les résultats de ce questionnement.

[54] Cf. arrêté 2008 N°601/MTF/DC/SGM/DGFP/SA fixant les modalités d'application du décret n°2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat



Graphique 1 : Opinions des parents d'apprenants et responsables d'APE sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il ressort de l'analyse du graphique que l'opinion qu'ont les 64,1% des parents d'apprenants interrogés sont très critiques du syndicalisme au Bénin et tiennent des propos à l'antipode de ceux qui sont généralement tenus dans les milieux syndicaux au Bénin. L'image du syndicat en général et celle du système éducatif que les parents d'apprenants rencontrés au sein de la population se forgent dans leur conscience individuelle comme collective, est globalement négative en raison des perturbations répétées surtout des activités scolaires. Ces grèves d'enseignants existent en milieu académique, mais ne connaissent pas le même rythme de répétition, ni la même ampleur comme c'est le cas en milieu scolaire.

Pour illustrer leurs propos, les parents d'apprenants évoquent généralement les absences répétées aux cours, et les nombreuses manifestations de grèves dont les enseignants sont des auteurs. C'est, ajoutent certains parents, des catégories de travailleurs qui ne savent que brandir la menace de grève aux gouvernants, pour se déstresser ou se défouler en réalité, puisqu'apparemment, les congés, et les vacances, puis les jours de repos, ne leur suffisent plus, du fait que le Gouvernement s'en sert pour leur formation, ou d'autres activités pédagogiques.

D'autres pensent qu'ils s'accrochent beaucoup plus à l'argent (primes, salaires, perdiems des séminaires) et à leurs carrières qu'à leurs emplois. Ils affirment sans détours que les enseignants syndicalistes n'ont plus le sens du partage, du sacrifice et de la solidarité pour s'accorder sur les problèmes prioritaires afin de permettre leur règlement l'un après l'autre et ce, progressivement. Ce qu'ils observent, c'est que tous les responsables syndicaux veulent tous s'afficher et être au-devant de la scène pour résoudre exclusivement leurs problèmes. Ainsi,

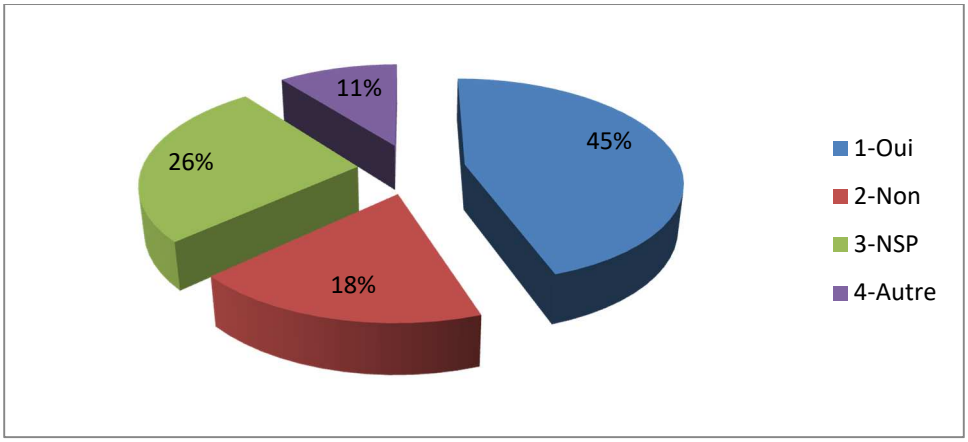
l'unanimisme autour du caractère abusif des grèves semble se dégager nettement au sein des parents d'apprenants approchés. Les propos d'un responsable d'association faîtière de parents d'élèves et d'étudiants l'illustrent bien.

> « […] c'est que les syndicalistes ont vu, de plus en plus, qu'à force de surtout tonner, les dirigeants les écoutent et ils en abusent. Evidemment, le jour où les revendications cesseront, le syndicalisme disparaitra. Donc les revendications sont la raison d'être même des syndicats. Alors qu'on sait que les dirigeants ne sont même pas capables de satisfaire à certaines revendications. Là, cela devient une grève fantaisiste. Il est vrai que tous les motifs sont pertinents, mais ne sont pas acceptables au regard du caractère essentiellement fiscal du budget national ». **Extrait des propos de E. A., membre du Bureau Exécutif National de la FNAPEEB, 13 Juillet 2015.**

Comme on s'aperçoit, le caractère répétitif des grèves, en raison de la désolation et de la lassitude qu'il créées au sein des parents d'apprenants, ne reçoit pas l'assentiment et le soutien de la majorité des parents.

4.2.2. Des apprenants des collèges et universités publics

Ils sont au total 38 apprenants (32 collégiens et 6 étudiants) qui ont été soumis aux questionnaires dans le cadre des travaux, car c'est d'abord eux qui souffrent des affres de la généralisation des grèves. Interrogés pour savoir si le syndicaliste béninois ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs, des apprenants ont choisi la modalité qui répond au mieux à leur conviction parmi les cinq (5) modalités qui leur sont proposées. Le graphique 2 ci-dessous donne plus de précisions par rapport à leur répartition.



Graphique 2 : Avis des apprenants sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits.

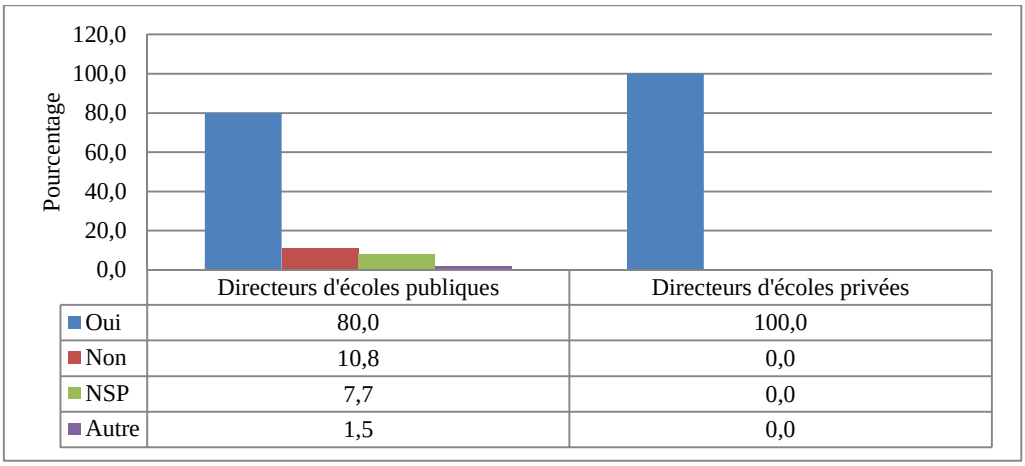
Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Le graphique 2 montre que 45% des apprenants rencontrés (soit 17 sur 38) pensent que le syndicaliste béninois s'accroche plus à l'exercice de ses droits syndicaux et de grève qu'à l'accomplissement de ses devoirs. N'ayant pas atteint une majorité absolue (c'est-à-dire 50% +1), on peut déduire que cette croyance reste modérée au sein des élèves et étudiants rencontrés.

4.2.3. Des responsables d'établissement scolaires et universitaires

Ils sont 80 responsables d'administrations scolaires approchés dont 78 interviewés (soit 65 directeurs d'établissements publics (EM, EPP et CEG) et 13 directeurs ou fondateurs d'établissements privés) puis 2 membres des administrations universitaires avec qui deux entretiens ont été organisés. Des pans de leurs opinions sont résumés dans les graphiques et tableaux ci-dessous.

A la question de savoir si les mouvements de grève se sont multipliés ces dernières années, les réactions enregistrées auprès des responsables d'établissements scolaires dans le cadre des interviews sont compilées dans le graphique 3 ci-dessous.



	Directeurs d'écoles publiques	Directeurs d'écoles privées
Oui	80,0	100,0
Non	10,8	0,0
NSP	7,7	0,0
Autre	1,5	0,0

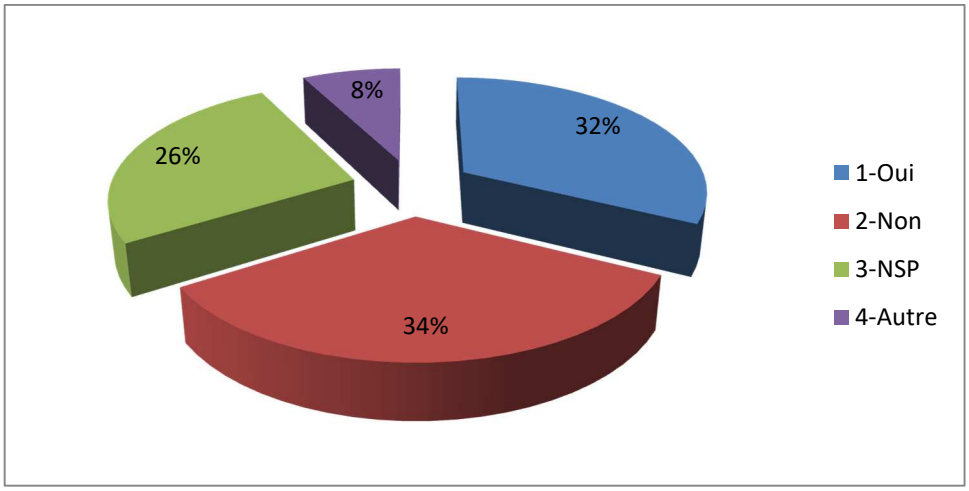
Graphique 3 : Impressions des directeurs d'écoles publiques et privées (EM, EPP et CEG) sur la généralisation des grèves

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Du croisement des résultats du graphique 3, il ressort nettement, aussi bien dans les établissements publics que privés, qu'au moins 80% des directeurs et promoteurs pensent que les grèves se multiplient surtout ces dernières années dans le système éducatif. Ceux du privé (100%) sont d'ailleurs même plus convaincus que ceux de la sphère publique (80%).

Quant à la question de savoir si le syndicaliste béninois ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève au détriment de ses devoirs, les directeurs et promoteurs

d'établissements scolaires ont eu des réactions divergentes. Ils ont été donc répartis suivant les cinq modalités qui leur sont proposées. Le graphique 4 suivant donne les précisions nécessaires.

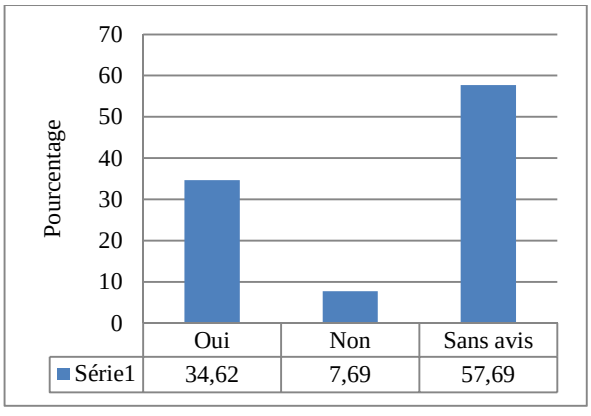


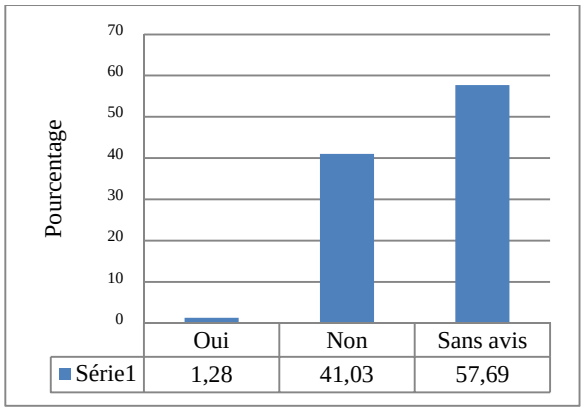
Graphique 4 : Positions des directeurs d'établissements scolaires sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

A l'analyse du graphique 4, il n'existe pas une nette domination entre les fractions correspondantes aux réponses ''Oui'', ''Non'' et ''NSP''. Les directeurs d'établissements sont divisés sur cette question. Cela peut être dû à leur double fonction: enseignant et administratif.

D'autre part, on s'est intéressé de savoir si les directeurs et promoteurs d'établissements scolaires approuvent ces grèves dans leurs principes universels et dans leurs pratiques au Bénin ? A cette préoccupation, les réactions enregistrées sont indiquées dans les graphiques 5 et 6 ci-dessous.





Graphique 5 : Répartition des directeurs d'établissements scolaires (publics et privés) suivant leur appréciation de la grève dans ses principes universels

Graphique 6 : Répartition des directeurs d'établissements scolaires (publics et privés) suivant leur jugement de la grève dans ses faits et pratiques au Bénin

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il faut noter que 57,69% (soit 45 sur 78) des directeurs d'établissements rencontrés sont sans avis pour trois raisons principales qu'ils ont évoquées : (i) l'ignorance des textes (nationaux et internationaux) régissant l'exercice du droit de grève ; (ii) la neutralité que leur impose le poste de directeur d'établissement public qui leur confère le statut d'autorité administrative, représentant légal de l'Etat ; et enfin (iii) le libre choix de ne pas répondre à certaines questions par convenance personnelle. Ainsi, 34,62 % (soit 27 sur 78) des directeurs rencontrés ou 81,82% (donc 27 sur 33) des directeurs ayant émis un avis sur cette préoccupation déclarent approuver la grève dans ses principes universels contre 7, 69% (6 sur 78) directeurs rencontrés ou 18,17% (soit 6 sur 33) directeurs ayant répondu à cette question. S'agissant de la grève dans ses faits et pratiques au Bénin, 41,03% (32 sur 78) des directeurs rencontrés, soit 96,97% (32 sur 33) des directeurs ayant opiné sur la préoccupation, en ont manifesté leur désapprobation contre 1,28% (1 sur 78) des directeurs rencontrés correspondant à 3,02% (1 sur 33) des directeurs ayant répondu à la question.

Quoi qu'ils soient interrogés individuellement, il est constaté presqu'à l'unanimité qu'ils déclarent être confrontés à leur poste de direction, aux mêmes problèmes, entre autres : le nombre relativement élevé des syndicats de base dans les établissements, la non tenue des AG pour désigner les représentants légitimes et légaux, dans le cadre de la collaboration qu'ils sont tenus d'avoir en tant que administratifs avec les partenaires sociaux à la base. Pour 85% des directeurs, la conscience syndicale a déserté le forum. Selon eux, il y a plus de réponses à des décisions des gouvernants, que de grèves réelles bien mûries. Dans ce sens, c'est une ambiance syndicale qui s'observe généralement et qui débouche souvent sur des grèves qui sont déclenchées, mais jamais clôturées et qui s'éteignent d'elles-mêmes. Des fois, il y a des enseignants qui se disent être en grève, mais qui sont au même moment aux cours, considérés comme des séances de rattrapages.

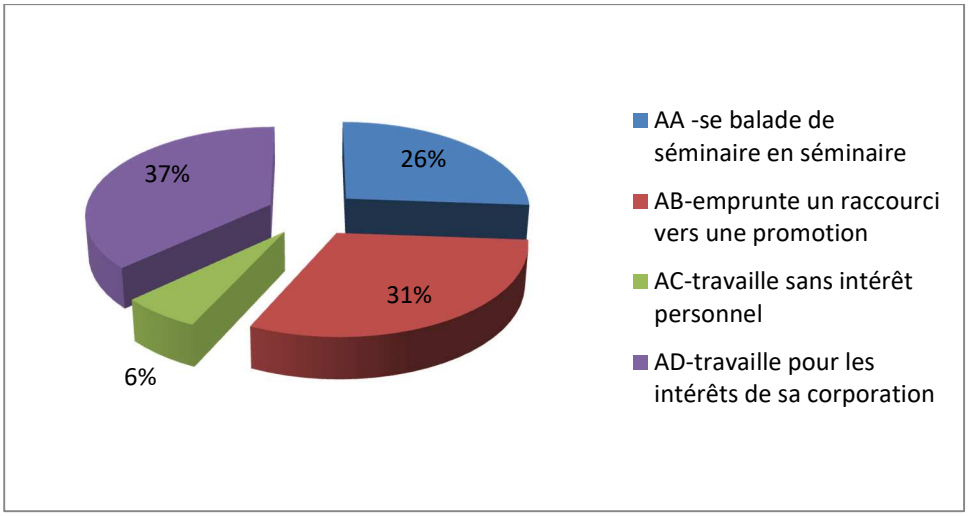
Pour les directeurs d'écoles rencontrés en général, quand une organisation syndicale X décide d'un arrêt collectif de travail, au lieu que cette décision n'engage exclusivement que ses militants, il n'est pas rare de constater que les militants d'autres organisations syndicales (Y,Z etc.), non signataires de ladite motion, et même les non-syndiqués, observent eux aussi des grèves. Or, par principe ils ne sont pas concernés d'autant que l'initiative ne relève pas de leur syndicat. En conséquence, ce sont des mouvements d'ensemble auxquels les directeurs assistent dans les établissements au point où, quand il arrive que certains enseignants vaquent, l'autorité administrative de tutelle ne sait pas si ceux-ci sont en grève ou simplement absents aux cours.

Les entretiens organisés dans les administrations universitaires, ont révélé l'existence des regrets identiques vis-à-vis de la généralisation des grèves. Pour les autorités rencontrées, ces types de comportements, ne facilitent pas la mission qui est dévolue à l'éducation, et remettent en cause, les fondamentaux et les valeurs universelles du syndicalisme.

Sous cet angle, certains directeurs d'établissements scolaires et autorités universitaires se sont amplement prononcés sur les valeurs que doit incarner tout aspirant aux responsabilités syndicales. Certains estiment qu'il est rare de trouver dans le milieu syndical au Bénin, des références ou modèles sur les plans de la moralité, de l'éthique et de la déontologie. Au lieu d'observer un syndicalisme à la base, c'est plutôt à un syndicalisme du sommet auquel ils assistent, puisque les décisions syndicales proviennent presque toujours d'en-haut (l'approche top-down) et subissent parfois un processus de légitimation à travers l'organisation des consultations à la base. Celles-ci ne sont qu'en réalité des séances d'information, de sensibilisation et de persuasion pour amener les militants à la base, à s'approprier, non seulement les décisions venant du sommet, mais faire en sorte que l'opinion nationale considère les participants comme les véritables auteurs. Pour s'en convaincre, les responsables dans une proportion de 97% ont développé des argumentaires soutenus par des exemples de cas précis. En voici un témoignage fort illustratif d'un directeur de Collège d'Enseignement Général (CEG).

> « […] Il arrive que certains d'entre nous constatent qu'il existe des grévistes qui ne connaissent pas le nom de leur syndicat de base, ignorent les textes parce que les réunions statutaires ne sont pas tenues ; ou quand-bien-même elles se tiennent, ces derniers n'y participent pas. Les textes et statuts sont allègrement violés pour sauvegarder des intérêts personnels et égoïstes au détriment des intérêts généraux ou à caractère corporatiste » **Extrait des propos de S.P.J., directeur du CEG Gbégamey, Cotonou, 27 avril 2015**.

En se prononçant sur le profil-type du syndicaliste béninois, les directeurs et promoteurs d'établissement scolaires portent des appréciations par une prise de position claire, par rapport aux modalités qui leur sont proposées et résumées dans le graphique 7 infra.



Graphique 7: Postures des directeurs par rapport aux différentes modalités d'appréciation du profil-type d'un acteur syndical béninois

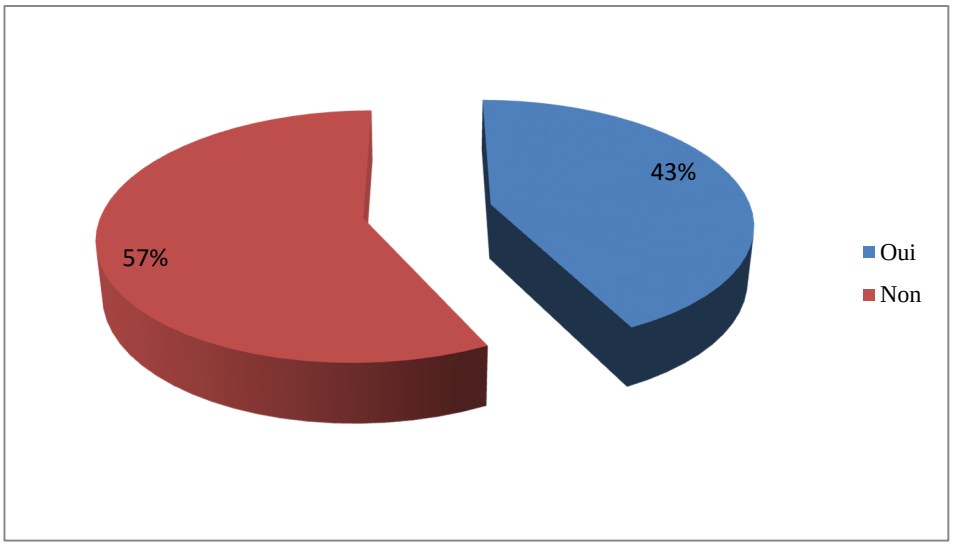
Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

A l'analyse du graphique 7, on peut conclure que les avis sont largement partagés. Toutefois, ce qui saute à l'œil nu, c'est le fait que parmi les 78 directeurs et promoteurs d'établissements scolaires interrogés, seuls 6% pensent que le syndicaliste béninois travaille sans intérêt personnel. Ce qui suppose que 94% de ce groupe considèrent que l'action syndicale n'est pas toujours orientée dans le sens de l'intérêt général.

4.2.4. Du personnel enseignant adjoint

Le personnel enseignant a également ses propres perceptions et manières d'appréhender le syndicalisme au Bénin, particulièrement dans le système éducatif. Ils sont un total de 96 (EPP : 46 et CEG : 50) sur 108 enseignants adjoints, syndiqués et non syndiqués, qui ont volontairement accepté de participer aux interviews réalisées avec un taux de couverture de 88,9%, en dehors des 30 participants (EPP : 10 et CEG : 20) aux focus groups. Au niveau supérieur, 4 universitaires ont chacun pris part à un entretien individuel conjointement programmé avec leur franche collaboration. Un constat s'est imposé qu'il importe de rappeler.

En effet, quels que soient les modes de collecte utilisés (interviews, entretiens individuels et discussions de groupes), force est de constater que les enseignants rencontrés ne sont pas tous des syndiqués. Les résultats issus des interviews et présentés sous la forme du graphique 8 ci-dessous l'illustrent très bien.



Graphique 8 : Situation d'appartenance des enseignants adjoints à une organisation syndicale de base dans le système éducatif béninois

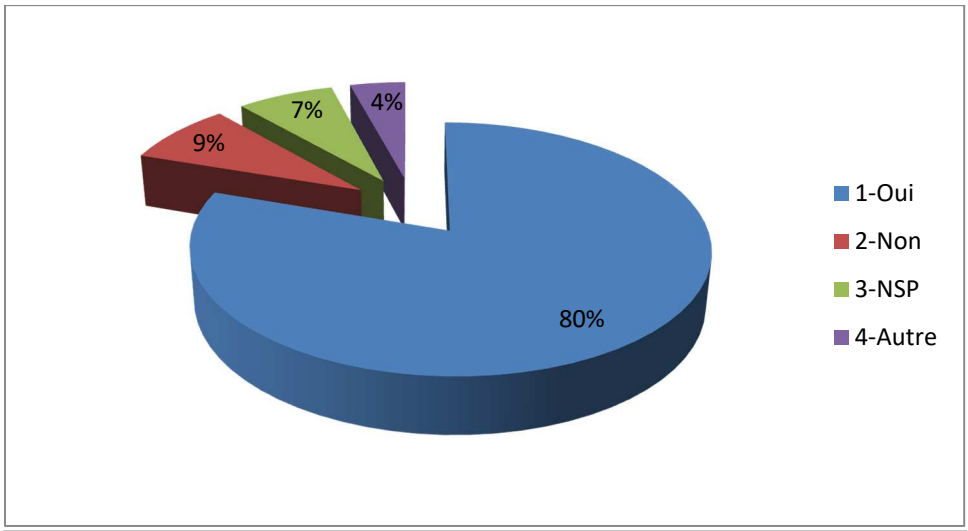
Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Les résultats du graphique 8 montrent que les enseignants non-syndiqués, c'est-à-dire, ceux ne détenant pas une carte de membre d'un syndicat de base suivant leur déclaration, représentent une proportion de 57% des enseignants approchés. Les non-syndiqués sont dominants et cette dominance pourrait se renforcer si les critères tels que le paiement régulier des cotisations et la participation active à l'animation de la vie de l'organisation syndicale à laquelle l'enseignant déclare être un des membres, étaient pris en compte. C'est donc un paradoxe auquel on assiste avec la manifestation des grèves générales, c'est-à-dire, des mouvements d'ensemble, alors que tous les enseignants ne sont pas des syndiqués, ni militants.

Sur la question, voici un extrait de la réflexion que propose un ancien responsable syndical ayant assumé de hautes fonctions, aussi bien dans le domaine du militantisme syndical que dans l'arène politique nationale.

> « […] On n'a pas le droit de grève si on n'est pas préalablement syndiqué. Être syndiqué suppose qu'on a régulièrement sa carte de membre, qu'on s'acquitte régulièrement de ses cotisations et qu'on est vraiment un militant syndical. Or ces principes ne sont plus respectés aujourd'hui dans le milieu syndical au Bénin» » **Extrait de l'entretien avec A. T., acteur syndical et politique, puis personne-ressource, 17 Juillet 2015**.

A la question de savoir si les mouvements de grève prolifèrent dans le système éducatif ces dernières années, les avis des enseignants adjoints interviewés sont partagés. Le graphique 9 ci-après présente les résultats obtenus à cet effet.

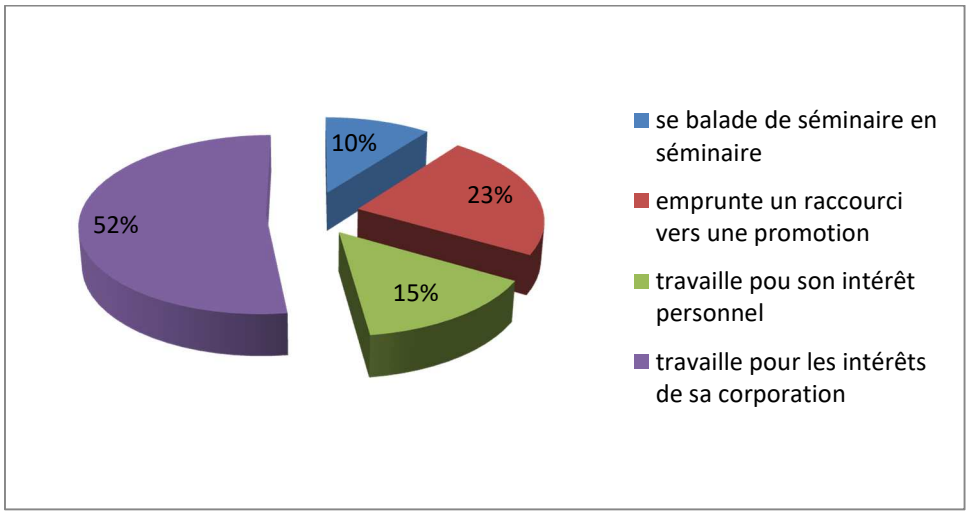


Graphique 9 : Réactions des enseignants adjoints sur la généralisation des mouvements de grèves dans le système éducatif

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il ressort de l'analyse du graphique 9 que 77 sur 96 enseignants adjoints rencontrés, soit une proportion de 80% reconnait que les grèves se généralisent de manière cyclique dans le système éducatif ces dernières années. Autrement dit, ils sont largement conscients du caractère cyclique des grèves.

Par ailleurs, en réagissant par rapport au profil-type du syndicaliste béninois comme chez les directeurs et promoteurs d'établissement scolaires, les enseignants adjoints ont donné eux-mêmes des appréciations synthétisées au moyen de modalités à travers le graphique 10 ci-dessous.



Graphique 10 : Répartition des enseignants adjoints rencontrés selon leur appréciation du profil-type d'un syndicaliste béninois

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Le graphique 10 révèle qu'au-delà des divergences, 52% enseignants adjoints rencontrés (soit 50 sur 96) estiment que le syndicaliste béninois travaille pour les intérêts de sa corporation. 48% ne partagent pas cet avis, car pensent-ils que les intérêts particuliers sont mis devant ceux de la corporation, c'est-à-dire, les intérêts généraux. Autrement dit, ces derniers le perçoivent avec des manœuvres personnelles et égoïstes [se balade de séminaire en séminaire (10%) à la recherche des « jetons de présence ou perdiems» ; emprunte un raccourci vers une promotion carriériste, sociale et politique (23%) ; travaille pour son intérêt personnel (15%)].

Certains enseignants ont même affirmé sans détours que leurs collègues qui se sont engagés dans le militantisme syndical et qui ont eu l'occasion d'occuper des postes de responsabilité et de décision, ont rapidement connu une ascension administrative et une amélioration financière de leur carrière ''impactant'' positivement leur statut social. En réalité, ils sont craints pour leur pouvoir sécant et pour leur capacité de mobilisation des travailleurs en général et au-delà, de la communauté nationale comme internationale, aux fins de déstabiliser les pouvoirs publics. C'est pourquoi, ils sont courtisés par divers mécanismes (tentatives de corruption, nomination, soutiens moral et financier en cas de difficultés de vie, etc.), par les autorités politico-administratives, notamment celles qui ont la phobie des grèves, et qui n'ont pas intérêt que les grèves une fois déclenchées ne s'éternisent.

Ils sont également dissuadés (violence policière, arrestation, demande d'explication, sanctions administratives, règlement de compte politique, etc.) surtout quand ils n'obtempèrent pas ou n'adhèrent pas aux solutions et compromis que leur proposent les gouvernants.

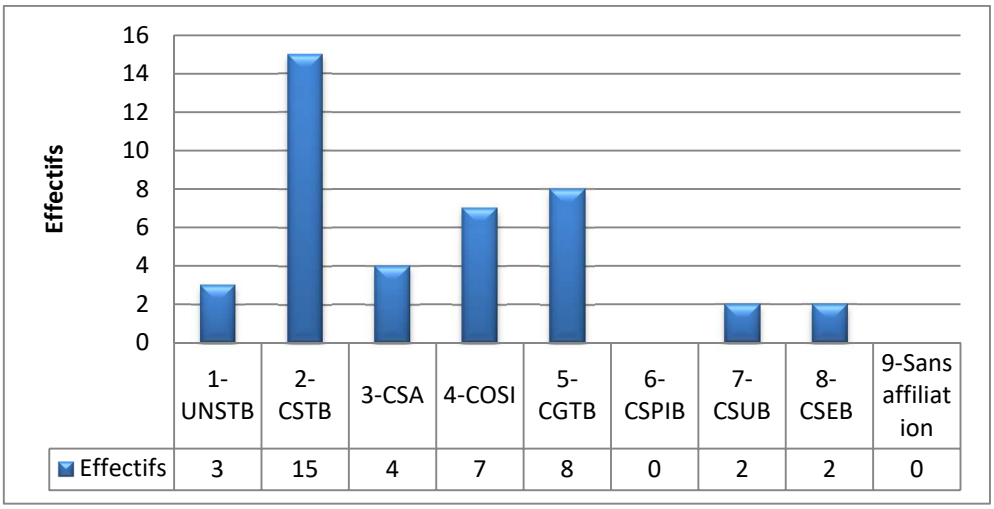
D'ailleurs, un groupe d'enseignants, rencontrés en octobre 2015 au ministère en charge de l'enseignement maternel et primaire, décrivent les relations entre le pouvoir politique (c'est-à-dire, celui qui organise les autres types de pouvoirs, mais qui se laisse également influencé par ces derniers) et le pouvoir sécant par cette formule fort simple, mais empreinte de sens :

> « Plus la capacité de nuisance d'une organisation syndicale est grande vis-à-vis de l'autorité publique, plus ses responsables principaux sont craints, mieux considérés et mieux "traités", puis bénéficient davantage d'attention et de privilège de la part des gouvernants. Dans le cas échéant, le revers leur est terrible » **Extrait de discussions dans le cadre d'un focus groups avec 10 enseignants rencontrés au MEMP, Porto-Novo, 2 septembre 2015**.

Ces enseignants adjoints sont convaincus que la peur du syndicat par certaines autorités politico-administratives explique le raffermissement des mouvements de grève. Prenant conscience des avantages qu'ils peuvent tirer de l'activisme syndical, certains enseignants

militants entreprennent des démarches de création de syndicat pour en être habilement le premier bénéficiaire.

Dans le but de saisir l'image que projette l'action syndicale au sein des enseignants rencontrés, quelques questions clés ayant trait à l'utilité, à l'importance, à la croyance au militantisme syndical et à bien d'autres aspects non moins importants, ont été évaluées à l'occasion des interviews menées auprès des enseignants adjoints. Les réponses obtenues en réaction à ces questions clés sont présentées dans le graphique 11 et le tableau VI.



Graphique11: Répartition des enseignants adjoints militants selon la centrale/ confédération syndicale d'appartenance de leur syndicat de base

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du graphique 11, il ressort que la CSTB est première centrale syndicale à laquelle sont affiliés les syndicats de base auxquels appartiennent les enseignants adjoints syndiqués ou militants rencontrés dans le cadre de la présente thèse. La CGTB et la COSI occupent respectivement la deuxième et troisième place. La CSPIB vient en dernière position. Ces différents rangs traduisent en réalité la représentativité syndicale confédérale au milieu des enseignants ayant participé à la recherche. Il faut souligner que l'Etat, face à des difficultés qu'il enregistre dans le cadre du dialogue social, notamment par rapport à la préoccupation relative à la représentativité syndicale au sein des travailleurs, avait institué l'organisation des élections professionnelle que l'on évoquera plus loin. L'intérêt de savoir la représentativité syndicale, réside dans le fait que les gouvernants cherchent à savoir les faîtières syndicales qui ont le plus d'influence sur les travailleurs, parce que considérées comme des interlocuteurs crédibles aux yeux des enseignants. Par exemple, à la suite d'un débrayage général, quelle serait

l'issue d'une levée de motion prise par un consortium de centrales syndicales non ou peu représentatives, sans celles bénéficiant de plus de crédit au sein des travailleurs ? Sans doute, il n'y aura pas une reprise totale.

Tableau VI: *Répartition des enseignants adjoints selon leur opinion sur des questions clés en lien avec le syndicalisme au Bénin*

N°	QUESTIONS CLES	Effectif ou pourcentage	REPONSES		
			1-OUI	2-NON	TOTAL
1	Les enseignants peuvent-ils se défendre sans les organisations syndicales ?	Nombre	31	65	96
		Pourcentage	**32,29**	**67,71**	**100**
2	Les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les aspirations des enseignants ?	Nombre	78	18	96
		Pourcentage	**81,25**	**18,75**	**100**
3	Les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils en action les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?	Nombre	71	25	96
		Pourcentage	**73,96**	**26,04**	**100**
4	Les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants à la base ?	Nombre	58	38	96
		Pourcentage	**60,42**	**39,58**	**100**
5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?	Nombre	84	12	96
		Pourcentage	**87,50**	**12,50**	**100**
6	Les syndicats du personnel enseignant font-ils passer leurs intérêts avant ceux des enseignants à la base ?	Nombre	69	27	96
		Pourcentage	**71,87**	**28,13**	**100**
7	Les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux enseignants ou à leurs membres à la base ?	Nombre	73	23	96
		Pourcentage	**76,04**	**23,96**	**100**
8	Les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?	Nombre	73	23	96
		Pourcentage	**76,04**	**23,96**	**100**
9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu syndical au Bénin ?	Nombre	80	16	96
		Pourcentage	**83,33**	**16,67**	**100**

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Sur les 96 enseignants adjoints interviewés, on peut retenir des résultats du tableau V que les enseignants ne peuvent pas se défendre sans être syndicalement organisés (67,71%) et que les syndicats du personnel enseignant assument un rôle irremplaçable, c'est-à-dire important, dans la représentation des enseignants (60,42%). Selon les mêmes enseignants adjoints, les syndicats du personnel enseignant traduisent les aspirations des enseignants aux

autorités (81,25%) et les décisions des directions d'établissements scolaires en actions (73,96%). Ils rendent donc des services aux enseignants et aux apprenants (76,04%), mais font également passer leurs intérêts avant ceux des enseignants qu'ils servent (71,87%). L'action syndicale dans le système éducatif perturbe le déroulement des activités scolaires (87,50%) et est manifestement touchée par la corruption et la mauvaise gouvernance aux dires de 83,33% des enseignants rencontrés.

Deux enseignants dont un responsable syndical donnaient leur perception du syndicalisme en ces termes ci-dessous. Le premier, réagissant sur l'importance et l'utilité des syndicats a fait cette déclaration:

> « […] On n'obtient rien dans ce pays sans revendication, ni action syndicale. Autrement dit, les organisations syndicales font beaucoup pour nous dans le cadre de la défense de nos droits. Moi, je pense personnellement que les syndicats sont très utiles pour le développement et le progrès. Pour s'en convaincre, voyez-vous, l'avènement du Renouveau démocratique n'est que l'aboutissement de leurs nombreuses luttes dans le passé » **Extraits de propos de D.C.E, instituteur, Ecole Primaire publique-Centre Natitingou, 20 Octobre 2015**.

Comme il le dit, effectivement les enquêtes ont permis de savoir que le travailleur béninois, fut-il un enseignant ou non, n'a jamais pu bénéficier d'un quelconque avantage majeur des gouvernants sans ‘’tempêter’’, et ceci de façon farouche. Ce faisant, la grève est systématisée pour appuyer les revendications. Comme implication, elle cesse d'être l'ultime recours dans la pratique telle que prévoient les textes.

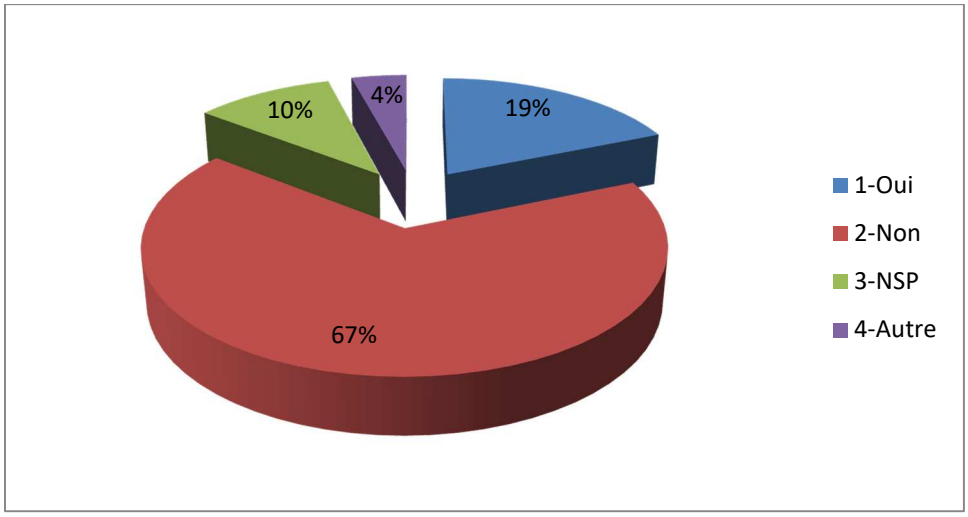
Par ailleurs, le second enseignant qui occupait le poste de SG /SYMEMP, se prononçant sur le fait que les responsables syndicaux privilégient parfois leurs propres intérêts en lieu et place des intérêts corporatistes, a martelé au cours de son allocution pendant leur congrès de 2015 ceci :

> « […] On ne vient pas au syndicalisme pour s'enrichir. On se met dans un premier temps au service des autres. Et quand vous le faites bien, les moyens peuvent venir […] » **Extraits de la déclaration de Soulé BAKARY, SG SYNEMP sortant lors de leur 10è congrès tenu à Cotonou en 2015**.

Cette déclaration vient corroborer l'idée selon laquelle il existe des enjeux et intérêts dans l'exercice du syndicalisme qui sont convoités par certains acteurs, même s'ils les dissimulent pour faire croire qu'ils sont au service de leurs pairs.

Questionnés pour savoir si le syndicaliste béninois ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs, les enseignants adjoints se sont prononcés sur cette

préoccupation. Cela a permis de les répartir suivant les cinq (5) modalités qui leur sont proposées. Le graphique suivant compile les résultats obtenus auprès des enseignants adjoints à cet effet.



Graphique 12 : Répartition des enseignants adjoints enquêtés selon leur opinion sur l'attitude des syndicalistes béninois vis-à-vis de leurs devoirs et droits.

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Le graphique 12 montre que 67% des enseignants adjoints consultés, soit 65 sur 96, estiment que le syndicaliste béninois ne sait pas qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève. Celui-ci se donne également à ses obligations professionnelles. Etant donné que les enseignants adjoints sont aussi des acteurs incontournables au centre desdits mouvements de grève, cette position exprimée dans une large proportion de 67% n'est pas surprenante. En réalité, ils adoptent généralement une posture défensive dans leurs déclarations. Toutefois, il existe également une proportion de 19% qui pense que le syndicaliste béninois ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs.

Nonobstant la pluralité divergente de l'image que projette le syndicalisme dans le milieu enseignant, il se dégage que les syndicats sont utiles et importants au regard des acquis personnels, corporatistes et communautaires, même si leurs actions 'impactent'' négativement les rendements scolaires et académiques immédiats. Le syndicalisme béninois est parfois obstrué par des pratiques corruptives.

4.2.5. Des autorités de l'Administration Gouvernementale (Gouvernement/ministères)

Les travaux sont étendus aux administrations centrales et déconcentrées du système éducatif national où se sont déroulés des entretiens individuels avec 20 sur 21 autorités

attendues (soit un taux de couverture de 95,23% en ce qui concerne particulièrement cette cible), pour appréhender la perception qu'elles se font du syndicalisme béninois. Globalement, les idées qui ont émergé des différentes discussions à la suite de l'analyse de contenu donnent la synthèse suivante.

Pour les autorités, les grèves sont en général fantaisistes, pas toujours fondées, trop spontanées au lieu d'être l'ultime recours. Elles sont devenues le sport national quotidien des syndicalistes béninois. Au sein de ceux-ci, il existe certains activistes qui tiennent la plupart du temps, des écarts de langage vis-à-vis des autorités. Il y en a même qui s'adonnent aux chantages en vue d'en tirer des bénéfices personnels immédiats ou futurs. Ce sont des acteurs sociaux qui veulent tout et maintenant pour eux seuls, et qui oublient les autres composantes de la Nation, de même que les générations futures. Certains sont très agressifs et violents verbalement et n'ont aucun respect pour l'autorité. Certaines autorités rencontrées insistent sur le fait que ce n'est pas du syndicalisme qui est observé au Bénin, mais plutôt une déviance syndicale presque comparable à l'anarchie et au désordre dans la mesure où, les fondamentaux du syndicalisme et le sens du travail ont déserté le forum.

D'autres déclarent sans ambages que certains syndicalistes font des amalgames entre syndicalisme et politique. A ce propos, l'exemple le plus illustratif qui est revenu plusieurs fois au cours des entretiens concerne le cas de la CSTB dont la plupart des membres les plus influents sont issus du Parti Communiste du Bénin. Eux-mêmes ne s'en cachent d'ailleurs pas, contrairement aux responsables d'autres organisations syndicales, dont certaines des actions sont éminemment politiques. La création du Front de Défense de la Démocratie (FDD)[55] le 14 octobre 2010 constitue une des preuves de cette assertion. Plusieurs autres exemples existent.

Au total, quels que soient leurs profil, rang, niveau de responsabilité ou poste occupé, les autorités rencontrées dans le système national de l'éducation sont unanimes à affirmer que l'action syndicale telle que conduite particulièrement au Bénin crée en général des troubles à l'ordre public, notamment à l'occasion des sit-in, des marches et des grèves sur les espaces publics. Certains grévistes empêchent parfois avec brutalité leurs collègues qui veulent vaquer normalement à leurs occupations. Et pourtant, se désolent quelques-uns, ce sont eux qui s'érigent en donneurs de leçons pour les autres. Pour les conseillers en charge du dialogue social au niveau des différents cabinets ministériels de l'éducation, le syndicalisme béninois traverse une sérieuse crise de valeurs à l'instar de notre société actuelle. Si les autorités consultées ont

[55] En réalité, c'est un creuset politique regroupant aussi bien certains syndicalistes que d'acteurs politiques, comme de la société civile qui, étaient à l'époque opposés au pouvoir exécutif

diversement apprécié le syndicalisme en raison des multiples perceptions que l'action syndicale à la béninoise leur renvoie, on note néanmoins qu'elles reconnaissent unanimement l'importance des syndicats dans un système de gouvernance démocratique. Toutefois, elles fustigent collectivement les caractères presque permanents, spontanés et violents des mouvements de grève, généralement effectués sans service minimum dans le contexte du Bénin.

4.2.6. Institutions de République telles que le HCGC, l'OPM[56] et le CNE[57]

Les avis des responsables des institutions[58] rencontrés sont identiques. Ils partagent tous les mêmes opinions quant au syndicalisme en général et notamment à l'action syndicale dans le système éducatif béninois. Tous fustigent la récurrence des grèves qui se manifeste dans ce secteur important et invitent l'ensemble des acteurs au dialogue et à la sauvegarde de l'intérêt général.

Certains responsables d'institutions incombent la responsabilité de dégradation aux Béninois eux-mêmes. Ils estiment que, contrairement aux dahoméens, les Béninois ont perdu le sens et la valeur du travail, puis de l'intérêt général. Ils insistent également sur le fait qu'ils ne nient pas l'existence des problèmes liés à la gouvernance et à l'injustice sociale dans l'administration béninoise. D'après ces personnalités, la réalité est que le pays est confronté à ces difficultés parce qu'il traverse une crise de valeurs depuis un moment.

En se référant aux textes juridiques qui créent respectivement ces institutions, leur champ d'action respectif ne prend pas en compte la gestion des conflits de travail et du dialogue social. Cependant, il n'en demeure pas moins qu'elles sont aussi préoccupées ou jouent sans battage médiatique, certains rôles allant dans le sens de la recherche du dialogue ou de l'apaisement social. Aux dires des responsables, leurs institutions prennent en sourdine des initiatives de médiation parce qu'elles sont souvent interpellées par des citoyens, notamment les acteurs de la société civile. Légalement, leurs interventions se limitent généralement à la facilitation et à la plaidoirie.

C'est dans ce cadre que le Conseil National de l'Éducation (format sous le régime du Président Thomas Boni YAYI) par exemple, soucieux de la nécessité de respecter le calendrier

[56] Loi 2009-22 du 11 août 2009 instituant le Médiateur de la République/ Décret 2009 du 21 août 2009 portant nomination de Monsieur Albert TEVOEDJRE en qualité de Médiateur de la République.
[57] Décret 2009-139 du 30 avril 2009 portant création, attributions, composition, et fonctionnement du Conseil National de l'Education.
[58] A la faveur d'une décision prise en conseil des ministres au cours de la mandature présidentielle qui a commencé en 2016, le HCGC est dissout et le CNE est en train de changer de format et d'attributions

scolaire et de relancer le dialogue social, avait été très actif dans la préparation et l'organisation du second forum du secteur de l'éducation des 17, 18 et 19 décembre 2014. La tenue de cette rencontre à l'échelle nationale se justifiait par la persistance de multiples dysfonctionnements dans le système éducatif béninois. En fait, il s'agissait du diagnostic du secteur de l'éducation qui était au cœur des échanges autour de plusieurs communications portant entre autres, sur « le respect du calendrier scolaire » et sur « l'importance du dialogue social pour une année scolaire et académique apaisée ». Pour le Chef de l'Etat en exercice à l'époque, il fallait que les Béninois parviennent à se mettre en accord sur ce que doit être leur pays, leur système éducatif[59]. C'est dans cette perspective que le Médiateur de la République, Albert TEVOEDJRE[60] déclarait être fondamentalement opposé à toute grève qui tue l'intérêt général. D'ailleurs, il s'agit d'une posture que l'autorité concernée avait publiquement affichée au cours du discours de présentation du rapport de son institution en 2010 à la Présidence de la République qu'il a réitérée au cours de l'entretien qui lui est accordé.

4.2.7. Des syndicalistes

Les syndicalistes qui sont les principaux acteurs au centre des décisions syndicales n'ont pas été occultés par la présente thèse consacrée à la grève dans le système éducatif. Ils sont au total vingt-cinq (25) secrétaires généraux [8 centrales ou confédérations, 15 syndicats de base (dont 8 dans l'enseignement maternel et primaire, 6 dans l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle et 1 dans l'enseignement supérieur) et 2 organisations intersyndicales] qui ont été intimement associés aux entretiens individuels organisés dans le cadre de la collecte de données. La synthèse et les observations faites qui ont émergé des discussions se présentent ainsi qu'il suit.

Il existe dans le système éducatif béninois deux tendances de syndicalistes : (i) les modérés considérés à tort ou à raison comme des ''syndicats jaunes'' et (ii) les radicaux/extrémistes vis-à-vis des gouvernants.

Toutefois, quels que soient les divergences, les clivages et les défauts de cohésion constatés dans le syndicalisme en raison de la philosophie et de la conception que chaque organisation

[59] Cf. site web : www.bj/actualites/marina/deuxieme-forum-sur-le-secteur-de-leducation-au-benin-le-diagnostic-du-systeme-au-coeur-des-echanges du 20/05/2016 à 21h53mn.

[60]Personnalité politique béninoise ayant occupé de hautes fonctions dans son pays et au niveau de la communauté internationale, notamment auprès du BIT et des Nations Unies en qualité de médiateur dans le cadre de la crise ivoirienne. Pour de plus amples détails, se référer à son Discours de présentation du rapport 2010 du Médiateur de la République au Chef de l'Etat.

syndicale se donne par rapport à ses objectifs, rôles et responsabilités, les acteurs syndicaux s'accordent pour la plupart sur trois points :

- les avantages et privilèges accordés aux Béninois en général et singulièrement aux travailleurs de la sphère publique sont du fait des multiples luttes syndicales. Certaines luttes ont même été qualifiées de hautes luttes, en raison des sacrifices auxquels les contestataires et grévistes ont dû faire face et qui ont pour nom : les défalcations sur les salaires pour fait de grève, les répressions policières violentes, les emprisonnements systématiques, les tortures, les exactions, les pertes de vies humaines, les contraintes à l'exil, etc. Aux dires des syndicats, dans l'histoire du Bénin depuis la conférence nationale, il n'y a jamais eu un quelconque avantage important accordé aux travailleurs sans lutte. C'est pourquoi, ils se sont rendu compte de ce que «seule la lutte paie». A ce niveau, il est vrai qu'il y a plusieurs formes de luttes. Elles peuvent être aussi violentes que pacifiques. Seulement au Bénin, les luttes prennent souvent une tournure violente du fait des gouvernants ;
- Ce sont les dirigeants qui sont responsables du foisonnement des grèves dans le pays en général et particulièrement dans le système éducatif, parce qu'ils veulent ainsi de par leur manière de gérer les affaires publiques. Cette posture, les confédérations et centrales syndicales l'ont ensemble réaffirmée quand il s'est agi d'envoyer à l'Assemblée Nationale par une correspondance leurs remarques, observations et commentaires sur la proposition de loi portant exercice du droit de grève en République du Bénin initiée par les Députés de la mouvance en 2011. Un extrait de ladite lettre mentionnait clairement ce qui suit :

  > « la multiplication depuis 2007 des mouvements de grève dont parlent les initiateurs de la proposition de loi sur le droit syndical et le droit de grève, est loin d'être le fait d'une déviance sociale de la part des travailleurs et de leurs syndicats, mais de celui d'une gouvernance économique et sociale à vue et calamiteuse »[61].

- Il y a des risques énormes liés aux grèves qu'encourent tous manifestants : organiser des mouvements de grève, c'est prendre fatalement des risques de tous genres. En la matière, il n'existe pas de risque zéro même sous les systèmes politiques démocratiques.

[61] Figure dans les remarques et avis des Centrales et Confédérations sur la proposition de loi portant exercice du droit de grève en République du Bénin (une initiative du Député DEBOUROU), contenus dans une lettre adressée, le 21 Décembre 2011, à madame la Présidente de la Commission des Lois et des Droits de l'Homme de l'Assemblée Nationale.

Ainsi, pour les syndicalistes en général, le Renouveau démocratique et les avantages (y compris la Conférence Nationale de févier 1990) qu'il a induits, ne sont rien d'autre que les acquis des hautes luttes dans lesquelles, le peuple béninois s'est engagé à un moment de son histoire. Depuis lors, les travailleurs n'obtiennent rien sans grèves. D'après eux, c'est "le seul langage" que reconnaissent les gouvernants béninois. Autrement dit, c'est la seule arme redoutable de pressions sur les décideurs politiques, aux mains des travailleurs qui soit capable de faire fléchir ou reculer les gouvernants par rapport à une action initiée, ou une décision prise et qui fâche. D'après eux, ils savent que selon les textes, c'est l'ultime recours après les négociations, les sit-in et les marches de protestation. Donc, ce n'est toujours pas de gaîté de cœur qu'ils en arrivent à cette situation extrême qu'eux-mêmes déplorent, car les gouvernants restent généralement indifférents aux autres formes de recours. Aussi existent-ils certains sentiments constants qu'ils partagent ensemble et qu'il est important de préciser. C'est par exemple le fait qu'ils croient que les gouvernants ne respectent pas les responsables syndicaux. Ils pensent qu'ils ne sont pas considérés comme de véritables partenaires sociaux et regrettent le fait que les gouvernants ne sont pas prêts à gérer au mieux les deniers publics dans la transparence la plus totale. Pour les affaiblir, les gouvernants n'hésitent pas à favoriser leur émiettement par divers moyens (corruption, favoritisme, sanction administrative, provocation d'une dissidence ou rébellion intra-syndicale, affectation ‘’abusive’’ des responsables syndicaux, règlement de compte dans le redéploiement du personnel enseignant, tentative de politisation, séances d'information et de sensibilisation organisées par les membres de Gouvernement à l'endroit des syndiqués à la base et des populations etc.). Ils sont donc convaincus du fait que « les gouvernants sont responsables de la multiplication des mouvements de grève » pour ainsi utiliser leurs propres termes.

Par contre, les divergences notées sont relatives aux modes d'action et à la perception que les deux groupes syndicaux se font du profil type d'un responsable syndical, et de la finalité du syndicalisme. Si les syndicalistes modérés s'adonnent à une autocritique, ce n'est pas le cas chez leurs ‘’camarades’’ qui adoptent généralement des positions radicales.

Ainsi, pour la plupart des responsables des syndicats modérés, les valeurs syndicales et les fondamentaux du syndicalisme ne sont plus respectés. Dans cette logique, un des membres fondateurs de la CSEB créée en 2012 estime avoir eu l'idée de créer une confédération acquise aux valeurs d'éthique et de bonne gouvernance, parce qu'il a fait le constat de ce que « l'arbitraire, l'effritement des valeurs, l'esprit féodal et l'amalgame sont, entre autres, les maux qui éprouvent la lutte syndicale au Bénin». A partir de là, ils (ses camarades et lui) ont senti le

besoin de redorer le blason du leadership syndical. D'autres groupes d'acteurs syndicaux ont ajouté que « le phénomène auquel on assiste, s'apparente au mercantilisme syndical ou à la délinquance syndicale ». Ainsi, tout porte à croire que, dans les pratiques au Bénin, ce que l'on observe, n'est pas du syndicalisme du développement parce que les responsables syndicaux ne devraient pas entretenir une collusion entre syndicalisme et politique d'une part, et d'autre part, entre action syndicale et activité commerciale.

Par contre, chez les responsables syndicaux virulents, leurs camarades de tempérance modérée sont des "corrompus" ; ce sont "des appendices de l'appareil Gouvernemental". Ils leur reprochent une certaine proximité avec les Gouvernements. Pour les syndicats dits extrémistes, on ne saurait être dans le syndicalisme sans verser dans le politique car le syndicalisme est avant tout une action politique, parce qu'il rentre dans le cadre de la gestion des affaires de la cité. Dans cette perspective, un responsable syndical de la FéSEN affiliée à la CSTB approché en 2015, exprimait cette perception en ces termes : « toute grève est politique dans le sens large du terme parce que les revendications sont adressées au Gouvernement qui est un organe éminemment politique» **Extrait de l'entretien avec Z.E, responsable à la FéSEN/CSTB, 23 Décembre 2015**.

Une posture que partageait déjà Abissi (1998) lorsqu'il affirmait sans ambages que :

> « la grève qui est une expression des libertés syndicales est souvent considérées comme une action politique visant les pouvoirs publics ; ceux-ci trouvent qu'elle porte atteinte à l'ordre et à la sécurité publiques, qu'elle entâche le crédit du pays alors que l'on a besoin des ressources extérieures pour son développement, qu'elle ralentit sinon compromet l'édification de la nation » (Abissi, 1998 :68).

Approchée par rapport au débat sur la philosophie qui doit guider l'action syndicale, une personne-ressource ayant occupé des plus hautes fonctions ou responsabilités aussi bien en milieu syndical (SG d'une centrale syndicale) qu'au niveau des pouvoirs publics (ministre, président d'institution) a apporté les précisions et nuances suivantes.

> « Il existe trois stades de développement d'un syndicat. Le niveau primaire est celui du syndicat corporatiste qui lutte exclusivement pour la défense et la préservation des intérêts matériels et moraux de la corporation. Le second stade est celui du syndicat politiquement engagé. Ses interventions vont au-delà du champ d'action d'un syndicat corporatiste. Le syndicat engagé se réserve le droit de se prononcer sur des affaires publiques, mais ses responsables prennent le soin de préciser qu'il est apolitique. Autrement dit, il est exclu de l'exercice du pouvoir. Il y a un troisième stade d'évolution syndicale correspondant au syndicat partisan qui peut conquérir le pouvoir et l'exercer » **Extrait de l'entretien avec A. T., acteur syndical et politique, puis personne ressource, 17 Juillet 2015.**

Il ressort donc de l'analyse des perceptions et opinions, que le syndicalisme dans le contexte béninois peut être habilement détourné de ses fonctions officielles ou régaliennes pour être mis au service des intérêts et objectifs personnels et égoïstes ; comme quoi on ne peut qu'être mieux servi que par soi-même. Ce faisant, on rejoint à cet effet, l'idée de fonctions manifestes et de fonctions latentes développée par Merton (1955); lesquelles fonctions semblent être à la fois poursuivies par la plupart des acteurs syndicaux au Bénin.

De même, l'analyse des opinions sur le syndicalisme béninois révèle une dynamique organisationnelle qu'évoque le deuxième postulat de l'analyse stratégique de Crozier (1977) qui développe une théorie des organisations selon laquelle les hommes ne se considèrent jamais comme des moyens au service des buts d'une organisation, car ils ont des buts propres, pensent différemment de la direction fixée pour les objectifs poursuivis par leur organisation, et ne sont jamais passifs devant les décisions du groupe. Cela suppose que les comportements organisationnels dans le milieu syndical constituent également une source de généralisation de grèves. Pourtant, un cadre juridique et légal existe au Bénin, en ce qui concerne la jouissance et l'exercice du droit syndical et celui de la grève. Comment se présente-t-il et quelles sont ses forces et faiblesses.

4.3. Cadre juridique et légal

Les mouvements de grève sont juridiquement et légalement encadrés par plusieurs textes. Certains sont nationaux, d'autres internationaux. C'est pourquoi, on s'est efforcé d'appréhender le référentiel juridique à deux niveaux : le niveau international et celui national.

4.3.1. Au niveau international

Les références au niveau mondial concernent beaucoup plus les conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

4.3.1.1. Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Selon le dictionnaire de Poche Larousse (2011), une convention peut être assimilée à un accord, un pacte, une manifestation périodique entre les membres d'un parti ou les spécialistes d'un domaine. Au pluriel, elle peut désigner les règles de la vie en société ou en communauté qu'il est convenu de respecter. Ainsi dans le cadre de l'OIT, « une Convention de l'OIT est un instrument juridique international élaboré par les mandants tripartites de l'OIT (Etat - employeurs- travailleurs) qui, une fois ratifié par un Etat membre, crée des obligations à sa charge » (Direction Générale de la Fonction Publique du Bénin, 2012). Ces textes sont aussi

nombreux que diversifiés. Parmi ces derniers, on peut par exemple, citer les conventions suivantes que l'on a compilées dans le tableau VII ci-dessous.

Tableau VII : *Liste des conventions[62] fondamentales et non-fondamentales*

N°	Libellés des textes	Date de ratification par le Bénin	Statut
A- **Les** conventions fondamentales			
1	Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948,	12/12/1960	Ratifié
2	Convention n° 29 sur le Travail forcé, 1930	12/12/1960 ;	Ratifié
3	Convention n°111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958	22/05/ 1961	Ratifié
4	Convention n°105 sur l'abolition du Travail forcé, 1957	22 /05/1961	Ratifié
5	Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de1949	16 /05/ 1968	Ratifié
6	Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951	16 /05/ 1968	Ratifié
7	Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	06/11/ 2001	Ratifié
B- Les conventions non fondamentales			
1	Convention n°122 sur la politique de l'emploi, 1964,		non ratifiée
2	Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	06/11/ 2001	Ratifié
3	Convention n°150 sur l'administration du travail, 1978	06/11/ 2001	Ratifié

Source : www.ilo.org, tirage du 24 Novembre 2017 puis Direction Générale du Travail et enfin Direction Générale de la Fonction Publique du Bénin, octobre 2016

Il faut par ailleurs ajouter que de 1960 à 2017 la République du Bénin a ratifié 31 conventions de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) dont 26 instruments sont en vigueur (Cf. site officiel de l'OIT du 24 novembre 2017). A travers ces ratifications, c'est un engagement qu'a officiellement pris l'Etat béninois, pour se conformer au cadrage légal et réglementaire puis aux normes internationalement consacrées par les conventions de l'OIT. De ce fait, les Gouvernements successifs se trouvent liés aux instances de l'OIT, par une obligation de mise en œuvre et d'intégration dans la réglementation nationale, du contenu des instruments auxquels le Bénin a ainsi adhéré. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il est redevable tous les ans, envers lesdites instances, d'une obligation de compte rendu qu'il fait à travers les différents rapports, qui sont périodiquement rédigés et soumis à l'examen du BIT.

En dehors des conventions, il existe des recommandations qui sont aussi non moins importantes.

[62] Liste non exhaustive

4.3.1.2. Recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Intéressons-nous d'abord à ce qu'on entend par recommandations de l'OIT. En effet, il faut entendre par Recommandations, des « instruments juridiques, élaborés suivant la même procédure que les conventions. Les recommandations contiennent des principes directeurs non contraignants. Elles constituent des normes internationales du travail et ne sont pas soumises à la ratification des Etats membres. Les recommandations peuvent accompagner des conventions dont elles ont pour objet de faciliter la mise en œuvre afin d'atteindre les objectifs visés dans ces dernières» (Direction Générale de la Fonction Publique du Bénin, 2012). Cela étant, parmi les 198 Recommandations qui existent, on peut mettre en exergue les suivantes :

- la Recommandation n°163 sur la Négociation Collective, 1981;
- la Recommandation n°35 sur la Contrainte Indirecte au Travail, 1930 ;
- la Recommandation n°36 sur la Réglementation du Travail forcé, 1960 ;
- la Recommandation n°90 sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la Recommandation n°111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la Recommandation n°146 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ;
- la Recommandation n°198 sur la Relation de Travail, 2006.

Cependant, qu'en est-il à l'échelle nationale pour ne pas dire au niveau du Bénin ?

4.3.2. Au niveau national

A l'échelle nationale, il existe un arsenal juridique bien distinctif composé de plusieurs types de textes juridiques.

4.3.2.1. Constitution

Elle est rien d'autre que la loi fondamentale de la République du Bénin qui trace le cadre général légal et juridique de l'organisation des vies politique, économique et sociale au niveau du pays. Elle est même qualifiée de «la loi des lois» par certains praticiens et acteurs politiques. Elle organise la prise et l'application des lois, décrets et arrêtés. La loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, énonce dans ses articles 25, 26, 30, 31 et 33, les principes relatifs aux droits fondamentaux (droit du travail, droit de grève, liberté syndicale, liberté d'entreprise et d'association etc.).

Pour vérifier si la constitution ne renferme pas les germes de la contestation sociale, il a été nécessaire de scruter le contenu de ces différents articles. Les réponses sont apportées au niveau des commentaires dans le tableau VIII infra.

Tableau VIII: *Principes relatifs aux droits fondamentaux en République du Bénin*

Article N°	Contenu de l'article	Commentaire
25	L'Etat reconnaît et garantit, dans les conditions fixées par la loi, la liberté d'aller et venir, la liberté d'association, de réunion, de cortège et de manifestation.	En l'état, cet article favorise la multiplication, entre autres, des syndicats, les assemblées générales et réunions et les mouvements de protestation syndicale
26	L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit. L'Etat protège la famille et particulièrement la mère et l'enfant. Il veille sur les handicapés et les personnes âgées.	Au nom de l'égalité, les syndicalistes revendiquent un traitement égal pour tous les travailleurs. Et comme, on travaille sur la base des diplômes, alors « à diplôme identique, salaire égal »
30	L'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent la jouissance de ce droit effective et garantissent aux travailleurs la juste rétribution de ses services ou de sa production	L'incapacité de l'Etat béninois d'assurer à tous les citoyens la jouissance du droit au travail et un traitement salarial juste et équitable constitue une source potentielle de conflit entre l'Etat et ses employés
31	L'Etat reconnaît et garantit le droit de grève. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la loi.	Le droit de grève ainsi proclamé et consacré par la Constitution du 11 décembre 1990 est un droit absolu au profit de l'ensemble des travailleurs. Sa reconnaissance juridique et politique peut limiter les abus et les risques vis-à-vis des grévistes
33	Tous les citoyens de la République du Bénin ont le devoir de travailler pour le bien commun, de remplir toutes leurs obligations civiques et professionnelles, de s'acquitter de leurs contributions fiscales.	

Source : Réalisé à partir du recueil des textes fondamentaux publié en 2003 par la Cour Constitutionnelle, 2016

De l'analyse de ces extraits de la constitution béninoise, on peut affirmer sans ambages que ce texte fondamental, en faisant entre autres, du droit de grève un droit (absolu ou non) garanti par l'Etat, constitue l'une des sources de la généralisation des organisations syndicales et des mouvements de grève, notamment dans le système éducatif, puisque les libertés fondamentales sont totalement et juridiquement proclamées. Cette liberté retrouvée en 1990 avait considérablement réjouit tout le peuple béninois. C'est donc ce qui a fait dire en substance à l'ex-Président Dieudonné Nicéphore SOGLO, alors premier ministre du Gouvernement de transition, cité par Abissi (1998) ceci :

> « Après avoir été longtemps enfermé dans une cage l'oiseau qui recouvre la liberté, vole, vole,…Laisser les travailleurs, ils se défoulent après avoir été privés de leur liberté » (Soglo, cité par Abissi, 1998 :69).

Pour Soglo, le foisonnement des grèves serait l'expression de défoulement des travailleurs ayant retrouvé la liberté d'association syndicale, l'exercice du droit syndical et du

droit de grève. Ainsi, l'origine de la multiplication des grèves réside dans la reconnaissance juridique et politique de la liberté considérée comme un droit fondamental consacré par la constitution béninoise de 1990 et bien d'autres lois.

4.3.2.2. Lois

A la suite de la constitution, un certain nombre de lois est répertorié. Celles-ci sont en fait des dispositions prises par le pouvoir législatif. Il s'agit notamment de celles identifiées et résumées dans le tableau IX suivant.

Tableau IX: *Textes légaux en matière de législation du travail en République du Bénin*

N°	Lois et date de signature	Objet	Commentaire
1	Loi 86-013 du 26 février 1986	Portant statut général des agents permanents de l'Etat modifiée et complétée par les lois 89-020 du 12 mai 1989 et 2004-27 du 31 janvier 2005	
2	Loi 90-004 du 15 mai 1990	Régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail	
3	Loi 90-019 du 27 juillet 1990	Fixant les fêtes légales en République du Bénin	
4	Loi 97-031 du 20 août 1997	Portant institution d'une fête annuelle des religions traditionnelles	
5	Loi 98-004 du 27 janvier 1998	Portant code du travail en République du Bénin	Celle-ci concerne essentiellement : les rapports individuels de travail (articles 9 à 78 du CT), les rapports collectifs du travail (articles 79 à 140), les conditions de travail (articles 141 à 206), le salaire (articles 207 à 236), le règlement des différends individuels et collectifs de travail (articles 237 à 265)
6	Loi 2001-09 du 21 juin 2002	Portant exercice du droit de grève en République du Bénin	Une nouvelle proposition de loi portant exercice du droit de grève en République du Bénin avait été initiée le 26 septembre 2011, mais n'avait pas abouti, du fait des divergences entre les acteurs, notamment par rapport à son caractère liberticide
7	Loi 98-019 du 21 mars 2003	Portant code de sécurité sociale en République du Bénin	Elle est constituée du régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs de secteur structuré soumis au code du travail, et du régime spécial en faveur des travailleurs indépendants
8	Loi 2003-17 du 11 novembre 2003	Portant orientation de l'Éducation nationale en République du Bénin	Elle fait de l'Éducation la priorité de l'Etat
9	Loi 2018-34 du 05 octobre 2018	Modifiant et complétant la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin	Votée après dépôt du darft pour la soutenance, cette loi interdit expressément l'exercice du droit de grève aux personnels milliaires, paramilitaires et des services de santé. Elle interdit aussi la grève de solidarité et limite l'exercice de la grève à 10 jours/an, à 7 jours dans un semestre et à 2 jours au cours d'un même mois

Source : Compilation des travaux de recherche à partir des supports documentaires consultés ou sur l'Internet, 2015 à 2019.

En s'intéressant par exemple à la loi portant code du travail en République du Bénin, les dispositions de l'article 79 stipulent que : « les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins » (chapitre 1, section 1, art.79). En revanche, les termes de l'article 84 du même code de travail précisent par ailleurs que « les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative […] » (chapitre 1, section 1, art. 84). En considérant ces principes susmentionnés, l'un conjugué avec l'autre dans un contexte où le béninois a tendance à exercer sans limite la plénitude de ses droits fondamentaux, ils ne peuvent être perçus comme faisant partie des facteurs explicatifs de la multiplication des entités syndicales.

4.3.2.3. Décrets

Les décrets sont des décisions écrites émanant du pouvoir exécutif. Concernant les décrets, le tableau X suivant donne ici la synthèse.

Tableau X : *Décrets régissant le travail en République du Bénin*

N°	Décrets et date de signature	Objet
1	Décret 163-PR/MFPTT du 26 mai 1967	Portant délégation de certains pouvoirs du Président de la République au Ministre chargé de la Fonction Publique en matière d'administration des personnels de l'Etat
2	Décret 97-639 du 32 décembre 1997	Portant création, composition et fonctionnement du Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale
3	Décret 98-151 du 27 avril 1998	Fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le code de travail
4	Décret 98-485 du 15 octobre 1998	Portant condition d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail
5	Décret 99-436 du 13 septembre 1999	Portant définition des différentes formes d'organisation syndicales et les critères de représentativité
6	Décret 2000-178 du 11 avril 2000	Portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de santé de Travail
7	Décret 2003-201 du 10 juin 2003	Portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)
8	Décret 2006-132 du 29 mars 2006	Portant définition des différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité
9	Décret 2006-170 du 5 avril 2006	Portant attributions organisation et fonctionnement du Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique
10	Décret 2006-408 du 10 août 2006	Portant attribution organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique
11	Décret 2008-377 du 24 juin 2008	Portant régime juridique d'emploi des Agents contractuels de l'Etat
12	Décret 2008-589 du 20 octobre 2008	Modifiant et complétant les articles 4, 15 et 38 du décret 97-532 du 28 octobre 1997 portant statuts particuliers des corps des personnels des Enseignements Maternel et de Base
13	Décret 2008-590 du 20 octobre 2008	Modifiant et complétant les dispositions des articles 22 et 27 du décret 2001-292 du 08 août 2001, modifiant les dispositions de certains articles du décret 97-532 du 28 octobre

N°	Décrets et date de signature	Objet
		1997 portant statuts particuliers des corps des personnels des Enseignements maternel et de Base
14	Décret 2008-812 du 31 décembre 2008	Portant critères d'attribution de bourses de stages
15	Décret 2009-519 du 16 octobre 2009	Portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrale et Confédérations Syndicales
16	Décret 2010-101 du 26 mars 2010	Portant institution d'un coefficient de revalorisation des traitements des enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire général, technique et professionnel
17	Décret 2011-505 du 05 août 2011	Portant institution d'un coefficient de revalorisation des indices de traitement des agents de l'Etat
18	Décret 2012-536 du 17 décembre 2012	Portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire
19	Décret 2015-592 du 21 novembre 2015	Portant statuts particuliers des corps des personnels enseignants de l'Enseignement du second degré
20	Décret 2017-323 du 28 juin 2017	Portant création, attribution, composition, organisation et fonctionnement du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) et de ses démembrements
21	Décret 2017-324 du 28 juin 2017	Portant nomination des membres du Conseil National du Dialogue Social

Source : Compilation de la recherche à partir des supports documentaires consultés sur des supports papiers ou sur l'internet, octobre 2017.

4.3.2.4. Arrêtés

Il s'agit de décisions écrites d'une autorité. Dans le cas d'espèce, on s'est intéressé à ceux émanant des autorités ministérielles. Par rapport aux arrêtés, on retiendra entre autres :

-l'arrêté 2009 n°124/MTFP/DC.SGM/DGFP/DRSC/SA fixant les modalités d'application des articles 100, 101 et 113 du décret 2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des Agents Contractuels de l'Etat ;

-l'arrêté interministériel 081/MTFP/MEMP/MESFTP/MESRS/MEF/DC/SP dont le sommaire porte sur l'allocation d'incitation à la fonction enseignante ;

-l'arrêté 2009 n°185/MEMP/DC/DPP/SP portant, extensions, scissions, fermetures, compressions, changements de dénomination, transfert et germination des écoles maternelles et primaires publiques ;

-l'arrêté 2008 n°601/MTFP/DC/SGM/DGFP/SA fixant les modalités d'application du décret 2008-377 du 14 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des Agents contractuels ;

-l'arrêté 2008 n°710/MTFP/DC/SGM/DGFP/SA portant modification de l'arrêté n°001/MTFP/DC/DGFP/SA du 1er septembre 2008 fixant les modalités d'application du décret 2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des Agents contractuels ;

-l'arrêté 2012 n°139/MEMP/DC/SE-CSDS/DRH/SP portant réglementation de la politique des mutations des personnels des enseignements maternel et primaire ;

-l'arrêté 2012 n°139/MEMP/DC/SE-CSDS/DRH/SP portant attributions et nominations des directeurs des écoles maternelles et primaires publiques ;

-l'arrêté 278/MFTPRA/MFE/DC/SGM/DGFPCS du 31 août 2005 portant définition et critères de formation sans bourses des agents de l'Etat ;

-les divers arrêtés interministériels portant réaménagement du calendrier national des examens et concours scolaires et universitaires et tests de recrutement pour certaines années académiques en République du Bénin ;

-les différents arrêtés interministériels fixant le calendrier des années scolaires et académiques dans les établissements d'enseignements maternel, primaire, secondaire général, technique et professionnel, puis d'enseignement supérieur en République du Bénin, etc.

4.3.3. Jurisprudence

La jurisprudence contribue à fixer le sens véritable de la législation du travail lorsque les juges doivent rechercher des solutions aux conflits de travail. Au Bénin, l'évolution de la jurisprudence a suivi le même rythme que celle du droit du travail.

Elle est constituée des décisions du tribunal de première instance, de la Chambre Sociale de la Cour d'Appel, de la Cour Suprême, sans oublier la Cour Constitutionnelle. Cette dernière, à travers ses décisions de 2006, 2011et 2018 lors de sa mission du contrôle de constitutionnalité sur trois lois votées par l'Assemblée Nationale sur les stratus des agents de l'Etat, a réussi à se faire braquer l'attention des communautés nationale et internationale, en raison de la controverse jurisprudentielle due à son inconstance décisionnelle et juridique.

4.3.4. Conventions collectives du travail

Les conventions collectives retrouvées concernent beaucoup plus les entreprises privées ou para-publiques. C'est la raison pour laquelle on ne les a pas citées dans le cadre du présent travail.

De l'analyse de ces différents textes, on distingue des arsenaux juridiques qui organisent les divers domaines de l'activité de l'éducation en milieu scolaire, et ceux qui concèdent des avantages et privilèges aux différentes revendications catégorielles des Agents de l'Etat, particulièrement aux personnels des ministères en charge de l'Éducation.

Malgré cet effort de régulation sociale du système éducatif, et la profusion des textes juridiques qui régissent l'éducation au Bénin, on assiste à la recrudescence des mouvements de revendications et de protestations qui, malheureusement, demeurent préjudiciables à

l'Éducation. Les raisons de cet état de fait relèvent également du cadre juridique et légal tel que démontré ci-après.

D'abord, il est incontestable que le préambule de la Constitution du 11 décembre 1990, consacre le Bénin comme « un Etat de droit et de démocratie pluraliste dans lequel, les droits fondamentaux de l'Homme, les libertés publiques, la dignité de la personne humaine et la justice sont garantis, protégés et promus comme la condition nécessaire au développement véritable et harmonieux de chaque Béninois, tant dans sa dimension temporelle, culturelle que spirituelle ». Ces principes sont réaffirmés par les douze titres et cent soixante articles de la constitution béninoise du 11 décembre 1990.

Après plus de 25 ans de pratique constitutionnelle, il est certain que cette expérience a connu des avancées, notamment avec la mise en place des institutions républicaines, la mise en œuvre de quelques principes cardinaux relatifs à un Etat de droit et de démocratie, respectueux des droits fondamentaux et des libertés publiques. Toutefois, force est de constater que certains maux dont souffre le pays, comme par exemples l'ultra syndicalisme et le pluralisme syndical intégral, ont leurs sources dans la Constitution (confère entre autres les articles 9,15, 23, 24, 25, 26, 30, 31). Ce sont là, les acquis de la Conférence nationale, et qui sont constitutionnellement reconnus et garantis, si bien que le peuple béninois ne pourrait se donner d'autres possibilités, sans réviser ladite constitution.

A ce propos, il faut rappeler qu'en 2012, les réflexions ont menées pour doter le pays d'une nouvelle loi sur l'exercice du droit de grève, mais la tentative a connu un échec au parlement. Il en est de même pour l'actuelle constitution dont le processus de révision a été enclenché par le Gouvernement du Président Guillaume Athanase Talon et conduit en collaboration avec l'Assemblée Nationale, mais n'a pas abouti faute d'obtention du quorum des 2/3. La révision de ces deux lois traîne encore parce que n'ayant pas reçu l'adhésion de l'ensemble des acteurs. Ainsi, tout porte à croire que la constitution ne comporte pas que des vertus ; elle a également des vices.

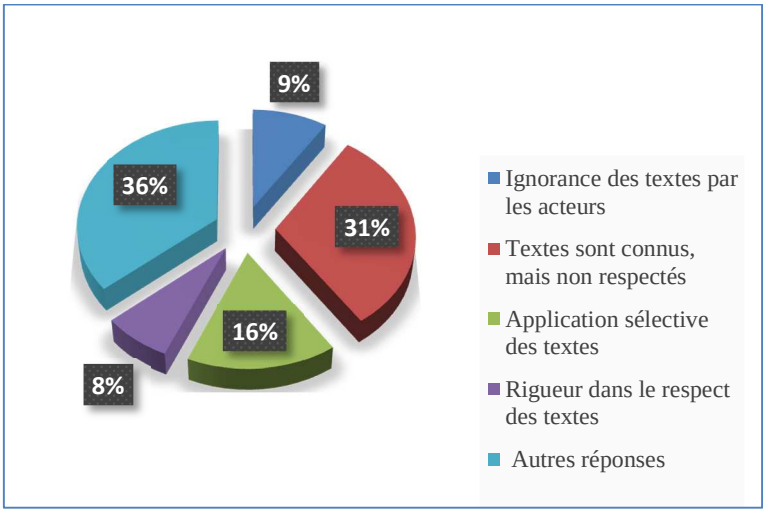
Pour évoquer ces derniers, il y a lieu de les illustrer par deux exemples commentés :

(i)- Au même moment où la constitution prône à travers l'article 26 l'égalité de tous devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale; elle crée par les articles 135, 136 et 137 la Haute Cour de la Justice pour juger le Président de la République et les membres du Gouvernement à raison des faits qualifiés de haute trahison et d'infraction commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Pour certaines personnes rencontrées au sein des syndicats, certaines communautés enseignantes, des APE, cela est discriminatoire. Elles ajoutent que, c'est la création d'une telle Haute Cour de Justice (HCJ) qui a dressé le lit à l'impunité. Même avec la décision de la sixième mandature de l'Assemblée Nationale de poursuivre certains ministres devant la Haute Cour de Justice pour des fautes qui leur sont reprochées, plus des deux tiers de l'ensemble des enquêtés des groupes cibles suscités ne croient pas à l'aboutissement de ce processus au regard des textes. Le temps qu'il aurait fallu pour prendre une telle décision et les réactions individuelles et collectives de certaines personnes, notamment dans la sphère publique ou politique, sont entre autres, les facteurs déterminants de l'échec du processus.

(ii) - C'est au vu et au su de tout le monde qu'un prisonnier, fut-il un haut responsable d'un parti politique, a réussi à se faire élire comme député à l'Assemblée Nationale, au moment où il croupissait dans une prison civile du pays. Personne n'en était étonné, dans la mesure où la constitution actuelle le permet. Dans un Etat de droit sous d'autres cieux, il pourrait être déclaré inéligible, et sa candidature irrecevable.

Comme on le constate, les textes existent, mais leur application pose certains problèmes, du fait des acteurs censés de les mettre en œuvre. En effet, le recueil des appréciations du personnel enseignant (161 directeurs et instituteurs adjoints et professeurs de collèges) sur ce qu'ils pensent de l'application des textes en général et particulièrement ceux régissant le syndicalisme au Bénin donne les résultats figurant dans le graphique ci-après.



Graphique 13 : Appréciation des enseignants et directeurs d'établissement sur l'application des textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'examen du graphique 13, il ressort que la modalité ''autres réponses'' représente 36,02% des enseignants interrogés. Il s'agit en fait de la réaction de certains enseignants, notamment ceux se trouvant à des postes de responsabilité, qui n'ont pas voulu garder une certaine neutralité par rapport à cette préoccupation précise du fait qu'ils prétextent qu'ils représentent l'autorité de l'Etat. Toutefois, les enseignants qui jugent que les textes ne sont pas rigoureusement respectés, sont dans une proportion de 7,42%, derrière ceux (9,32%) qui pensent que les acteurs ignorent les textes. D'autres dans une proportion de 15,16% pensent qu'on assiste à une application sélective des textes en fonction des intérêts des uns. Ces derniers sont précédés des enquêtés (31,06%) estimant que les textes sont connus, mais non respectés.

Ainsi, au regard des opinions des enquêtés, deux problèmes majeurs se posent et ne s'excluent forcément pas. Il s'agit de : l'ignorance et l'application sélective des textes. Ces insuffisances méritent d'être corrigées particulièrement dans un Etat de droit.

Autrement dit, la méconnaissance du cadre juridique légal et réglementaire, prête souvent flanc à une interprétation tendancieuse de certaines dispositions. Cette pratique ne facilite pas l'application judicieuse et rigoureuse desdites dispositions. Pire, on est dans une société où les membres pour plusieurs raisons (ignorance, tentative de politisation de l'administration, impunité, gestion néo-patrimoniale des deniers publics, etc.), ne respectent pas scrupuleusement les prescriptions, obligations et restrictions républicaines. Quand ils décident de les observer, c'est généralement une application sélective des textes à laquelle ils s'adonnent. Un autre problème auquel les enseignants adjoints déclarent être confrontés, a trait au caractère discriminatoire de certains textes juridiques, notamment ceux qui accordent des avantages tels que les primes, indemnités et autres privilèges aux travailleurs. En revanche, certaines revendications, notamment celles à incidence financière et bien d'autres, sortent des domaines de compétences des ministères de l'Éducation de tutelle, et ne peuvent être réglées qu'à un niveau hiérarchique plus élevé, ou dans le cadre d'une loi (Gouvernement, cadre interministériel, Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation, Assemblée Nationale, Cour constitutionnelle, les Etats généraux etc.). Dans cette perspective, il est constaté que la lenteur légendaire et les dysfonctionnements que connaît la résolution de telles revendications, sont non seulement du fait de l'Homme, mais aussi des textes de lois et de réglementation.

Conclusion partielle

Comme on s'aperçoit avec ce quatrième chapitre, le contexte de syndicalisation dans le système éducatif béninois est favorisé par le passage constitutionnel de la République Populaire du Bénin à la République du Bénin. Cette transition s'est accompagnée d'un ensemble de transformations institutionnelles, législatives et normatives au niveau du pays, débouchant sur des contingences de toutes sortes[63], des mutations profondes aux plans politique, économique et social, facilitant ainsi la prise de conscience collective de l'Etat de droit, de la jouissance sans réserve des droits constitutionnellement acquis. Ces variables conditionnent un environnement social et républicain qui est favorable à l'émergence des syndicats. En effet, le fait qu'au lendemain de la Conférence de 1990, le Bénin soit engagé dans un système politique démocratique reconnaissant constitutionnellement les droits fondamentaux de l'Homme, y compris les libertés, le droit syndical et celui de grève, réduit considérablement les risques liés aux manifestations des grèves.

Par ailleurs, le contraste entre un système sociopolitique fondé sur la reconnaissance des droits humains et un environnement économique et financier difficile, source des inégalités sociales et de privations (faiblesse du pouvoir d'achat, inaccessibilité aux services sociaux, non satisfaction des besoins essentiels, précarité des emplois, etc.), alimente régulièrement des foyers de contestations sociales. Le contexte tel que présenté à travers le présent chapitre reste indubitablement marqué par l'engagement du Bénin sur la voie du Renouveau démocratique. Il s'agit d'un processus qui s'est accompagné d'un ensemble de transformations ou de mutations politiques, économiques et sociales post-conférence nationale de février 1990 qui sont favorables, non seulement aux droits syndicaux et de grève, mais également aux manifestations de grève. En définitive, ce contexte béninois de multiples changements (politiques, économiques et sociaux) pendant qu'il garantit la jouissance des droits syndicaux et de grève, crée également des inégalités et des insatisfactions. Ainsi, de l'analyse des opinions et des attitudes des protagonistes (enseignants, syndicats et autorités), il ressort que le Bénin bénéficie d'un contexte à une forte syndicalisation qui se manifeste également dans son système éducatif.

[63] Entre autres, l'accroissement de la pauvreté, l'évolution ascendante du taux de chômage rendant difficile l'accès aux services sociaux de base, l'existence et l'accroissement dans la fonction publique des agents recrutés sous différents statuts, les perceptions sociales sur le syndicalisme à la béninoise, perçus comme un mécanisme de raccourci de promotion professionnelle et d'ascension sociale, puis considéré comme un moyen efficace de luttes syndicales, l'ignorance des textes (nationaux et internationaux) régissant l'exercice du droit de grève.

CHAPITRE V

EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL BENINOIS

Introduction

Le présent chapitre procède à un état des lieux des organisations syndicales dans le système éducatif au Bénin. En complément au contenu du chapitre précédent, celui-ci aborde le syndicalisme en milieu éducatif, pour analyser ses pratiques, son organisation, son fonctionnement, puis son évolution. Le développement du syndicalisme dans cette sphère publique, peut avoir comme source, le système éducatif lui-même. C'est pourquoi, avant d'aborder toutes ces questions liées à l'évolution du syndicalisme dans ce milieu, il importe de présenter brièvement ce système éducatif formel.

5.1. Présentation sommaire du système éducatif béninois

On ne saurait présenter le système éducatif béninois sans remonter dans le passé pour s'informer de la genèse de son institutionnalisation et de son évolution à travers le temps.

5.1.1. Genèse

L'historique de l'école béninoise telle que perçue de nos jours, remonterait à la période coloniale où étaient apparues les premières écoles laïques au Dahomey. Selon les sources consultées sur Internet et grâce à certains documents, on a distingué deux versions de faits qui ne s'excluent forcément pas.

Selon la première source provenant de la version de l'église catholique au Dahomey, la création des premières écoles laïques serait l'œuvre du missionnaire Mgr Dartois qui, vers la fin d'octobre 1901, arrive au Dahomey par Ouidah, où il aurait élu sa résidence. C'est dans ce cadre qu'il a ouvert plusieurs écoles confessionnelles d'obédience catholique, avant de faire face à la demande du Gouverneur des colonies de faire des écoles laïques comme en France. Cette version qui est soutenue par Alladayè (2003) cité par la Conférence Episcopale du Bénin (2015), était parvenu à cette conclusion : « avec des écoles catéchétiques et primaires, des centres de formation professionnelle, des collèges, aucun secteur de l'enseignement n'échappait aux missionnaires catholiques au Dahomey». L'enseignement privé catholique fut donc de loin le plus important et occupa la première place dans l'œuvre scolaire coloniale. C'était donc par la requête du Gouverneur que ces écoles sont devenues laïques. A cette époque, c'était la puissance française qui, non seulement gouvernait à travers le déploiement sur place d'un

détachement de colons blancs essentiellement militaires, mais elle assurait aussi des missions d'évangélisation dans la colonie du Dahomey. Ce qui fait qu'il n'y avait pas une nette séparation entre le pouvoir politique et le pouvoir religieux (précisément l'église catholique qui est la toute première église ayant fait son entrée au Dahomey en 1961 selon la Conférence Episcopale du Bénin (2015).

Dès ce moment, on comprend pourquoi la seconde version tente de dire que les écoles laïques découlent des écoles régimentaires. Ainsi, on retiendra selon cette version que « fondées dès 1890 et 1891 dans les cercles éloignés de la côte, elles ont été connues d'abord sous le nom d'écoles régimentaires, parce qu'elles étaient tenues par des militaires. Ultérieurement, elles furent confiées à des interprètes détachés aux ordres des administrateurs… » (Gracia, 1971).

Parallèlement à la laïcisation, l'école dahoméenne a-t-elle aussi connu une généralisation bien avant l'accession du Dahomey à la souveraineté internationale en 1960, notamment avec l'arrivée d'autres confessions religieuses ? Il importe de préciser qu'à cette période, l'école n'avait pas connu une crise aussi cruciale comme celle contemporaine pour plusieurs causes:

- l'école dahoméenne n'avait pas connu à l'époque, le niveau qu'a atteint son développement actuel, ni une telle ampleur, notamment sur le plan institutionnel et celui des ressources à la fois humaines, financières et matérielles ;
- le système politique colonial était liberticide et extrêmement violent dans ses répressions ;
- le caractère confessionnel des écoles laïques, dahoméennes au départ, mettait un accent particulier sur la foi, les valeurs morales et religieuses;
- le pays n'était pas aussi ouvert sur le monde, les médias n'avaient pas été développés comme c'est le cas aujourd'hui.

5.1.2. Situation actuelle du système éducatif béninois

Ce système est présenté à trois niveaux comme ci-dessous indiqué.

5.1.2.1. Au niveau institutionnel

L'un des sujets qui fâchent les syndicats d'enseignants, c'est le cadre institutionnel de l'Éducation au Bénin. Comment ce cadre a-t-il évolué dans le temps et quels sont les problèmes auxquels il est confronté, et ses implications avec les mouvements de grève ? Ce sont ces questionnements qui ont suscité la description et l'analyse suivante.

En effet, l'organisation administrative du système éducatif béninois a évolué en fonction des changements politiques et des motivations discrétionnaires des Chefs d'Etat ou de Gouvernement qui se sont relayés depuis l'indépendance en 1960. Selon le Plan Décennal du Développement du Secteur de l'Éducation (PDDSE) actualisé en 2013, le système avait été administré jusqu'à la réforme 1975 par un seul ministère qui avait pour dénomination, le ministère de l'éducation nationale, de la culture, de la jeunesse, et des sports. De 1975 à 1990, des modifications administratives ont abouti à la création de quatre ministères qui assuraient en partage la tutelle du système éducatif qui avait renoué au lendemain des contestations politiques et institutionnelles de 1990 avec l'expérience d'une administration unique par le biais du ministère de l'éducation nationale et de la recherche scientifique. En 2001, le système éducatif fut à nouveau pris en charge par quatre ministères malgré qu'il «se pose un vrai problème de coordination et d'efficience, relevé non seulement, par l'évaluation à mi-parcours du PDDSE, l'audit institutionnel, mais aussi par un grand nombre d'acteurs et de partenaires du système éducatif» (PDDSE, 2013 :21). Depuis 2001, il existe quatre ministères qui assurent la tutelle de l'éducation. Ils sont :

- le ministère en charge des enseignements maternel et primaire. Ce premier ministère s'occupe des écoles maternelles et primaires ;
- le ministère assurant la tutelle de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle. Ce second ministère gère les collèges et les lycées d'enseignement général, les collèges et lycées techniques et professionnels, les centres de formation professionnelles et les centres de métiers ;
- le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Ce troisième ministère administre les universités et tous les établissements supérieurs privés ;
- le ministère gérant la culture, l'artisanat, l'alphabétisation et le tourisme. Ce quatrième ministère s'occupe de l'alphabétisation et de l'éducation des adultes.

Ce dernier et d'autres ministères assurant la tutelle administrative de certains centres de formations spécifiques à leur vocation, ainsi que les opérateurs privés qui opèrent dans ce secteur depuis la libéralisation de l'éducation intervenue en 1989 ne sont pas concernés par cette thèse.

En avril 2006, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), ont été fusionnés en un seul ministère, le Ministère de l'Enseignement

Supérieur et de la Formation Professionnelle (MESFP). L'alphabétisation est placée sous la tutelle du Ministère de la Culture, des Sports et Loisirs (MCSL).

Depuis le 30 mai 2011, on est revenu à quatre ministères qui administrent le secteur éducatif béninois et qui sont :

- le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) ;
- le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTP-RIJ) ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) ;
- le Ministère de la Culture de l'Alphabétisation, de l'Artisanat et du Tourisme (MCAAT).

Au cours des investigations, il est constaté que certains acteurs, notamment les enseignants syndicalistes rencontrés, ont déploré avec un sentiment de dégoût, cette instabilité institutionnelle qui caractérise le système éducatif. Car pour eux, elle n'arrangerait pas du tout les intérêts des enseignants, ni des apprenants. Au contraire, elle serait la principale source des divers problèmes (injustice sociale, iniquité dans le traitement salarial et des primes, lourdeurs administratives dans les actes conjoints, gaspillage des ressources allouées au secteur de l'éducation, mauvaise gouvernance etc.). Elle ferait même actuellement l'objet de revendications de la part de certains responsables syndicaux pour que l'on revienne à un système unique.

5.1.2.2. Au niveau organisationnel

Le système éducatif béninois présente un enseignement organisé verticalement, du bas vers le haut (PDDSE, 2013). Il résulte de cette organisation hiérarchisée quatre (4) différents niveaux d'enseignement que sont :

- l'enseignement maternel: il vise prioritairement l'éveil et la stimulation des fonctions physiques, psychologiques et mentale de l'enfant et dure deux ans;
- l'enseignement primaire: il s'étale sur six années (CI, CP, CE1, CE2, CM1 et CM2) et assure l'éveil de l'esprit de l'enfant, sa formation physique, intellectuelle, civique et morale, l'éveil de son esprit d'initiative et de son sens critique. Il est assimilé à un lieu d'acquisition des connaissances et compétences de base pour les apprentissages futurs ;
- l'enseignement secondaire général ou l'enseignement technique et la formation professionnelle: ils sont considérés comme le prolongement du primaire; l'enseignement secondaire général assuré par les collèges et lycées poursuit chez

l'élève, l'approfondissement des apprentissages acquis au primaire, tout en développant le sens de l'observation, le raisonnement logique et l'esprit de recherche. Il couvre une durée totale de sept années d'études, réparties en deux cycles d'études à savoir le premier cycle s'étalant sur quatre ans (classes de sixième, de cinquième, de quatrième et de troisième) et le second cycle qui s'étend sur les trois dernières années (classes de seconde, de première et de terminale). C'est au second cycle que se précisent les options et filières qui préparent à un baccalauréat.

Parallèlement, l'Etat a développé l'enseignement technique et la formation professionnelle qui préparent à l'emploi et octroient la possibilité de poursuivre des études supérieures techniques et professionnelles. Que ce soit pour le cycle 1 ou le cycle 2, la durée de l'enseignement varie selon les domaines de formation ;

- l'enseignement supérieur: il est assuré par les facultés, les écoles et les instituts supérieurs qui ont pour vocation de former des cadres supérieurs à travers l'élaboration, la transmission et la diffusion, du savoir, savoir-faire et du savoir-être nécessaires à la maîtrise de l'environnement humain et à l'amélioration des conditions d'existence. Ces institutions de formation sont ouvertes aux titulaires de baccalauréat ou tout autre diplôme admis en équivalence. La durée de la formation des cursus varie de deux à huit (2 à 8) ans selon les domaines et les filières.

5.1.2.3. Etat et évolution du personnel dans la sphère publique du système éducatif

Au niveau des trois ordres du système éducatif national, notamment dans le secteur public, on distingue essentiellement deux catégories de personnels : les enseignants et les administratifs.

Au niveau du ministère en charge de l'enseignement primaire et maternel, on observe, en plus des APE et ACE, la présence d'autres statuts[64] d'enseignants que sont:

- des enseignants communautaires recensés et reconnus par l'Etat ;
- des contractuels locaux recensés et reconnus par l'Etat ;
- des agents ‘’mesures sociales’’ ;
- des agents PIP ;
- des agents contractuels Budget-programme ;
- des agents payés sur recettes hors budget ;

[64] Répertoire des agents employés dans l'administration publique autre que ceux cités à l'article 106 du décret 2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique des agents contractuels de l'Etat.

- des agents recrutés par les partenaires au développement ;
- des occasionnels payés sur les fonds spéciaux des juridictions ;
- des agents financements communautaires ;
- des contractuels payés sur projet ;
- des stagiaires restés au service de l'administration au terme de leur période de stage de pré-insertion professionnelle et qui ont été redéployés ;
- des agents occasionnels.

Quant au ministère en charge de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle, le personnel enseignant relève de plusieurs statuts que sont : APE, ACE, ASMIN, vacataires et autres. Les diplômes dont ils se servent pour enseigner à ce stade de l'enseignement sont multiples et variés. Il s'agit en l'occurrence de : CAPES/CAPEM, BAPES/BAPEM/CAPCEG, DUES/DUEL/DUEG, Maîtrise, Licence, Baccalauréat.

Au niveau du ministère de l'enseignement supérieur, le personnel enseignant est réparti entre les statuts tels que : APE, ACE d'une part, et d'autre part, entre les catégories suivantes (professeurs titulaires, maîtres de conférences, maîtres Assistants et autres). Tous ces personnels sont répartis dans les différentes administrations centrales et déconcentrés des ministères concernés, ainsi que dans les établissements scolaires publics (EM, EPP, collèges et lycées, universités publiques).

Par ailleurs, les différentes catégorisations par type d'enseignement, corps et statut sont sujettes à des discriminations de plus en plus accentuées, notamment dans le traitement des salaires et primes. Le tableau XI ci-après donne l'évolution numérique du personnel enseignant dans la sphère publique du système éducatif.

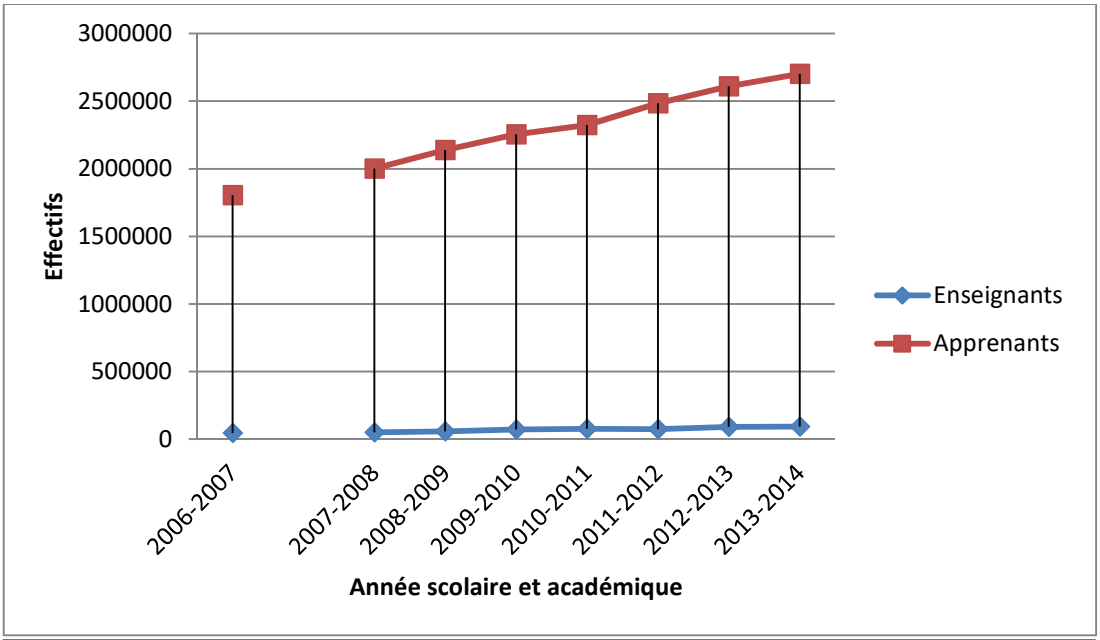
Tableau XI : *Evolution du personnel enseignant dans la sphère publique du système éducatif*

Année / Niveau	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010 (a)	2010-2011	2011-2012 (a)	2012-2013 (a)	2013-2014	2014-2015
MESRS	885	911	931	1008	1064	1155	1203	1203	Non indiqué
MESFTPRIJ	16894	17657	24256	38337	40 231	43530	50682	55158	Non indiqué
MEMP / primaire	27072	30 669	31 458	30 534	32 738	34 385	35 517	32 756	Non indiqué
MEMP/ maternelle	1003	1196	1196	2258	2586	28762	2882	2882	Non indiqué
Ensemble	45854	50433	57841	72137	76619	73447	90284	91999	

Sources: Compilation à partir de l'extraction de données des bases des services statistiques des différents ministères (MEMP, MESFTPRIJ, MESRS) en charge de l'Éducation, 2015

Le tableau XI montre que, pendant la période 2006-2014, les effectifs du personnel enseignant employé dans les établissements publics des ministères en charge de l'Éducation ont tous connu une croissance considérable. Lorsque l'on considère le cumul des desdits effectifs, on constate aisément que la population enseignante a globalement doublé dans l'ordre de 200,6%, même si on observe au plan sectoriel, l'existence des taux de croissance disparates. S'il est vrai que l'accroissement numérique des enseignants vient comme pour atténuer le phénomène des classes sans enseignants et contribuer à l'atteinte des standards et normes en matière d'offres éducatives (le ratio Enseignant/apprenant par exemple), il n'en demeure pas moins vrai qu'il alourdit les charges de l'Etat qui peine à les satisfaire et donc s'accompagne de ces vagues d'actions syndicales et de contestations. Autrement dit, les recrutements, en l'occurrence sous la forme de reversement des enseignants communautaires en ACE que le système éducatif a connus dans la fonction publique, sont à la base de la généralisation des syndicats de base et des grèves en raison des difficultés contractuelles, administratives et de gouvernance.

Par ailleurs, lorsque l'on rapproche l'évolution des effectifs du personnel enseignants à celle des effectifs des apprenants (écoliers, collégiens, lycéens et étudiants) dans un plan de repérage, cela donne le graphique 14 suivant.



Graphique 14 : Comparaison des évolutions numériques des enseignants et des apprenants entre 2006 et 2014

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il se dégage de la lecture du graphique 14 que l'évolution numérique au niveau des enseignants comparativement à celle des apprenants ne s'opère pas dans les mêmes proportions ou parallèlement.

En effet, la population des apprenants s'accroît plus rapidement que celle des enseignants. Cela crée en permanence une situation de déficit d'enseignants et de ratio enseignant-apprenant déficitaire à laquelle les Gouvernements successifs n'ont pas encore pu trouver une réponse satisfaisante définitive.

5.1.2.4. Investissements financiers dans le système éducatif et son évolution de 2006 à 2015 (Données financières en milliers de FCFA)

Chaque année, le secteur de l'Éducation bénéficie d'une contribution budgétaire qui montre les efforts que consentent l'Etat béninois et ses partenaires au profit dudit secteur considéré comme stratégique. Les différentes répartitions qui sont opérées révèlent les priorités sectorielles au niveau de l'Éducation. Ce sont donc ces informations qui sont présentées dans le tableau XII suivant.

Tableau XII : *Investissements financiers dans le système éducatif et son évolution de 2006 à 2015*

Année / Dotation	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Budget ETAT (en milliers)	**809612229**	**812559911**	**1010153140**	**1238645000**	**1346438648**	**1099375000**	**1016549000**	**1044494000**	**1127502000**	**1506638000**
Budget Secteur de l'Éducation	117093183	131598196	182704420	190455280	185605538	188998147	199605139	216463252	221101705	226496552
Rapport du budget Secteur/Etat (%)	14, 46	16,20	18,09	15,38	13,78	17,19	19,64	20,72	19,61	15,03
Budget MESRS (en milliers)	**22915293**	**24557479**	**31093869**	**30763207**	**33969519**	**42616729**	**43773151**	**47976316**	**55368664**	**53289566**
Rapport du budget MESRS/Etat (%)	2,83	3,02	3,08	2,48	2,52	3,88	4,31	4,59	4,91	3,54
Rapport du budget MESRS/Secteur de l'Éducation (%)	19,57	18,66	17,02	16,15	18,30	22,55	21,93	22,16	25,04	23,53
Budget Dialogue Social MESRS (en milliers)	0	0	0	0	0	4000	14000	20000	20000	24000
Budget MESFTPRIJ (en milliers)		**30439213**	**38801953**	**52333382**	**47056006**	**42197427**	**48167181**	**52860020**	**54715535**	**58491738**
Rapport du budget MESFTPRIJ /Etat (%)		3,14	3,84	4,22	3,49	3,83	4,73	5,06	4,85	3,88
Rapport du budget MESFTPRIJ Secteur de l'Éducation (%)		23,13	21,23	27,47	25,35	22,32	24,13	24,41	24,74	25,82%
Budget Dialogue Social MESFTPRIJ (en milliers)		0	30000	60000	60000	60000	60000	60000	60000	60000
Budget MEMP (en milliers)	**87138733**	**76601504**	**97111957**	**101321713**	**100102990**	**101317158**	**107664807**	**115626916**	**111017506**	**104364022**
Rapport du budget MEMP /Etat (%)	10,76	9,42	9,61%	8,18	7,43	9,21	10,59	11,07	9,84	6,92
Rapport du budget MEMP /Secteur (%)	74,41	58,20	53,15	53,19	53,93	53,60	53,93	53,41	50,21	46,07
Budget Dialogue Social MEMP (en milliers)	0	0	35000	50000	50000	50000	50000	55000	55000	55000

Source : Traitement à partir des Extraits des BDI des Directions de Planification et de la Prospective des trois ministères en charge de l'Éducation formelle, 2016

A la lecture du tableau XII, il est constaté que, pendant la période 2003-2015, les parts des budgets annuels de l'Etat consacrées au secteur de l'Éducation, ne sont pas uniformes. Au cours des années consécutives (2006-2007-2008) les proportions budgétaires accordées à l'Éducation ont graduellement augmenté de 14, 46% à 18,09% avant de chuter à 15,38% en 2009, puis à 13,78 en 2010. Puis après, le système éducatif connaitra un regain d'attention pendant le triennal (2011-2012-2013) où les parts budgétaires bénéficiées représentent respectivement 17,19%, 19,64% et 20,72% du budget annuel de l'Etat des périodes considérées. En 2014, la contribution connaitra une nouvelle chute passant de 20, 72% en 2013 à 19,61% en 2014 avant de s'aggraver en 2015 avec un taux de 15,03%.

Cette inconstance en termes de contribution de budget général de l'Etat au secteur de l'éducation dépendrait, selon le PDDSE 2003/2015 (2013:28), de trois facteurs que sont :

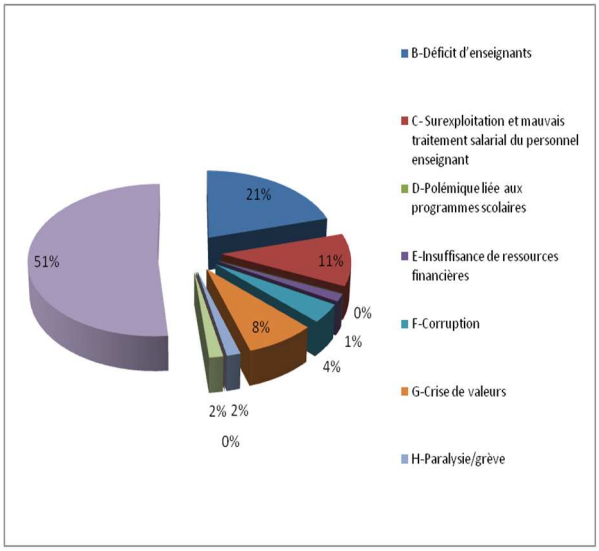
- le niveau du Produit Intérieur Brut (PIB) et son évolution dans le temps qui détermine les possibilités de mobilisation de ressources pour les services publics ;
- le niveau des recettes de l'Etat affecté au fonctionnement des services publics ;
- l'arbitrage effectué en faveur du secteur de l'Éducation par rapport aux autres secteurs sociaux.

Par ailleurs, lorsque l'on examine la répartition qui est faite annuellement de la contribution du budget général de l'Etat entre les ministères sectoriels de l'Éducation, on fait le constat qu'il existe un ordre de priorisation entre eux, classés du plus prioritaire au plus faible de manière suivante :

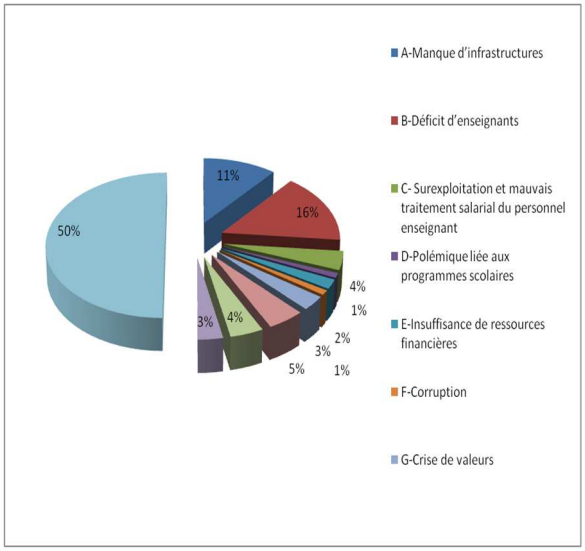
1) MEMP ;
2) MESFTPRIJ ;
3) MESRS.

5.1.2.5. Problèmes récurrents au système éducatif

Depuis le début de la période post-conférence nationale, le système éducatif a bénéficié d'importants investissements de la part des Gouvernements successifs appuyés par les Partenaires Techniques et Financiers. Malgré ces efforts en investissement, le système éducatif béninois reste sérieusement confronté à une multitude de problèmes et de dysfonctionnements. Les graphiques 15 et 16 ci-dessous indiquent ceux les plus cités par les directeurs d'écoles et les enseignants adjoints.



Graphique 15: Fréquence des problèmes récurrents évoqués par les directeurs d'établissements scolaires



Graphique 16: Fréquence des problèmes récurrents évoqués par les enseignants adjoints

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

En croisant donc les graphiques 15 et 16, on se rend compte que les directeurs et enseignants adjoints accordent plus de priorités aux problèmes énumérés dans l'ordre de préséance ci-dessous :

- l'insuffisance des ressources financières allouées à l'éducation, surtout le retard (avant l'avènement du régime politique dit de la rupture en avril 2016) et la modicité des subventions aux établissements scolaires ainsi que leur mauvaise gestion ;
- le déficit d'enseignants, la norme de 1 enseignant pour 50 élèves n'est pas encore une réalité dans tous les établissements publics ;
- l'insuffisance des infrastructures scolaires et académiques (écoles, collèges, lycées, salles de classe, amphithéâtres, salles de professeurs, bureaux et magasins, terrain des sports, latrines scolaires etc.) ;
- la mauvaise qualité de l'offre de formation due aux programmes scolaires, aux grèves et surtout, à la non-qualification des enseignants reversés ou recrutés depuis 2008 dans le système ;
- les difficultés liées à la gestion de la carrière des enseignants APE et au reversement des agents ex-communautaires en ACE (retard dans les actes administratifs de titularisation, de catégorisation et d'avancement en raison de la bureaucratie, etc.);
- les difficultés liées au système de rémunération (salaires, primes).

Ces difficultés sont très bien connues au niveau de l'employeur qui est ici le Gouvernement. En effet, un de ses représentants au niveau sectoriel, notamment à travers le Directeur Adjoint de la Fonction Publique les a exprimées par des propos d'où découle cet extrait :

> « Tous les ministères en charge de l'Éducation nationale ne gèrent que des déficits en tout : insuffisances des capacités d'accueil, pénurie d'enseignants, manque de salles, insuffisance de matériels didactiques et pédagogiques, manque de ressources financières, etc. sinon la liste est trop longue parce que nous sommes dans un pays qui n'a pas les moyens de sa politique éducative au regard de la forte pression démographique des écoliers, élèves et étudiants » Extrait de l'entretien avec **D. A., Directeur Adjoint des Ressources Humaines de la Direction Générale de la Fonction Publique, 11 Août 2015**.

Ainsi, la plupart des dysfonctionnements enregistrés dans ce sous-secteur a tellement fait l'objet de revendication au point où les enseignants syndicalistes de la maternelle, du primaire et du secondaire ont cru devoir susciter auprès du Gouvernement la réactivation de la satisfaction d'une vieille revendication ayant trait à la prise de statuts particuliers à leur profit, comme ce fut le cas pour ceux du supérieur. Cette requête a été transformée progressivement en une revendication principale pour laquelle plus de trois mois de grèves ont été consacrés en 2012, lesquelles grèves ont été renouvelés les années antérieures de manière cyclique. Sous la pression, le Gouvernement avait finalement accédé à cette requête par la prise du décret 2015-592 du 21 novembre 2015 portant statuts particuliers des corps des personnels enseignants de l'Enseignement du second degré à l'occasion du Conseil extraordinaire des ministres du samedi 21 novembre 2015 qui n'avait pas empêché les grévistes à maintenir la pression pendant encore quelques jours.

Au regard donc des motifs de revendications et de la persistance des grèves, on se rend à l'évidence que les enseignants et leurs syndicats sont plus intransigeants sur les revendications à incidence financière ou de carrière (salaires, primes, subventions, avancements, reversements), que sur les autres types de revendication (amélioration des offres d'enseignement, respect du calendrier scolaire, etc.).

Il est utile de préciser qu'avant la prise du décret sur les statuts particuliers en 2015, il existait outres les salaires, 64 primes qui sont concédées aux travailleurs en général par le Gouvernement au lieu de 16 telles que prévues par les textes en vigueur. De ce fait, on pourrait donc croire que le nombre des primes accordées aux travailleurs serait très élevé et que les salaires seraient noyés par les primes. Or, cette pléthore de primes cache en réalité le niveau relativement bas des salaires des travailleurs en général à l'exception des personnalités

politiques. Dès lors, les inégalités observées dans le traitement salarial, y compris les primes, ainsi que les problèmes qu'elles engendrent au nom d'une justice sociale, ont mis en exergue les faiblesses du système de rémunération béninois. Ce système de rémunération est actuellement en pleine réforme, mais c'est sans compter avec certaines résistances qui s'émoussent progressivement face à la détermination des nouvelles autorités de l'exécutif national.

Avant l'installation du premier Gouvernement dit de la rupture en avril 2016, les primes accordées aux enseignants en situation de classe ou en position sédentaire présentaient la configuration synthétisée dans le tableau XIII ci-dessous.

Tableau XIII : *Comparaison des avantages en termes de primes accordées aux enseignants en situation de classe ou en position sédentaire*

	Enseignants en situation de classe	**Enseignants en position sédentaire**	**Observations**
Avantages[65]	Prime de journée pédagogique	Prime de journée pédagogique	Liée aux enseignants (quelle que soit leur position) et au personnel administratif des ministères
	Prime de travaux de nuit	Néant	
	Prime de rendement ou de gratification	Prime de rendement (18% du salaire brut)	Liée aux enseignants (quelle que soit leur position) et au personnel administratif des ministères
	Prime de zone déshéritée	Néant	Payer précédemment aux enseignants en poste sédentaire jusqu'à la venue de la lettre du MEF
	Prime de rentrée	Prime de rentrée	Liée à la position du bureau
	Néant	Prime spécifique	
	allocation d'incitation à la fonction enseignante (25% du salaire brut)	allocation d'incitation à la fonction enseignante (25% du salaire brut)	Liée au statut particulier des enseignants

Source : DIALOGUE, Publication périodique du CSDS/MEMP, N°6, septembre 2015

Il est important de préciser que l'ensemble des primes par an que gagnent individuellement les enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire, varie de 109000 à 121000 francs CFA par an. Les enseignants estiment que c'est insuffisant, d'autant qu'il existe dans le même pays, des fonctionnaires ayant les mêmes diplômes qu'eux, et qui gagnent beaucoup plus. C'est l'une des injustices sociales qu'ils observent dans l'administration béninoise et qui les soulèvent souvent. C'est pourquoi, les enseignants souhaitent avoir de la part de l'Etat, des statuts particuliers pour pouvoir bénéficier de plus d'attention. Ils l'ont fait savoir à qui de droit, à travers des pressions multiformes sur le Gouvernement notamment, qui

[65] Il faut ajouter la prime de correction des copies d'examens

a finalement cédé, en leur concédant une allocation d'incitation à la fonction enseignante, estimée à 25% du salaire brut. Cela a été concrétisé par la prise du décret 2010-101 du 26 mars 2010 portant institution d'un coefficient de revalorisation des traitements des enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire général, technique et professionnel[66]. Une mesure applaudie au départ par l'ensemble des enseignants qui, à la suite de sa généralisation à tous les APE par le décret 2011-505 du 05 Août 2011 portant institution d'un coefficient de revalorisation des indices de traitements au profit des Agents de l'Etat[67], a déchanté à la hâte et s'est aussitôt engagé dans les mouvements de grève tous azimuts, car s'estimait-il frustré et lésé. A cela s'ajoute une autre frustration, car l'analyse du tableau précédent révèle que le Gouvernement d'alors est revenu sur un certain nombre de droits déjà acquis, notamment la suppression par le Ministère de l'Economie et des Finances de la prime de zone déshéritée.

Malgré les mouvements de grève tous azimuts et les autres formes de pression, le Gouvernement était resté non seulement campé sur sa position, mais avait également procédé aux défalcations des salaires, lesquelles feront plus tard l'objet de revendication, en vue d'une nouvelle année scolaire apaisée. Il est vrai qu'il existe plus d'une centaine de points de revendications dont les règlements sont échelonnés sur les court, moyen et long termes. Les plus urgents pour apaiser la nouvelle année scolaire de 2012-2013 étaient entre autres :

- la remise des défalcations pour faits de grève ;
- le règlement des problèmes du point indiciaire ;
- le règlement des problèmes liés aux subventions octroyées aux écoles du fait de la gratuité (année) ;
- le payement des diverses primes aux enseignants et ceux en poste sédentaire ;
- la révision de l'arrêté interministériel relatif à l'organisation des journées pédagogiques.

A ce propos, le Gouvernement en place n'avait pas pu donner une suite favorable à toutes ces revendications. Pourtant, l'année scolaire qui a suivi s'est déroulée et achevée

[66] Le décret 2010-101 du 26 mars 2010 dispose en son article premier : «il est institué au profit des personnels enseignants…un coefficient de revalorisation du traitement indiciaire de 1,25»

[67] Les dispositions des articles 2 et 3 semblent limiter le terme ''Agent de l'Etat'' aux agents de l'administration publique. En effet, l'article 2 du décret dispose que « ce coefficient de revalorisation de 1,25 des indices de traitement est appliquée aux personnels agents permanents de l'Etat et agents contractuels de l'Etat en service au Ministère de l'Economie et des Finances pour compter du premier janvier 2011».Quant à l'article 3, celui-ci précise que «l'application de ce coefficient de revalorisation de 1,25 de l'indice de traitement s'étendra progressivement sur une période de quatre ans aux personnels agents permanents de l'Etat et contractuels de l'Etat des autres ministères et institution de l'Etat sur la base des indices acquis au 21 décembre 2011»

presque dans un climat paisible, bien que le dialogue au niveau national peine à s'instaurer. Cela peut être dû à l'effet de la défalcation à visage inhumain, ou aux assises périodiques du Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social de chacun des ministères concernés. Ces sessions ont permis certainement de résoudre quelques problèmes et de faire espérer les enseignants. Cependant, la question de la revalorisation de la fonction enseignante demeurait encore entière.

Ayant dépassé largement la norme de convergence de la zone Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) qui est de 35%, le Bénin qui est un Etat-membre consacrait depuis 2010 environ 47% de son budget national au paiement des salaires. Ce faisant, le Gouvernement d'alors s'est retrouvé dans la ligne de mire des institutions financières internationales dont le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale. Conscient de cet état de fait, le pouvoir exécutif donnait l'impression qu'il n'avait plus d'autres marges de manœuvre.

Pour donner satisfaction à cette revendication, le Gouvernement estima que les travailleurs devraient travailler beaucoup plus, pour impacter positivement la croissance économique, si possible la relever à un taux de croissance à deux chiffres. Pour y parvenir, il faudra beaucoup plus produire la richesse par le travail; d'où sa fameuse formule « plus il aura de la richesse, plus on aura à partager ».

Contrairement à la théorie de croissance du Gouvernement, les syndicats pensent que c'est possible, au regard du train de vie de l'Etat et des gabegies qui s'observent dans les administrations et institutions publiques nationales. Parmi les enseignants rencontrés se trouve cet enseignant militant syndical qui affirme qu'il est possible de revoir à la hausse la rémunération des travailleurs. Ce dernier a insisté à ce sujet sur la pratique suivante qu'il déplore.

> « Quand les travailleurs béninois réclament de meilleures conditions, les gouvernants leur opposent que les ressources sont limitées. Mais quand il s'agit d'améliorer les conditions des acteurs politiques et des autorités politico-administratives, il se fait qu'ils trouvent aisément les moyens et s'attribuent de nombreux avantages, le plus souvent à l'insu des contribuables. Depuis 1960, le personnel politique est le seul à ne rien faire pour voir son salaire et ses avantages augmentés » **Extrait des propos de A. O. au cours d'un focus groupe avec les enseignants à l'EPP Gbècon-Houégbo, Abomey, 13 janvier 2016**.

Comme lui, les responsables syndicaux recommandent la bonne gouvernance, la réduction du train de vie de l'Etat, la diminution des écarts entre les salaires des travailleurs et les salaires des personnalités politiques. Car pensent-ils que, ce faisant, le Gouvernement pourra mobiliser des ressources additionnelles susceptibles de permettre la valorisation de ses agents et l'amélioration de leur cadre de vie et de travail.

Dans les deux cas, le but visé est l'amélioration des conditions de vie et de travail des Agents de l'Etat y compris des enseignants. Cependant, les approches restent différentes, compte tenu des intérêts et enjeux des uns et des autres.

Avec l'alternance au sommet de l'Etat en 2016, le système a connu l'arrêt des opérations de reversement direct des Agents Contractuels de l'Etat (ACE) ; une modification du cadre institutionnel du dialogue social au plan national et certaines réformes administratives diversement appréciées par les acteurs. Au titre des réformes, on pourrait citer par exemple :

- la restructuration du système éducatif surtout avec la nouvelle carte universitaire ;
- la restructuration du Conseil National de l'Éducation qui recevra des délégations de pouvoirs des ministres en charge de l'Éducation dans des domaines spécifiques déterminés par un arrêté interministériel ;
- l'aménagement du calendrier scolaire et académique;
- l'informatisation des services s'occupant de la gestion des actes administratifs et de carrières du corps des personnels enseignants.

Nonobstant ces réformes, les revendications majeures actuelles comprennent, entre autres, les points inscrits dans les tableaux XIV, XV et XVI ci-dessous.

Tableau XIV : *Principales revendications des enseignants du MEMP*

2015	2017
-Reprise des travaux de la commission de reversement des ACE en APE, et des communautaires en ACE -Reconnaissance du BEPC à tous les éducateurs et éducatrices en situation de classe au moment du recensement de 2009 -Prise en compte dans le reversement en ACE de tous les éducateurs et éducatrices détenant encore des cartes blanches -Reconnaissance du CEAP à tous les éducateurs et éducatrices admis à l'écrit de cet examen en 2010, 2011 et 2012 -Mise à la disposition du public par le ministère en charge du travail, de la liste établie par l'ex-IGE dans le cadre des reversements -Que la liste établie par l'ex-IGE soit mise à la disposition des responsables syndicaux pour que la situation de chaque agent soit clarifiée et que les	-Levée immédiate de toutes les entraves aux libertés démocratiques -Signature de tous les projets d'arrêtés d'application des statuts particuliers[68] (9 sont déjà signés) -Régularisation de la situation administrative et financière des enseignants de la maternelle et du primaire -Régularisation des cotisations de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et du Fonds national des Retraités du Bénin -Prise d'un arrêté portant transfert des cotisations ouvrières de la CNSS au FNRB -Remise en formation des ACE de la promotion 2008 titulaires du BAPES et du BAPET -Signature du nouvel arrêté portant modalités de recrutement et d'emploi des enseignants vacataires avec le relèvement du taux honoraire de vacation

[68] Avec huit points à incidences financières allant 20 à 25%: (i) prime d'installation ; (ii) indemnité de craie ; (iii) prime d'habillement ;(iv) indemnité de logement ; (v) indemnité de résidence ; (vi) prime de documentation ; (vii) allocation de frais de retraite ; (viii) allocation de frais de décès

2015	2017
magouilles opérées lors de la conception soient sues et dénoncées -Relecture des statuts particuliers des agents de l'enseignement maternel et primaire -Allocation, des primes forfaitaires transitoires d'incitation à la fonction enseignante au profit des personnels enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire général, technique et professionnel (10000 francs à compter du 1/01/2015	conformément aux propositions retenues lors des travaux de la Commission Interministérielle -Signature et la sortie des contrats, avenants, de tous les actes administratifs (avancement, reclassement, nomination, promotion) et le paiement des salaires avec rappels des contractuels du secondaire et des contractuels, communautaires, éducateurs et éducatrices du Primaire et de la Maternelle sans oublier le personnel administratif des circonscriptions scolaires, des collèges et des directions départementales des deux ordres d'enseignants qui travaillent sans contrat et sans salaire depuis des années -Organisation des sessions de rattrapage pour les contractuels locaux reversés du secondaire qui ont de reprise à faire -Levée immédiate de la mesure scélérate prise par la Direction des Examens et Concours (DEC) du MEMP empêchant les enseignants de passer l'écrit et / ou la pratique de leurs examens de CEAP et de CAP à cause de la non sortie de leur contrat, due à la lenteur administrative -Relance et l'achèvement sans délai des processus de reversement en ACE en APE et la prise en compte du diplôme du BEPC et du CEAP pour le reversement des éducateurs et éducatrices qui en sont titulaires.

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Tableau XV: *Principales revendications des enseignants du MESFTP*

2015	2017
-Payement des 10000 francs promis par le Gouvernement au titre de prime de l'incitation à la fonction enseignante à partir de 1er septembre 2015 -Relecture des statuts particuliers des agents de l'enseignement secondaire général, technique et professionnel -Reclassement des contractuels reversés (A ce niveau les conditions de recrutement des contractuels sont répartis en plusieurs cohortes de 1 à 6 par formation) -Sédentarisation des enseignants vacataires	-Levée immédiate de toutes les entraves aux libertés démocratiques -Extension aux enseignants de la Maternelle, du Primaire et du Secondaire, immédiatement et sans conditions, de l'application du décret 2011-505 du 05 août 2011, portant revalorisation de 25 % d'indice de traitement des salaires de tous les agents de l'Etat -Règlement sans délai du problème de sédentarisation des professeurs vacataires du secondaire et le retour immédiat, dans les lycées et collèges, de ceux qui ont été remplacés par les stagiaires de l'ANPE et les volontaires du ministère de la jeunesse -Application des statuts particuliers -Relèvement du taux horaire des vacataires -Régularisation de la situation administrative et financière des enseignants -Rétablissement des primes spécifiques et de rendement aux enseignants en poste sédentaire

	-Paiement des moins perçus de bourse et de primes de première installation aux ex-normaliens de la promotion 2006 des ENI d'Abomey, de Djougou et de Porto-Novo : -Etude de l'avant-projet de statuts des corps des personnels de l'enseignement spécialisé -Cogestion des centres de promotion sociale des aveugles et amblyopes et des sourds-muets, par les trois ordres d'enseignement, le Ministère de la famille, le Ministère de la santé et le Ministère de la fonction publique - Sortie et l'envoi au niveau des départements des différents actes administratifs (reclassement, avancement, nomination et promotion) des enseignants

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Tableau XVI: *Principales revendications des enseignants du MESRS*

2015	2017
-Mise en œuvre du système LMD (les enseignants revendiquent l'évaluation pour mettre en œuvre les mesures correctives) -Reclassement après inscription sur une liste d'aptitude du CAMES -Harmonisation des dates de départ à la retraite des enseignants du supérieur (PT : 65 ans ; MC :63 ans ; les autres : 60ans) Au niveau administratif, exonération des frais de formation à 50 au profit du personnel et de leurs enfants ; -Harmonisation des primes à tous les fonctionnaires	-Levée immédiate de toutes les entraves aux libertés démocratiques

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

5.2. Évolution du syndicalisme dans le système éducatif au Bénin

Le syndicalisme s'est introduit au Bénin pendant la période coloniale et a connu une évolution historique mouvementée et influencée par des politiques publiques jusqu'à nos jours. Avec l'avènement du Renouveau démocratique en 1990, l'article 98 alinéa 2, 6ème tiret de la constitution béninoise de 1990 dispose : « la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, de la sécurité sociale, du droit syndical et du droit de grève ». Cette disposition constitutionnelle est opérationnalisée, entre autres, par le décret 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité.

Il s'est agi ici d'analyser l'action syndicale, telle que vécue depuis les prémisses de la lutte syndicale jusqu'à nos jours.

5.2.1. Faits historiques

Une question qui ne manque pas d'intérêt, c'est de savoir à quand remonte le syndicalisme dans le système éducatif du Bénin. Les recherches documentaires, l'exploitation des ressources internet et les entretiens avec certains anciens acteurs, ont permis de réaliser, par recoupements d'informations, ce profil historique sommaire du syndicalisme, aussi bien dans le monde qu'au Bénin.

En effet d'après les sources ci-dessus indiquées, le syndicalisme serait né en Amérique du Nord (notamment à Chicago en1856) et en Europe occidentale à la fin du XVIIIe siècle et au début du XIXe siècle. Il aurait tiré ses racines dans de nombreuses associations ouvrières telles que les mutuelles, les sociétés d'entraide ou de fraternités. La Révolution industrielle qui a touché alors ces parties du monde, aurait permis ce passage de l'ancienne forme d'association ouvrière au syndicalisme moderne. La syndicalisation aurait intéressé, tout d'abord, les ouvriers les plus qualifiés (l'aristocratie ouvrière), puis s'est étendue plus tard aux autres catégories ouvrières au milieu du XIXe siècle, et aurait atteint les employés au début du XXe siècle.

Les premiers syndicats seraient apparus dans les années 1820 en Grande-Bretagne (trade-unions ou unions de métiers), aux États-Unis, en Australie, puis en France et en Belgique, un peu plus tard, dans les autres pays européens ou en Amérique latine. Clandestins, tolérés mais en butte à l'hostilité patronale et étatique, les syndicats seraient légalisés à des dates très variables selon les pays: dès 1824 en Grande-Bretagne (reconnaissance élargie en 1874-1875), dans les années 1860 dans les États allemands, en 1884 en France.

En Afrique noire en général, le syndicalisme est resté pendant longtemps timide et modeste en raison de la faiblesse du monde ouvrier et du poids de la colonisation, à l'exception de l'Afrique du Sud, où le syndicalisme (des Blancs comme des Noirs) est antérieur à 1914.
Si, en Afrique Occidentale Française (AOF), les premiers contacts entre les Africains et les Européens remonteraient au XVIe siècle, c'est bien après que le syndicalisme fut introduit dans cette partie du continent africain vers les années 1900 dans un contexte colonial.

Selon l'historien sénégalais Iba Der Thiam cité par Fall (2006), l'ancienneté de la présence française au Sénégal aurait favorisé le développement des organisations syndicales, qui seraient apparues entre 1919 et 1920, mais dépendraient de la tutelle des centrales métropolitaines. Pour l'auteur, il s'agissait des sections de syndicats métropolitains qui seraient

implantées dans les colonies. A en croire cette source, c'est cette forme syndicale dans les colonies qui a connu un certain nombre d'évènements et de décisions dont, entre autres :

- la première grande grève de cheminots de la ligne reliant Dakar à Saint-Louis du 13 au 15 avril 1919 ;
- la grève de janvier 1925, menée spontanément par les cheminots en raison des circonstances ;
- l'agitation sociale de 1930 touchant aussi une large frange des travailleurs, sans oublier les grèves des travailleurs du Port de Dakar, entre décembre 1938 et janvier 1939 ;
- la suspension du syndicalisme par le Gouvernement de Vichy, puis le rétablissement du syndicalisme d'Outre-Mer à travers le décret du 7 août 1944, qui institue le droit et la liberté d'association syndicale pour la masse des Africains encore soumis au statut juridique de l'indigénat (les « sujets ») ; même si cette nouvelle réglementation exige que pour diriger un syndicat, les leaders doivent justifier d'un niveau d'instruction sanctionné par le certificat d'études primaires.

D'après toujours les mêmes sources, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, le syndicalisme aurait connu un nouvel essor dans les colonies. Celui-ci serait le résultat des conséquences de la Conférence africaine française de Brazzaville (tenue en février 1944), qui aurait préconisé d'autoriser tous les habitants des colonies françaises à s'organiser en partis politiques et en syndicats.

C'est donc à partir de là, que les sections syndicales coloniales auraient commencé par se transformer en syndicats nationaux véritablement autonomes, en se soustrayant de l'influence des syndicats métropolitains. C'est à la suite de ces évènements que serait développée dans un contexte de répression, une nouvelle agitation dans le milieu des cheminots. Cette manifestation serait déclenchée le 19 avril 1947, à la veille de la visite du Président de la république française. Une courte grève qui aurait d'abord permis d'aboutir à un accord sur un cadre unifié pour tous les travailleurs, et le rejet de la proposition de licenciement de 3000 ouvriers.

Un peu plus tard, le monde entier aurait assisté à une mémorable épreuve de force qui, pendant 170 jours, aurait opposé les cheminots africains et la Direction de la Régie des Chemins de Fer. Mobilisant près de 20000 grévistes répartis sur tous les territoires de l'ancienne Afrique Occidentale Française, cette lutte aurait pour enjeu central la revendication d'une égalité pour un statut unique de tous les travailleurs, entre le 10 octobre 1947 et le 19 mars 1948. D'autres

évènements se seraient suivis, comme par exemple, la grève d'avertissement de 24 heures du 9 septembre 1948 à Dakar. [Confère les Bouts de bois de Dieu d'Ousmane Sembène, (1960)]. C'est donc dans cette foulée que le congrès de Cotonou, tenu du 16 au 19 janvier 1957, aurait abouti à la création de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN), dirigé par Sékou Touré (l'Ex-président guinéen), et dont le siège serait installé à Dakar. Au bout d'un an d'existence, l'UGTAN aurait déjà regroupé 80 à 90 % des syndiqués en AOF, soit le tiers des salariés (150 000 sur un total de 450 000).

L'environnement syndical et politique de cette période aurait permis l'émergence des syndicalistes tiers-mondistes autoritaires qui auraient pris le pouvoir dans les années 1950 en Égypte, en Tunisie et en Algérie pour contrôler les syndicats. C'est également le cas des nouveaux États indépendants d'Afrique Noire Francophone (Sénégal, Guinée, etc.) ou anglophone (Kenya, Zambie, Tanzanie, etc.), même si à la fin du XXe siècle, cette tutelle se fait moins pesante.

La période, allant de 1945 à nos jours, marque la reconnaissance par la plupart des États du monde, non seulement du droit syndical lui-même, mais aussi de la validité des revendications essentielles du syndicalisme à travers la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 10 décembre 1948.

Comme on le constate, l'histoire du syndicalisme au Bénin est intimement liée à celle du syndicalisme dans la société-monde en général et dans l'Afrique Occidentale Française (AOF) en particulier. A cette époque, il était difficile au départ d'entrevoir une ligne de séparation nette entre les luttes anti-coloniales et le syndicalisme. C'est progressivement que le syndicalisme s'est départi du politique pour prendre une voie relativement autonome au Bénin (ex-Dahomey).

En ce temps, et compte tenu des pratiques administratives coloniales, les organisations syndicales étaient de très grands regroupements régionaux, comme c'est le cas dans l'AOF où chaque pays abritait tout au moins une représentation. Pour ce qui concerne particulièrement le milieu scolaire, les enseignants s'adonnaient à l'exercice du droit syndical, car avaient-ils des revendications corporatives, mais rarement à l'exercice du droit de grève, parce que le contexte ne s'y prêtait pas du tout. Les rencontres (AG, Congrès etc.) se tenaient exclusivement pendant les vacances.

A l'occasion des indépendances ou l'auto-détermination des peuples, un nouveau contexte sociopolitique était né et nécessitait une adaptation de la part des anciennes

organisations syndicales créées sous la bannière de l'AOF. C'est ainsi, dans cette foulée, que des entités syndicales nationales avaient commencé par naître avec le nationalisme, mais restaient tout de même influencées par les vieilles pratiques, entre autres, les concertations intersyndicales à l'échelle sous-régionale ou continentale. C'est comme si, les nouveaux syndicats nationaux n'avaient pas fait le deuil de la disparition des grands syndicats de l'AOF et pour causes :

- c'était de jeunes syndicats avec très peu d'expériences au niveau national ;
- les nouvelles républiques étaient encore dans un contexte néo-colonial très marqué par l'impérialisme et l'avènement des régimes dictatoriaux très redoutables. Dans un tel contexte, les syndicats se concertaient et coordonnaient leurs actions au-delà de leur pays respectif. C'est par exemple, les agitations sociales de 1968, qui étaient des manifestations de mécontentements de grande envergure à l'échelle continentale, au cours desquelles certains pays ont vu leur pouvoir exécutif renversé.

Particulièrement au Bénin, on pourrait distinguer quatre grandes périodes ayant marqué l'évolution du syndicalisme. Il s'agit de :

- la période coloniale, c'est-à-dire, l'ère de l'expression de la puissance coloniale où les luttes étaient plus politiques que syndicales, il fallait que les peuples luttent pour quitter l'emprise de l'oppression coloniale pour s'auto-déterminer. C'est une période fondamentalement liberticide. Cependant, la période de 1937 à 1960 a connu la création du tout premier syndicat dahoméen au profit des cheminots en 1937 et de plusieurs autres, dont le Syndicat National des Enseignants qui fut créé en 1947 et dirigé par DJIBODE AKPLOGAN Valentin (Friedrich Ebert Stiftung, 2015 :14).
- la période post-coloniale : elle s'était révélée comme une période d'instabilité politique au cours de laquelle, des militaires et quelques personnes civiles se sont relayés au pouvoir au moyen de coups d'Etat, ou par des tractations politiques voire politiciennes. Cette période était marquée par une certaine alternance entre la dictature et la démocratie en fonction des rapports de forces qui existaient. Pendant que l'autoritarisme était absolument liberticide, les expériences démocratiques coïncidaient avec la jouissance des libertés dont celles syndicales ;
- la période révolutionnaire : elle a été essentiellement l'œuvre des militaires aidés par certains acteurs civils et qui avait suscité au départ beaucoup d'espoirs. Mais, contre toute attente, elle fit place à un régime militaire d'autoritarisme, qui créa en 1975 un parti-Etat (Parti de la Révolution Populaire du Bénin), et engagea le pays dahoméen qui

venait de changer de nom pour s'appeler désormais le Bénin, dans la voie du marxisme léniniste. A cette étape de la vie politique du Bénin, les libertés étaient confisquées. Toutefois, il y avait une forme de syndicalisme, c'est-à-dire un syndicat-Etat (l'UNSTD d'avant) considéré à l'époque comme un syndicalisme engagé. L'UNSTD était arrimé au dispositif institutionnel du parti-Etat, si bien que l'action syndicale s'exerçait sous son contrôle, mais ses responsables actuels s'en défendent pour dire qu'il n'en est rien ;

- la période de l'ère du Renouveau démocratique : avec la constitution du 11 décembre 1990, le peuple béninois a consacré la jouissance des droits de l'Homme, des droits politiques et publics, des droits d'association et d'opinion et des droits syndicaux comme fondamentale et absolue. En effet, pendant que les dispositions des articles 7, 15, 23, 24 et 25 de cette loi fondamentale mettent un accent particulier sur le droit à la liberté et les garanties de sa jouissance absolue, celles de l'article 31 disposent sans équivoque de ceci :

> « L'Etat reconnaît et garantit le droit à la grève. Tout travailleur peut défendre dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts, soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le droit de grève s'exerce dans les conditions prévues par la loi » (Cf. Constitution de 1990, Titre II, article 31).

Cet article 31 qui est une internalisation de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, est rendu pratique au moyen de certains textes législatifs et normatifs. Par exemple, les dispositions de l'article 79 de la loi portant code du travail octroient aux salariés sans distinction d'aucune sorte le droit de constituer librement des syndicats et le droit d'y adhérer et de se retirer librement (chapitre 1, section 1, art.79). Outre les dispositions de l'article 79 susvisé, les termes de l'article 84 du même code de travail insistent sur le fait que les syndicats ne doivent pas faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative (chapitre 1, section 1, art. 84). Il importe de rappeler que le cadre législatif et normatif national s'inspire des conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT), dès sa création par le Traité de Versailles. Parmi les 189 conventions existantes, ce sont deux des huit conventions fondamentales qui sont consacrées aux libertés syndicales, ce qui inclut nécessairement le droit syndical et celui de la grève. Ces deux prérogatives font partie intégrante des droits et devoirs proclamés et garantis par la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, adoptée en 1981 par l'Organisation de l'Unité Africaine et ratifiée par le Bénin le 20 janvier 1986. Ces arsenaux juridiques inscrivent le syndicalisme dans un registre de pluralisme syndical intégral favorable à une

syndicalisation sans limite et diffuse. L'action syndicale est au Bénin, par ailleurs, réglementée par le décret 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité. D'autres décrets l'ont suivi.

5.2.2. Situation numérique et typologique actuelle du syndicalisme dans le système éducatif formel au Bénin

Numériquement et typologiquement, on note la présence dans l'espace syndical du système éducatif béninois une configuration syndicale aussi variée que multiforme, que l'on peut appréhender à deux niveaux.

5.2.2.1. Au plan national

Au sommet, on dénombre huit (8) centrales ou confédérations syndicales auxquelles sont affiliés la plupart[69] des syndicats de base présents au Bénin, y compris ceux du secteur de l'Éducation. Celles-ci s'occupent plus généralement des revendications transversales. On retiendra chronologiquement par rapport à leur ''acte de naissance'', les organisations syndicales faîtières suivantes.

- **UNSTB (Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin)**

Il s'agit de la première centrale créée le 17 Novembre 1974 pendant l'ère révolutionnaire sous la dénomination de l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Dahomey. De l'année de sa création à nos jours, elle a connu le passage de cinq Secrétaires Généraux, dont l'actuel en poste depuis décembre 2004. Il compte environ 12 syndicats répartis entre 4 fédérations, dont celle des enseignements. Au départ, l'UNSTB avait un ancrage institutionnel avec le Parti-Etat (PRPB) qui existait, ce qui implique qu'elle avait une existence juridique légale, et était contrôlée au profit du système en place. Ce n'est qu'après 1990 qu'elle a retrouvé son autonomie au vrai sens du mot. Mais, entre-temps, certains travailleurs avaient tenté de se séparer du système d'alors, pour créer d'autres organisations syndicales. C'est ainsi que l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin Force Ouvrière (UNSTB-FO) était née à la suite des dissensions issues du congrès ordinaire de l'UNSTB tenu en 2004 avec un groupe de travailleurs et de responsables déçus, à la tête de laquelle se trouvait

[69] Nous disons ''la plupart'' parce qu'il en a qui ne sont pas affiliés.

le syndicaliste CAPO-BESSEH Laurent (Balaro et al., 2015). Cette dernière n'existe plus au moment des enquêtes.

Par ailleurs, il faut préciser que l'influence du parti-Etat sur cette centrale historique, et l'engagement du peuple béninois dans la voie du Renouveau démocratique en 1990 consacrant le pluralisme syndical intégral, tout comme d'autres raisons, ont favorisé l'émergence de nouvelles organisations syndicales.

- **CSTB (Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin)**

Mise sur les fonts baptismaux depuis le 22 avril 1982 dans la clandestinité, elle fut au départ une organisation syndicale clandestine, avant de se conformer à la législation de la République béninoise en 1992. Son enregistrement officiel au ministère de l'intérieur s'est fait le 15 mars 1993. Depuis sa naissance, quatre secrétaires généraux sont portés à la tête de ladite structure syndicale. La première mandature a duré 9 ans, c'est-à-dire, de 1982 à 1990, tandis que la seconde de 1990 à 2013, soit 23 ans d'existence. La troisième mandature a été entamée en 2013 à la suite de la démission de Gaston AZOUA qui a mis fin à la deuxième mandature et qui a connu seulement 4 ans d'exercice. La quatrième et dernière mandature a pris effet avec l'élection des membres du bureau exécutif national de Nagnini Kassa MAMPO lors de la cinquième session de son congrès ordinaire qui s'est tenue du 8 au 9 septembre 2017. La dernière mandature date donc de moins d'un an. La CSTB a été très active lors des agitations sociales de décembre 1988 à janvier 1989 et d'août à décembre 1989, ayant permis d'obtenir du système politique de l'époque, la tenue de la conférence nationale des forces vives de la nation. Elle compte 6 fédérations y compris celle de l'Éducation appelée la Fédération des Syndicats de l'Éducation Nationale (FéSEN). C'est la seule organisation syndicale atypique, ayant ouvertement étalé aux yeux du monde, ses accointances et affinités avec le Parti Communiste du Bénin. Autrement dit, la plupart de ses responsables au plus haut niveau, se réclament dudit parti, et exercent leur responsabilité syndicale comme des responsabilités politiques.

- **CSA-Bénin (Centrale des Syndicats Autonomes du Bénin)**

Cette centrale a vu le jour le 11 mai 1991 d'après l'un des Secrétaires Généraux adjoints [le 9 février 1991 selon Balaro et al., (2015)] , et a connu à sa tête le passage de six (06) secrétaires généraux. A la date des enquêtes, on y dénombre 11 fédérations qui regroupent au moins 175 syndicats de base. L'actuel Secrétaire Général a pour nom

AMOUSSOU Anselme. Il s'est installé à la suite d'élections organisées dans le cadre du cinquième congrès ordinaire tenu les 19 et 20 décembre 2016. Avant son élection, il était le Secrétaire Général du Syndicat National des Enseignants pour le Renouveau Educatif du Bénin et occupait déjà le poste du deuxième secrétaire général de la CSA-Bénin.

- **COSI (Centrale des Organisations Syndicales Indépendantes)**

Portée sur les fonts baptismaux, le 24 mars 1993 d'après son actuel Secrétaire Général, CHADARE Noël [en 1997 selon Balaro et al., (2015)], cette Centrale syndicale a connu le passage de trois Secrétaires Généraux à sa tête. La dernière mandature de son organe exécutif remonte au 9 février 2012. Le nouveau bureau a été installé après des heures de débats houleux entre les congressistes qui sont finalement parvenus à un consensus. Elle compte 08 fédérations sectorielles qui couvrent particulièrement les secteurs de l'Éducation, de la santé, des postes et télécommunications, du transport, de l'agro-alimentaire.

- **CGTB (Confédération Générale des Travailleurs du Bénin)**

Elle a été créée le 12 juillet 1993 sur les cendres de la Fédération Nationale des Syndicats de l'Administration Publique (FENSAP). Depuis cette date, elle a connu deux secrétaires généraux. La première mandature a commencé en 1993 et s'est achevée avec l'élection d'un nouveau Secrétaire Général du nom de Moudachirou BACHABI, le 22 décembre 2016 à l'occasion du troisième congrès. La CGTB compte en son sein huit fédérations et est actuellement la seule organisation syndicale confédérale à se doter d'un centre d'éducation ouvrière et la première à mettre à la disposition des travailleurs un centre d'assistance juridique pour les aider en cas de conflit avec l'administration ou l'employeur.

- **CSPIB (Confédération des Syndicats du secteur Privé et Informel du Bénin)**

Elle est fondée le 31 octobre 1999. Selon Balaro et al., (2015), elle est née de l'engagement de quelques syndicalistes et des efforts de travailleurs du secteur privé et informel pour s'organiser de façon autonome afin de mieux défendre leur intérêt. Pourtant, on note en son sein la présence de 24 syndicats de base dont un provenant du secteur public. Ses syndicats de base sont organisés en 4 fédérations syndicales. Elle est à sa quatrième mandature que dirige le syndicaliste DOVONOU Christophe en sa qualité de Secrétaire Général.

- **CSUB (Centrale des syndicats Unis du Bénin)**

Créée en 1999 après le deuxième congrès ordinaire de la CSA-Bénin qui a connu des divergences en son sein quelques semaines plus tard, la CSUB apparaissait comme l'expression d'un nouveau projet syndical que Feu Agossou H. SOUROU proposa aux travailleurs béninois. Elle compte six fédérations. Son actuel Secrétaire général a pour nom Christophe HOUESSINON.

- **CSEB (Confédération des Syndicats Engagés du Bénin)**

C'est la dernière Confédération syndicale ayant été créée lors d'un congrès constitutif syndical, qui s'est tenu au palais des congrès de Cotonou, le 29 février 2012, à la suite de la scission intervenue au congrès de la COSI-Bénin tenu le 9 février 2012.

Elle regroupe une trentaine de syndicats dont la plupart proviennent de l'Éducation. Ses syndicats de base sont regroupés en trois (3) fédérations professionnelles, six (06) cellules départementales. A la naissance, elle avait pour Secrétaire Général, Martin BAKARY.

Par ailleurs, il existe des syndicats qui ne sont affiliés à aucune des centrales ou confédérations syndicales supra citées. Ils se retrouvent par conséquent, sur la liste des indépendants.

5.2.2.2. Aux niveaux sectoriels

Trois ministères sont concernés : MEMP, MESFTP et MESRS. Selon les registres officiels respectivement consultés au niveau desdits départements ministériels en 2015, on a pu dénombrer au niveau de la maternelle et du primaire 88 syndicats de base d'enseignants, contre 54 pour le secondaire. Au niveau supérieur, on note la création de 4 syndicats de base**.** Lorsque l'on y ajoute le Front des ordres de l'enseignement et l'intersyndicale du supérieur, on obtient un total d'environ 148 syndicats dans le système éducatif.

De l'analyse des données supra, on se rend compte de ce que les contradictions et divergences intra-syndicales surtout lors des assemblées électives, occasionnent d'abord des divisions et scissions entre les membres d'une même communauté syndicale. Lesquelles divisions aboutissent ensuite à la création de nouvelles organisations syndicales si la mésentente persiste ; surtout qu'il existe des responsables syndicaux qui s'accrochent à leur poste. En effet, la cacophonie des ambitions syndicales des dirigeants syndicaux et de certains prétendants aux postes de responsabilités syndicales dans un environnement sociopolitique caractérisé entre

autres, par un syndicalisme pluriel sans limite et des unions syndicales en perpétuelles fragmentations, a occasionné l'augmentation numérique des organisations syndicales au Bénin. C'est entre autres, des pratiques syndicales sur place qui, par cumul d'effets, ont contribué progressivement à accroître de façon exagérée, l'effectif des organisations syndicales. C'est donc cette pléthore de syndicats que l'on observe, aussi bien au sommet qu'à la base. La montée de la syndicalisation dans le système éducatif a provoqué la généralisation des mouvements de grève tout simplement parce que l'effectif de ceux qui en ont l'initiative s'est accru considérablement. Ce qui traduit la présence de plusieurs interlocuteurs aussi intransigeants que variés, dont il faut souvent tenir grandement compte, dans les cadres des espaces de négociations ou du dialogue social. Le dialogue étant déjà difficile entre les ministères sectoriels et les syndicats de base, on se rend compte, combien ce nombre excessif d'organisations syndicales, hypothéquerait l'aboutissement d'un réel dialogue entre les acteurs. C'est à juste titre que cette situation est regrettée par une enseignante syndicaliste modérée rencontrée à Parakou qui tenait les propos suivants :

> « Le multi-syndicalisme tel que pratiqué au Bénin fait plus du mal que du bien à l'éducation. Ce n'est pas pour limiter la jouissance de la liberté syndicale, mais à voir de près, ce qui se passe, où dans l'enseignement primaire, on est à une centaine de syndicats, donc une centaine de bureaux d'au moins 11 membres chacun, tous les membres des bureaux nationaux devant être établis entre Porto-Novo et Cotonou, les membres des bureaux départementaux devant être établis chacun au chef-lieu départemental, ça fait que l'on a des difficultés énormes à établir l'équilibre quantitatif et qualitatif au plan du redéploiement du personnel enseignant. C'est un problème réel. Beaucoup ont créé leur syndicat pour pouvoir rester, soit à Porto-Novo, soit à Cotonou. Du coup, bon nombre d'entre ceux-là sont obligés de se vendre au Gouvernement pour continuer de survivre » **Extrait de l'entretien avec O.B.W, enseignante ACE, EPP Albarika, Parakou, 4 juin 2015**).

Pour cette enseignante reversée en ACE, un contexte de syndicalisation à outrance porte naturellement atteinte au développement du système éducatif et empêche une répartition (numérique, catégorielle et spatiale) équitable dans les opérations de déploiement et redéploiement des enseignants tous statuts confondus.

5.2.3. Evolution de la croissance démographique des organisations syndicales de base

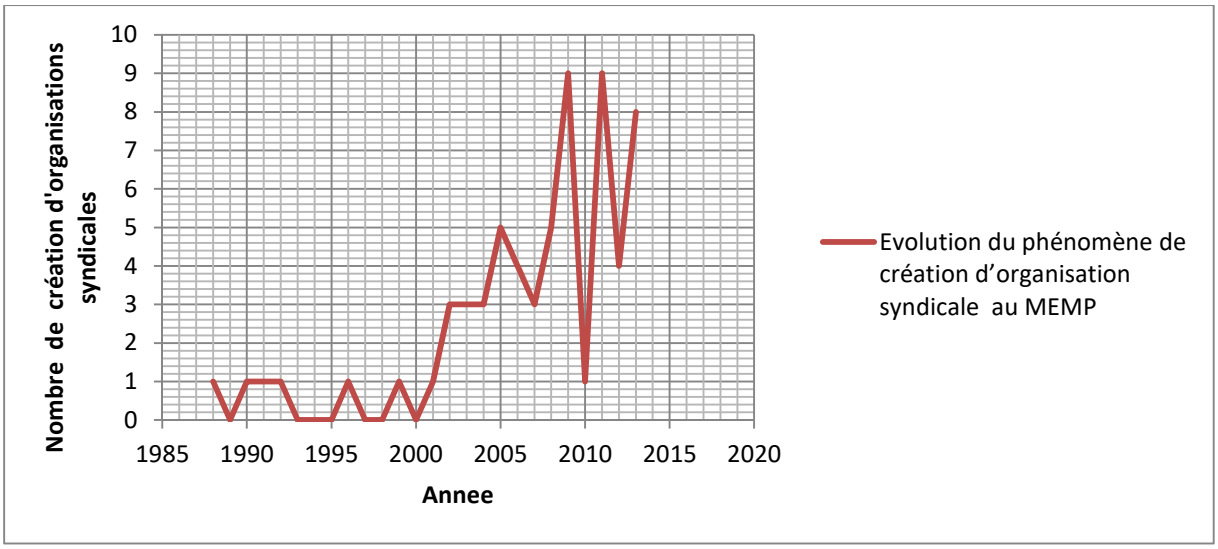
Comme intitulée, cette sous-section a porté sur l'évolution numérique des syndicats, notamment en milieu scolaire.

5.2.3.1. Situation en milieu scolaire (Exemple des cas du MEMP et MESFTP)

Il est dénombré 88 syndicats de base dont 49 environ (55,68%) entre 2005 et 2015. Le premier syndicat base est créé en 1988, c'est-à-dire, au crépuscule du système politique

révolutionnaire (Répertoire des organisations syndicales reconnues au MEMP, Juin 2015). Le graphique 17 ci-dessous donne une idée précise sur cette évolution numérique du rythme de création des syndicats de base de ces deux ministères sectoriels dans le temps.

☞ MEMP



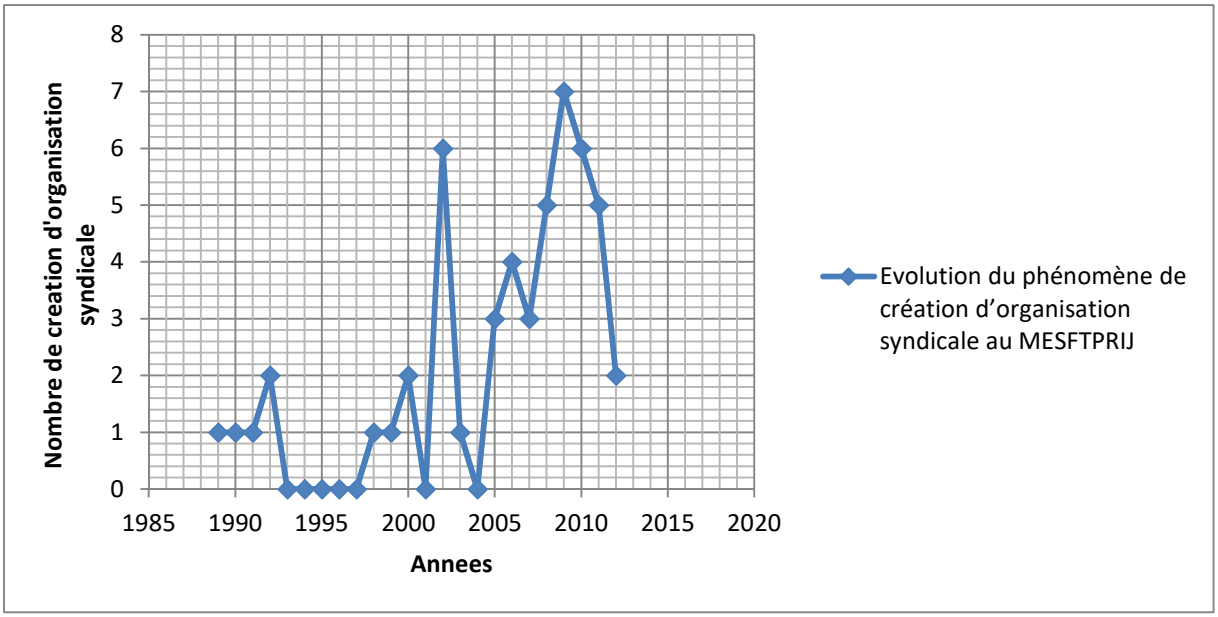
Graphe 17 : Evolution du phénomène de création d'organisations syndicales du MEMP

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il ressort de l'analyse du graphique 17 que les syndicats se créent presque chaque année, avec beaucoup plus d'acuité a-t-on confirmé au niveau du CSDSSR du MEMP. Ici, les enseignants ex-communautaires récemment reversés en régime contractuel dans la fonction publique (les promotions de 2004 à 2010), détiennent à eux seuls plus de 30,56%, soit plus d'un tiers des syndicats de base.

Au niveau de l'enseignement secondaire, il est recensé grâce au répertoire des organisations syndicales reconnues au niveau du département ministériel 54 syndicats de base dont 38 (70,37%) créés entre 2005 et 2015 depuis 1989 (Répertoire du MESFTPRIJ, Juin 2015). La création du premier syndicat de base regroupant des enseignants du secondaire remonte à 1989 à la veille de la chute du système politique révolutionnaire qui avait mis fin aux libertés syndicales. Le graphique 18 présente l'évolution numérique des créations de syndicats de base du MESFTPRIJ dans le temps.

☞ MESFTPRIJ



Graphe 18 : Evolution numérique des créations de syndicats de base du MESFTPRIJ dans le temps

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du tableau, il se révèle qu'à l'exception de quelques années (1988 ; 1993 ; 1995 ; 1996 ; 1997 et 2004), il y a création d'au moins un syndicat de base pratiquement tous les ans, avec un regain d'intérêt pour la chose syndicale depuis l'an 2002 au niveau du MESFTP.

Avec tout ce qui a été dit, notamment par rapport aux fondements et déterminants de la création des syndicats, il en résulte que les causes sont plurielles et diversifiées. Cependant, un nouvel élément apparaît du fait de la coïncidence de la période de regain d'activité pour la chose syndicale, avec celle des opérations de reversement des ex-agents communautaires en Agents Contractuel de l'Etat (ACE). Cette stratégie de recrutement dans la fonction publique béninoise a connu beaucoup de péripéties, de difficultés de toutes sortes et rend précaires les emplois des recrues qui ont pris l'initiative de s'organiser en syndicats, par corporation ou promotion ou encore par groupe d'intérêt. Le but de leur organisation en syndicats est d'améliorer leurs conditions de vie et de travail à travers la défense et la promotion de leurs intérêts moraux, matériels et financiers. C'est aussi en raison, de la crise de la contractualisation du système éducatif, de la bureaucratie de l'administration Gouvernementale, des problèmes d'injustices sociales et surtout, du manque de confiance envers l'administration, puis du fait que les

organisations syndicales ‘’aînées’’ créées par les APE ne considèrent pas forcément les besoins spécifiques des agents d'autres statuts, comme des priorités, que de nouveaux syndicats naissent. De surcroît, les organisations syndicales faîtières ont tendance à s'occuper plus généralement des revendications transversales et non celles spécifiques. Cette attitude fait qu'elles sont limitées par rapport aux revendications d'ordre catégoriel ou particulier. Une limite dont les syndicats de base, notamment ceux du sous-secteur de l'éducation ont conscience et qui a suscité en eux plus tard, la création d'une intersyndicale à cheval sur trois ordres de l'enseignement.

Ainsi, en dehors des motions de grèves générales déclenchées individuellement ou conjointement par les centrales ou confédérations syndicales, les grèves à revendications spécifiques ou catégorielles tous azimut observées par-ci et par-là, découlent manifestement des initiatives des syndicats de base ou des intersyndicales, qu'elles soient individuelles ou concertées.

En conséquence, l'accroissement numérique des organisations syndicales a induit, non seulement un regain d'activités syndicales, mais également une multiplication des manifestations de grèves. Par ailleurs, d'autres éléments d'explication sont à explorer.

5.2.3.2. De la difficile unité syndicale à l'apparition des nouvelles formes de regroupements syndicaux

Outre les centrales et confédérations syndicales, les fédérations puis les syndicats de base, il est apparu pour la première fois en 2005 précisément dans le secteur de l'Éducation au Bénin, un regroupement majeur des syndicats de l'enseignement secondaire indépendamment des centrales ou confédérations syndicales auxquelles certains parmi eux sont affiliés. La création dudit regroupement fut motivée par la prise de conscience des faiblesses du pluralisme syndical intégral, de celles de l'action syndicale dans le contexte du Bénin et surtout de l'inefficacité des organisations syndicales faîtières. Celles-ci n'arrivent pas lors des négociations à opérer un dosage équilibré entre les revendications spécifiques d'ordre catégoriel ou corporatiste et les revendications transversales. A titre d'illustration, Balaro et al., (2015) ont apporté cette précision qu'il importe de rappeler.

> « Les enseignants se sont rendus compte que depuis plusieurs années, la période de la rentrée scolaire était utilisée par les centrales et confédérations syndicales pour négocier les revendications transversales, alors même que les préoccupations spécifiques, (notamment la revalorisation de la fonction enseignante) paraissent reléguées au second plan » (Balaro et al., 2015 :38).

Fort de ce constat et dans la perspective de la recherche d'une unité d'action pour mieux se faire entendre, ce regroupement qui fut créé au départ par des syndicats de l'enseignement secondaire, a été rejoint par des syndicats de l'enseignement primaire et du supérieur. C'est la raison pour laquelle cette intersyndicale fut initialement ''baptisée '' Front d'Actions des Syndicats des trois Ordres d'Enseignement. Les premiers succès obtenus par cette intersyndicale étaient relatifs à la question de la revalorisation ; lesquels ont conquis l'adhésion des travailleurs et ont inspiré les syndicats d'autres secteurs, comme ceux de la santé et de l'Administration publique. L'enseignement supérieur est également doté d'une intersyndicale.

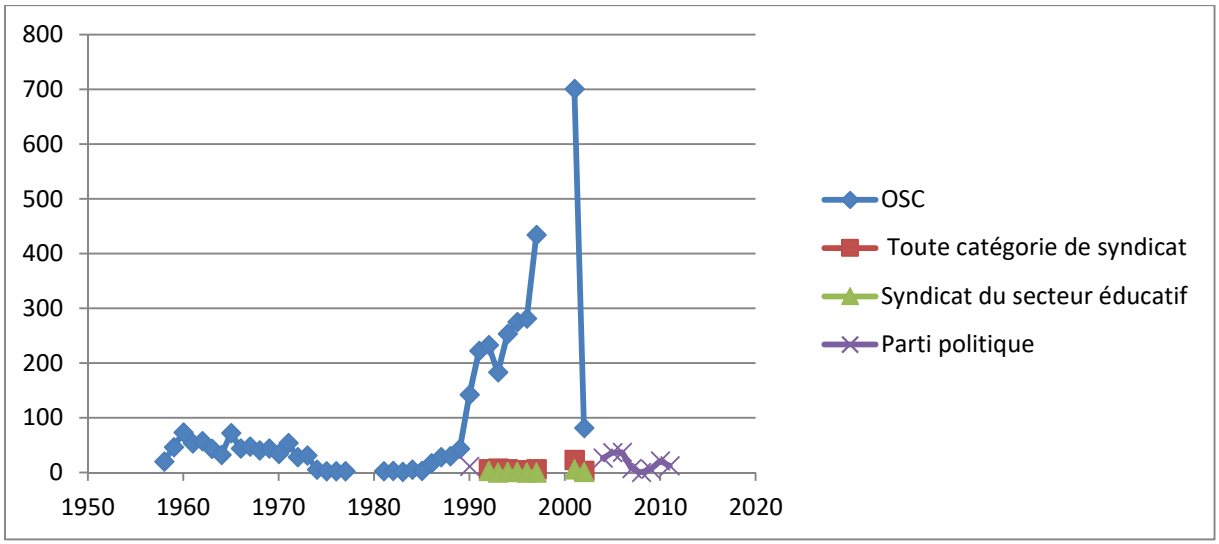
S'installant à la première loge pour défendre des revendications spécifiques, le Front d'action des Syndicats a même réussi à faire ombrage aux confédérations ou centrales syndicales au cours de certaines luttes syndicales. C'est dans ce cadre que cet enseignant militant se désole de la pratique suivante qu'il déplore.

> « Il y a des Secrétaires Généraux de syndicats de base qui appellent à boycotter des motions de leur secteur au profit de celles des centrales et confédérations syndicales. Ce faisant, ils agissent comme des analphabètes qui ne sont plus seulement ceux qui n'ont jamais mis pied à l'école » (**Extrait de l'entretien avec S.G., professeur au CEG, Bembèrèkè, 29 Avril 2015**).

Ainsi pour cet enseignant, lorsque les motions de grèves à revendications spécifiques (initiées par des syndicats de base ou des intersyndicales) sont en concurrence avec celles des revendications transversales (relevant généralement de l'initiative des confédérations et centrales syndicales, les enseignants doivent systématiquement privilégier les luttes syndicales à caractère corporatiste ou catégoriel. Ainsi, à chaque revendication spécifique ou à chaque corporation ou encore à chaque génération, son lot de grèves. Tout cela ne fait que complexifier les attentes et foisonner les mouvements de grève dans le système éducatif.

5.2.3.3. Analyse comparative de l'évolution des organisations de la société civile, des syndicats et des partis politiques

Quand on s'exerce à comparer, sur la période entre 1972 et 2011, l'évolution des syndicats du système éducatif à celles des syndicats en général, des ONG/associations, et des formations politiques, le graphique 19 ci-dessous donne quelques similitudes qui ne manquent pas de curiosité scientifique.



Graphique 19 : Comparatif des évolutions des OSC, des syndicats et des partis politiques

Source : Extrait de données des registres DGAI/SAAP, février-juin 2016

L'examen du graphique montre que la courbe représentative de la création des OSC a une trajectoire décroissante de 1972 à 1974, l'année à partir de laquelle elle est devenue stationnaire jusqu'en 1985 où elle a d'abord connu une croissance lente jusqu'à la fin de l'année 1989. Ensuite, la courbe des OSC a continué sa croissance avec un rythme accéléré (presque exponentiel) à partir de 1990 où elle s'est accompagnée de la courbe de création des syndicats et celle des partis politiques officiellement enregistrés suivant la charte des partis politique de 2003.

En effet, la période d'après 1'an 1989 correspond à celle du Renouveau démocratique où les libertés publiques, les droits de l'homme et les droits de grève, d'association, d'opinion, sont consacrés par la constitution de 1990 comme des droits fondamentaux et absolus (pour certaines personnes interrogées). En conséquence, on pourrait tenter d'expliquer cette évolution plus ou moins rapide desdites entités, par deux nouvelles données qui ne s'excluent forcément pas. Il y a donc l'espace démocratique retrouvé, la pluralité et la diversité que prône la démocratie béninoise, qui se veulent intégrales et non limitatives (le multipartisme intégral, le pluralisme syndical, la liberté d'association et d'opinion, etc.).

A ces variables s'ajoutent des considérations individualistes et égoïstes. La pléthore des syndicats de base tout comme les mécanismes de scission des organisations syndicales tels que précédemment décrits montrent que, c'est surtout les ambitions démesurées des dirigeants syndicaux, la mauvaise connaissance des fondamentaux du pluralisme syndical, la mauvaise

gouvernance démocratique à l'interne, le non-respect des textes, etc., qui sont à la base de la généralisation des organisations syndicales. C'est à juste titre que Balaro et al.,(2015) mentionnaient exactement ceci :

> « La cacophonie des ambitions personnelles des dirigeants syndicaux est souvent une source de division, de confusion et d'abus dans le paysage syndical béninois. Elle est la principale source de fragmentation et de morcellement du paysage syndical au Bénin. Les raisons profondes de la syndicalisation sauvage en cours résident dans l'intérêt et les ambitions personnels, une mauvaise connaissance des valeurs et des objectifs réels du pluralisme syndical, une politique de ''diviser pour régner'' des gouvernants et des employeurs, une absence de démocratie interne, le refus de l'alternance, le non-respect des textes, les rivalités entre dirigeants, sans occulter l'encouragement actif des confédérations et centrales qui, par clientélisme syndical pour bénéficier des avantages administratifs et financiers de la représentativité syndicale au Bénin, n'hésitent pas à susciter ou à appuyer la création de micro syndicats » (Balaro et al., 2015 :35-36).

De l'analyse de cet extrait susvisé, il ressort que la généralisation des micro-syndicats a plusieurs sources. Certaines d'entre elles sont sociétales ; d'autres ont des élans individualistes et égocentriques. C'est d'ailleurs ce qui amène à s'interroger sur les conditions de création des OSC et partis politiques dans une perspective comparative.

5.2.3.4. Analyse des conditions requises pour créer une OSC ou un parti politique

On s'est consacré ici à l'analyse des pièces nécessaires à la création d'une organisation de la société civile ou d'un parti politique. Quelles sont alors les pièces qui sont recommandées par la réglementation béninoise depuis Avril 2012 ? Le tableau XVII ci-après donne ici quelques informations capitales qu'il importe de savoir.

Tableau XVII: *Listes des pièces à fournir pour créer une OSC ou un parti politique*

Pièces à fournir lors de la création de		Observation
OSC/Syndicat[70]	Parti politique	
Demande d'enregistrement	Demande d'enregistrement	Une demande provenant du responsable ou d'un membre fondateur
Néant	Une lettre d'enregistrement	
Statuts	Statuts	En quatre (4) exemplaires
Règlement Intérieur (RI)	Règlement Intérieur (RI)	
Procès-Verbal (PV) du congrès constitutif	Procès-Verbal (PV) de l'Assemblée Générale constitutive	
Casiers judiciaires des principaux responsables (SG, SGA, SA, TG et TGA)	Pièces d'au moins dix (10) membres fondateurs (acte de naissance, certificat de nationalité,	C'est la nouvelle charte des partis politiques qui l'exige. A cinq (5), on peut créer un syndicat

[70] Organisations de loi 1901

	casier judiciaire, certificat de résidence) par département	
Deux (2) chemises dossiers à sangle	Néant	
Un compte logé à la Direction Générale du Trésor Public dans lequel est versée une somme de 50000 francs CFA		Avant avril 2012, il fallait payer une somme de 7000 francs CFA. Cette somme représente les frais d'étude de dossier. Les partis politiques ne payent rien.
Néant	Projet de société	En quatre (4) exemplaires

Source : Extrait de données des registres DGAI/SAAP, février-juin 2016

Quand on analyse les conditions telles que décrites dans le tableau XVII, on constate avec aisance qu'elles ne sont pas trop coercitives et contraignantes. Même avec le renchérissement des frais d'études, passant de 7000 à 50000, pour la création d'un syndicat, il leur est très facile de se conformer à ces exigences. Mieux, les partis politiques ne payent rien. Ces ''facilités'' pourraient se justifier par le fait qu'elles touchent à un domaine qui est particulièrement sensible, c'est-à-dire, celui des libertés publiques.

Cependant, on y note un paradoxe : pourquoi les partis politiques ne payent-ils pas les frais d'études de dossier tout comme les syndicats, alors que les responsables politiques occupant une fonction ou un poste, sont les mieux lotis du point de vue du traitement salarial ? La raison est très simple. Comme, c'est le politique qui décide, ceux qui en sont les dirigeants profitent de leur positionnement au niveau de la République, pour se tailler la part du lion.

Autrement dit, ils se servent abondamment d'abord, avant de penser aux autres catégories sociales. C'est en cela que leur comportement s'assimile à un comportement politique frustrant, notamment vis-à-vis des syndicats, des travailleurs et des populations extrêmement vulnérables. C'est là, l'une des insuffisances du système sociopolitique béninois qui fait que l'adrénaline monte régulièrement en milieu syndical pour un oui ou non.

5.3. Aspects socio-organisationnels

Les considérations organisationnelles syndicales ont été scrutées dans le cadre d'une approche transversale pour vérifier si elles ne secrètent pas des germes de la syndicalisation à outrance des personnels enseignants et des grèves cycliques.

5.3.1. Organisation institutionnelle et fonctionnelle

Au Bénin, les responsables syndicaux entreprennent tout ce qui concourt à la défense et à la promotion des intérêts moraux et matériels des travailleurs, particulièrement des syndiqués. Pour y parvenir, elles ont leurs modes de fonctionnement et des modèles de structuration.

5.3.1.1. Fonctionnalité

Régis par le décret 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité, les syndicats au Bénin fonctionnent comme des associations de la loi 1901. Ils jouissent d'une autonomie, disposent de leurs propres textes respectifs (statuts et règlement intérieur) conformément à la loi, et choisissent ou non, en toute connaissance de cause, de s'affilier à une centrale ou confédération syndicale. Toutefois et selon les circonstances, ils peuvent décider de se rallier ponctuellement à un creuset ou à un front, pour mutualiser leurs moyens et stratégies dans la perspective de mettre plus de pressions sur les gouvernants.

D'après les informations recueillies et la documentation qui s'en est suivie, il est constaté qu'en général, le syndicat est doté de trois organes pour son fonctionnement. Ses organes sont:

- **l'Assemblée Générale** : c'est l'organe délibératif et de décision. Autrement dit, c'est l'organe suprême du syndicat. Il prend des décisions lors de ses assises à travers des sessions ordinaires et extraordinaires ;
- **le Secrétariat Général** : c'est l'organe exécutif à la tête de laquelle est placé le Secrétaire Général. Celui-ci peut être assisté dans le cadre de sa mission par deux ou trois adjoints et appuyé par un secrétariat administratif qui constitue la mémoire de la structure syndicale. Tous les syndicats ne sont pas pourvus d'un tel outil, compte tenu de leur niveau de développement ;
- **le Commissariat aux Comptes** : c'est un organe interne de contrôle financier et comptable.

5.3.1.2. Structuration

Il existe au Bénin un modèle-type de structuration pour les organisations syndicales en référence au décret 2006-132 du 29 mars 2006, portant définition des différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité. Conformément à ce décret ci-dessus référencé, les organisations de travailleurs sont structurées verticalement du bas vers le sommet, en syndicats de base (niveau le plus bas), fédérations syndicales (niveau intermédiaire) et confédérations ou centrales syndicales (niveau le plus élevé).

Pour le cas particulier de l'UNSTB par exemple, qui est la plus ancienne des centrales ou confédérations syndicales actuelles, elle est organisée en structures verticale et horizontale, comme on le voit ci-dessous.

Sur le plan vertical, la structuration se présente de la base au sommet comme suit :

- Syndicats de base ;
- Fédérations ;
- Confédération Syndicale (UNSTB).

Sur le plan horizontal, la structuration de l'UNSTB se présente de la base au sommet comme suit :

- Union Syndicale de Commune (USC) ;
- Union Syndicale Départementale (USD) ;
- Centrale Syndicale (UNSTB).

Le mode d'élection, la composition et les attributions de la cellule de base sont définis par chaque syndicat affilié à la centrale syndicale. Toutes ces structures décentralisées dépendent relativement du bureau national de l'UNSTB.

Par ailleurs pour plusieurs raisons (le règne de la cacophonie, les divergences intra-syndicales, le clientélisme syndical, le refus à l'alternance, l'inobservance des principes et normes démocratiques, etc.), certaines centrales ou confédérations syndicales ne sont pas encore parvenues à mettre en place tous leurs démembrements comme ce décret l'exige.

Pour assurer leur mission en vue d'atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés, les organisations syndicales en général et particulièrement celles de l'Éducation ont besoin des ressources. Comment financent-elles leurs activités ? La présente thèse s'est également intéressée à cet aspect.

5.3.2. Sources de financement

Les enquêtes ont permis de constater que les syndicats ont recours en général à plusieurs sources de financement de leurs activités. Il s'agit notamment :

☞ **des cotisations**

Théoriquement, c'est la première source de financement de l'action syndicale. Or dans le contexte béninois, quel que soit le niveau (faîtière, syndicat de base, micro syndicats ou macro syndicat) auquel se situent les responsables syndicaux, ils ont toujours du mal à mobiliser ce type de ressources, en raison du défaut d'engagement franc des militants. Les ‘’syndiqués’’ trouvent souvent des stratagèmes pour se dérober de cette obligation, et ne payent donc pas leurs cotisations pour plusieurs raisons, entre autres, les perceptions qu'ils ont de leurs responsables syndicaux. Il faut ajouter qu'en général, les militants préfèrent cotiser de façon ponctuelle en cas de difficulté majeure avec l'employeur, pour mener une action de protestation,

que de verser périodiquement et régulièrement des cotisations dans la caisse de leur syndicat. Face à une telle situation, certains responsables syndicaux sont contraints de s'investir dans la communication avec les moyens à leur portée pour distiller à l'endroit de leurs militants et sympathisants des messages clés destinés à toucher leur sensibilité dans la perspective de mobiliser lesdites ressources. A titre d'illustration, il est restitué ci-dessous un extrait d'un message posté sur la plateforme d'un réseau social (WhatSaap) créée par un syndicat de base pour assurer en temps réel l'information et la communication entre ses membres. Ledit extrait mentionnait exactement ceci :

> « Salut camarades ! Restez débout car la lutte continue. Et si vraiment tu soutiens le mouvement de l'intersyndicale, alors acquitte-toi de ta souscription pour prouver ton engagement. Moi je l'ai fait déjà, donc fais comme moi… » .

Lorsque l'on examine la citation susvisée, on se rend compte de ce que les organisations syndicales, bien qu'elles soient en périodes de luttes, peinent sérieusement à mobiliser les souscriptions auprès de leurs syndiqués. Cette difficulté fragilise la mise en œuvre de l'action syndicale. En principe, un enseignant n'a le droit de se mettre en grève que lorsqu'il est un syndiqué détenant une carte de membre d'un syndicat et à jour du paiement régulier de ses cotisations. Mais, cette culture syndicale n'est pas encore ancrée dans les habitudes des militants syndicaux.

- ☞ **des apports ou contributions personnels des responsables syndicaux**

Face aux difficultés de mobilisation des cotisations, les principaux responsables syndicaux sont parfois obligés de mettre la main à la poche, surtout lorsque le syndicat fait l'objet d'une gestion néo-patrimoniale.

- ☞ **des dons ou libéralités**

Il arrive que certains syndicats bénéficient de la part de certaines philanthropes des dons ou des libéralités. En fait, il s'agit des personnes convaincues de la nécessité de promouvoir l'action syndicale, ou admiratives de la notoriété, ou de la réputation de certains responsables syndicaux.

- ☞ **des perdiems et autres frais découlant de la participation aux séminaires et fora**

Il s'agit des ressources aléatoires tout comme des libéralités. Leur caractère modique est insignifiant. Le plus souvent, ils servent à ‘’entretenir’’ les responsables syndicaux, en compensation à leurs efforts et sacrifices. Ce sont des ressources qui sont considérées comme personnelles, et ne sont pas reversées dans la caisse de l'organisation syndicale.

☞ **des subventions obtenues de l'Etat ou dans le cadre d'un partenariat**

En général, ce type de ressources est souvent accordé aux centrales et confédérations syndicales et non aux syndicats de base. Toutefois, il est loisible aux syndicats de base d'établir des partenariats pouvant leur donner des moyens pour leur survie. Au Bénin, les subventions sont attribuées selon le rang occupé par la centrale ou confédération syndicale lors des élections professionnelles.

☞ **des initiatives d'activités génératrices de revenu**

C'est surtout au niveau des centrales et confédérations syndicales que ces initiatives s'observent. C'est le cas par exemples, des locations de boutiques et de salles de conférences au niveau de la bourse de travail, de l'exploitation des cantines, etc. Certains syndicats de base issus des administrations sont plus visibles au niveau de la gestion des parcs de garde-vélo.

☞ **des sources informelles ou illicites**

Il s'agit surtout des pratiques de corruption. La plus en vue et notoire est l'introduction de l'argent dans les débats publics. D'autres formes se développent actuellement et très peu connues du grand public. C'est par exemple, la pratique de ristourne aux responsables syndicaux pour un service rendu à un militant ou syndiqué. Théoriquement, lorsqu'un responsable syndical aide un militant ou sympathisant par exemple à gagner ou maintenir un quelconque avantage, ce dernier lui est redevable moralement, mais n'est pas obligé de lui donner quelque chose en compensation. Or, de nos jours, la contrepartie est négociée ou exigée dans des espaces où les interlocuteurs sont les seuls témoins de leur initiative qui peut être sanctionnée par un accord ou un désaccord. En cas du premier, le militant concerné bénéficie de l'assistance du syndicat qui a la possibilité de transformer les besoins exprimés en revendications syndicales. C'est ainsi que certaines organisations syndicales fonctionnent, et on pourrait également comprendre par-là, pourquoi chacun voudrait avoir son propre syndicat. A ce propos, plusieurs témoignages ont été enregistrés. Toutefois, il est proposé trois extraits, l'un provenant d'une enseignante devenue directrice d'école à la suite d'une longue attente, le second d'un responsable syndical, le troisième d'un autre acteur syndical, qui illustrent bien cette pratique.

En effet, « Tenez-vous bien pour mieux m'écouter monsieur le chercheur. Il vous est également loisible de vérifier mes propos », a averti la directrice avant de poursuivre en ces termes.

> « Le syndicalisme au Bénin est un fonds de commerce. Je m'explique. Quand les responsables syndicaux vous aident à régler un problème quelconque ou à avoir un avantage particulier, ils attendent toujours de vous que vous leur soyez redevable. Cela se traduit par la rétrocession de ristournes dont parfois le pourcentage est connu à l'avance. C'est par exemple le cas des opérations de recrutement des personnels enseignants pour les travaux de fin d'année (surveillance, correction lors des examens), auxquelles participent les syndicats pour lesquels des quotas sont réservés. Lorsque vous adhérez à leur jeu et acceptez le principe de rétrocession de ristourne, vous êtes sûr de figurer sur la liste des personnes retenues. Autrement dit, on vous oublie simplement et vous ne recevez aucune invitation. Depuis que j'ai bien compris ce système, j'ai adhéré à une organisation syndicale et à un parti politique au niveau desquels je me suis battue pour occuper des postes stratégiques de décision : Secrétaire adjointe au sein du syndicat et présidente des Associations des femmes au niveau du parti politique. A partir de là, je ne me fais plus de souci pour me retrouver sur lesdites listes chaque année. Grâce au militantisme politique, il a été finalement possible de me retrouver à un poste de direction d'école après un seul coup de fil ». **Extrait des propos tenus par A. L., Directrice à l'EPP de Houéyiho, Cotonou, 15 Mai 2015**.

Les propos de la directrice susmentionnée ci-dessus ont été corroborés par plusieurs autres informateurs dont ce responsable syndical qui a laissé entendre la déclaration suivante.

> « Le militantisme syndical a du mal à prendre ici chez-nous. Les Béninois ne militent pas. Ils cherchent seulement à profiter des retombées des luttes syndicales si bien que la mobilisation des cotisations reste très préoccupante au sein de toutes les organisations syndicales. Quand on réclame les cotisations, les militants vous opposent toujours qu'ils ne sont pas de votre syndicat et se dérobent ainsi de cette obligation. Nous autres, nous ne les forçons pas. Mais le jour où ils sont invités à entrer en possession de leurs primes de surveillance et de correction de copies d'examen, nous nous présentons sur les lieux de paiement avec un cahier pour récupérer 2000 ou 5000 au niveau de chacun des enseignants. Il y en a qui donnent volontairement, d'autres s'y opposent catégoriquement » **Extrait de l'entretien avec G.S., SG SYREN-Bénin, Porto-Novo, 23 Janvier 2016.**

Le second acteur syndical a cherché à se démarquer du comportement de son pair susvisé ci-dessus pour montrer plutôt sa moralité et son intégrité, lorsqu'il a précisé ce qui suit.

> « Les militants ont tendance à vous être redevables lorsque vous les aidez à trouver des solutions satisfaisantes à leurs préoccupations. Ils viennent vous le témoigner de plusieurs manières. C'est là où vous observez des pratiques de ristournes qui, par ailleurs, frisent la corruption. Quand ils viennent à moi, je ne leur prends rien, parce que ma conviction religieuse ne le permet pas. Il est temps d'introduire l'éthique dans le syndicalisme au Bénin. C'est pourquoi, j'ai créé un autre syndicat pour s'occuper de ce projet-là dans le système éducatif ». **Extrait de l'entretien avec S.L., SG SYNAPEB, Cotonou, 25 Janvier 2016.**

Comme on peut s'apercevoir au moyen de ces témoignages, il existe des sources informelles ou illicites de financement de l'action syndicale au Bénin.

Au total par rapport au financement des activités syndicales, une recherche commanditée par Friedrich Ebert Stiftung amène à la conclusion suivante :

> « le financement des activités ne dépend pas uniquement des cotisations syndicales, les autres sources de financement sont constituées d'apports des responsables syndicaux

(20%), de dons (40%) et de soutien de la confédération (40%) à laquelle ils sont affiliés » (Balaro et al., 2015 : 48).

Deux constats émergent de l'extrait susvisé et débouchent sur l'analyse ci-après. D'abord le cumul des autres sources de financement donne un taux de 100%. Et partant donc de ce taux, on pourrait déduire que la proportion des cotisations représente un taux de 0%. C'est peut-être le motif pour lequel cette quote-part n'a pas été expressément mentionnée dans ledit document. En réalité, les syndicats peinent sérieusement ou sont quasi-impuissants à mobiliser lesdites cotisations comme l'ont également constaté les travaux entrant dans le cadre de la présente thèse. Ensuite, les apports financiers extérieurs (dons et soutiens des confédérations) sont de l'ordre de 80% et sont donc élevés. Cette forte contribution pourrait se traduire comme le complément du déficit créé par l'absence ou l'insuffisance des souscriptions. Cette importance des apports externes est susceptible de susciter des convoitises au sein de certains militants et syndiqués qui n'hésitent pas à mettre en place leur propre syndicat afin d'en bénéficier. Seulement, on peut se poser la question de savoir quel avenir leur est réservé sans ces apports, sans doute vitaux pour leur existence? Comment pourraient-ils assumer convenablement les fonctions qui sont les leurs, sans forcément les inscrire dans une forte dépendance qui pourrait les fragiliser ?

5.3.3. Fonctions et activités syndicales

Pour comprendre les motifs pour lesquels il est observé cette propension élastique à créer des organisations syndicales, les travaux de la présente thèse se sont également intéressés aux fonctions et activités qu'elles accomplissent.

5.3.3.1. Fonctions des organisations syndicales selon le BIT

Pour le BIT, les organisations syndicales poursuivent cinq (5) fonctions que sont :

- la fonction de représentativité ;
- la fonction revendicative ;
- la fonction éducative ;
- la fonction normative ;
- la fonction sociale (coopération, mutuelle, économat, appel à la morale).

Les travaux de terrain ont montré que ces fonctions sont diversement et partiellement assurées par les organisations syndicales à travers diverses activités.

5.3.3.2. Actions du syndicat dans le système éducatif

Sans être exhaustives, les actions syndicales ont été regroupées en cinq points tels que décrits ci-après.

(i) Représentation des travailleurs au sein des cadres de dialogue social

Les responsables syndicaux assument dans le cadre de l'action syndicale la fonction de représentativité dans les organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi, puis dans certaines institutions républicaines ou ad'hoc. Ils sont porteurs de la voix des travailleurs qu'ils représentent dans les instances de décision auxquelles ils sont associés. C'est le cas par exemple des Conseils Sectoriels de Dialogue Social (CSDS) des sous-secteurs de l'Éducation auxquels prennent part certains responsables de syndicats de base, à la suite de la reconnaissance officielle de leur organisation et après deux ans d'attente après leur création, le temps nécessaire de les observer et d'étudier la possibilité de leur participation.

(ii) Formation

Dans le cadre de la défense des intérêts moraux et matériels de leur corporation, les responsables syndicaux ont l'obligation de former et de conscientiser leurs militants et syndiqués. Certains le font sur fonds propres ou avec l'appui technique ou financier des partenaires. Grâce à ces formations, les syndicats outillent et renforcent les capacités opérationnelles de leurs militants sur plusieurs sujets, à travers des thèmes relevant de leurs champs d'intérêts. Le plus souvent, disent-ils, ils abordent soit, des thèmes relatifs à la vie syndicale et au militantisme, soit des thèmes en relation avec leur vie professionnelle et le dialogue social ainsi que les techniques de négociation collective. Ces initiatives de renforcement de capacité viennent pallier, en quelque sorte, aux confusions dans lesquelles versent les syndiqués par manque de d'information et de formations syndicales.

(iii) Formulation des plates-formes revendicatives

Compte tenu des difficultés et pour améliorer les conditions de travail, les responsables syndicaux en collaboration avec leurs militants, recensent les nouveaux besoins nécessaires, les transforment en des revendications qu'ils présentent aux autorités compétentes, en vue de leur satisfaction diligente. Au Bénin, des mécanismes de traitement des revendications sont prévus tant au niveau national que sectoriel. Dans le cas des enseignants, il existe au niveau de chaque ministère, un Conseil Sectoriel de Dialogue Social qui tient par année trois sessions auxquelles prennent part les syndicats d'enseignants. Les périodes d'entre deux sessions consécutives sont utilisées pour satisfaire autant que possible l'essentiel des revendications, surtout qu'à chaque session, il y a lieu de faire le point du niveau d'exécution des décisions prises par rapport aux revendications traitées.

Pour avoir un aperçu, il a été choisi au hasard, une session du CSDS par ministère, pour examiner le point des revendications. Les tableaux ci-dessous donnent quelques illustrations.

Tableau XVIII : *Point des revendications au niveau du MEMP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (période 2008 à 2011)*

Période	Document de référence	Type de revendications à satisfaire	Revendications au niveau du MEMP : session d'août 2008		
	Dialogue du CSDS/MEMP		A incidence financière	Sans incidence financière	Sous-total
Novembre 2008	N° 2 Page 44-52	A court terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A moyen terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A long terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		Sous-total_1	12	13	25
Septembre 2010	N° 6 Page 7-16	A court terme	13	22	35
		A moyen terme	4	7	11
		A long terme	1	2	3
		Sous-total_2	18	31	49
Juin 2011	N° 3 Page 11-15	A court terme	10	7	17
		A moyen terme	6	2	8
		A long terme	4	1	5
		Sous-total_3	20	10	30
Septembre 2011	N°7 Page 5-23	A court terme	10	15	25
		A moyen terme	2	7	9
		A long terme	0	1	1
		Sous-total_4	12	23	35
Décembre 2011	N°8 Page 39-45	A court terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A moyen terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A long terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		Sous-total_5	8	7	15
Décembre 2011	N°8 Page 39-45	A court terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A moyen terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		A long terme	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié
		Sous-total_6	8	9	17
		Total (S-totaux 1+2+…+6)	78	93	171
		Proportion (%)	45,60	54,40	100

Source : Réalisé à partir des publications périodiques du Dialogue, CSDS/MEMP, 2016

L'analyse du tableau XVIII révèle qu'en 2013, 45,60% des revendications d'enseignants enregistrées au niveau du MEMP, ont une incidence financière. Ce qui représente à peu près la moitié de l'ensemble des doléances. S'il est vrai que le nerf de la guerre est convoité, il n'en demeure pas moins vrai que les revendications prennent en compte d'autres aspects non financiers de la vie du système éducatif. En s'intéressant à l'évaluation de la satisfaction des points de revendication en 2012, on s'est rendu compte de la situation que dépeint le tableau XIX ci-dessous.

Tableau XIX: *Point des revendications au niveau du MEMP selon le niveau de satisfaction (session de mai 2012)*

	Revendications au niveau MEMP : session de mai 2012				
	Satisfaction totale	**Satisfaction partielle**	**Processus au début ou en cours**	**Satisfaction nulle (aucune satisfaction)**	**Total**
Nombre	**1**	**4**	**10**	**3**	**17**
Proportion (%)	**5,88**	**23,50**	**58,82**	**17,65**	**100**

Source : Publications Dialogue du CSDS/MEMP, 2012

De l'examen du tableau XIX, il découle que l'essentiel des revendications, surtout entre deux sessions du CSDS, ne connaît pas un règlement définitif. Le niveau de satisfaction reste presque toujours en-deçà des attentes. Une autre évaluation y a été faite par rapport à la nature des revendications suivant deux modalités [(î) à incidence financière, (ii) sans incidence financière].

Tableau XX : *Point des revendications au niveau du MESFTP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (session d'août 2008)*

Nature des revendications à satisfaire	**Revendications au niveau MESFTP : session d'août 2008**		
	A incidence financière	**Sans incidence financière**	**Total**
Dans l'immédiat	**10**	**5**	**15**
De tout temps	**6**	**4**	**10**
A court terme	**7**	**3**	**10**
A court et moyen termes	**4**	**3**	**7**
A moyen et long termes	**2**	**3**	**5**
Réservées à l'examen de la session du CSDS suivante	**18**	**8**	**26**
Non classifiées	**4**	**1**	**5**
Total	**51**	**27**	**78**
Proportion (%)	**65,38**	**34,62**	**100**

Source : Traitement des extraits de données du Rapport de la Session d'Août 2008, 2016

De la lecture du tableau XX, on déduit aisément que les revendications ayant une incidence financière représentent une proportion de 65,38% de l'ensemble des revendications d'enseignants porté à la connaissance du MESFTPRIJ. C'est pratiquement le même phénomène qui s'observe au niveau du MEMP. Les entretiens avec le conseiller technique à la médiation et au dialogue social auprès du MESRS présagent de la quasi-existence du même phénomène au niveau supérieur. La seule différence est que les questions relatives aux statuts des

enseignants du supérieur sont mieux réglées. Dans tous les cas, on note que les nouvelles générations d'enseignants ont tendance à s'aligner, de plus en plus, derrière des revendications à connotation financière.

Ce faisant, c'est comme si les enseignants sont plus obsédés par le nerf de la guerre, que par le souci d'améliorer effectivement la qualité de l'offre d'enseignement. Ce qui pose des problèmes d'éthique professionnelle et de sacerdoce, si bien que, lorsque les revendications sont justes et fondées puis légitimes, elles ne reçoivent pas l'assentiment et le soutien du grand public. Par ailleurs, le même exercice d'évaluation a été fait par rapport au MESFTP, comme le présente le tableau XXI.

Tableau XXI: Point des *revendications au niveau du MESFTP selon le niveau de satisfaction (session d'août 2008)*

	Revendications au niveau MESFTP : session d'août 2008				
	Satisfaction totale	Satisfaction partielle	Processus au début ou en cours	Satisfaction nulle (aucune satisfaction)	Total
Nombre	**3**	**10**	**36**	**29**	**78**
Proportion (%)	**3,84**	**12,82**	**46,15**	**37,17**	**100**
Motifs ou raisons évoqués	Revendications satisfaites	Les actes paraissent et la signature est en cours/ En voie de satisfaction/ Satisfaction partielle/Satisfaction progressive/ Projet validé mais il reste des amendements	Commettre un comité de préparation/ Prise de note de service/ Tenue de séminaire ou de séance de travail ou de concertation/Discussions en cours/ En voie de résolution ou de règlement ou de satisfaction/ Réflexion en cours/Dispositions en cours/ Dossiers en étude/ poursuite de la réflexion/ Recherche en cours/ Lenteur dans la saisie des actes	Revendications dépassées/ Introduction d'une communication en conseil des ministres/Relève des prérogatives de l'Etat/ A étudier au niveau de la commission interministérielle / A supprimer/ A verser dans la plate-forme des revendications spécifiques dues aux secteurs privés/ Confère négociation entre centrales et le Gouvernement	

Source : Traitement des données du Rapport de la Session d'Août 2008, 2016

Le tableau XXI montre que c'est une proportion infime (à peine 3,84%) de la plate-forme revendicative qui est satisfaite. Les causes de cette contre-performance sont diversifiées, et prennent leur source dans la bureaucratie.

Le constat est que les revendications ont globalement deux caractères : financier et administratif (bureaucratique). Comme on est dans un pays économiquement sous-développé, avec une administration très peu performante, réactive et non proactive, l'Etat peine sérieusement à satisfaire les revendications des syndicats en général, et particulièrement celles des enseignants. Le rythme de leur résolution est très lent, alors que d'autres nouvelles exigences apparaissent, et s'ajoutent aux anciennes non encore réglées et qui s'accroissent.

D'une part, les revendications sont en relation avec la massification des problèmes, compte tenu des données démographiques et de l'ultra-syndicalisation dans le secteur de l'Éducation. D'autre part, le règlement des problèmes posés, dépend en effet des ressources disponibles qui s'accroissent à un rythme lent.

Au vu des commentaires ci-dessus effectués, on pourrait affirmer que le règlement des revendications s'accroît, selon une progression arithmétique, alors que les revendications s'accroissent selon une progression géométrique, pour rejoindre ainsi la théorie malthusienne. Une préoccupation s'impose ici : n'y a-t-il pas des cas d'abus aussi bien de la part des syndicats en matière de revendication, que de la part du Gouvernement en termes de traitement des exigences des organisations syndicales d'enseignants ? Les prochaines sections édifieront davantage l'éclairage des lecteurs. Ce qui est certain, une plate-forme revendicative trop 'engraissée' en revendications pléthoriques et non limitatives, compliquerait la tâche aux Gouvernements successifs qui ne pourront pas leur trouver des solutions adéquates et durables. Pour venir à bout de ce problème, les autorités politico-administratives doivent faire preuve de beaucoup d'imaginations et d'innovations.

(iv)Activités normatives

Elles s'exercent, entre autres, par le biais de:

- leur consultation pour recueillir leurs avis sur des préoccupations ou décisions d'intérêt public (exemple du rapport entre l'Assemblée Nationale et les organisations syndicales faîtières) ;
- leur participation active à la prise de décision dans des organes délibératifs dans lesquels les représentants syndicaux siègent (le cas par exemple du Conseil Economique et Social) ;

- leur concertation dans le cadre des commissions et conseils mixtes de dialogue (le Conseil National du Travail, les commissions mixtes paritaires de négociations collectives, la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires, le Conseil National du Dialogue Social, les Conseils Sectoriels du Dialogue Social, les Conseils d'administration, les Comités de direction, les Comités d'Hygiène et de sécurité) ;
- leurs différentes pressions sur les pouvoirs publics à travers des luttes syndicales ;
- etc.

(v) Activités sociales

Certaines organisations syndicales, notamment celles faîtières développent au profit de leurs syndicats de base ainsi que de leurs syndiqués des activités à caractère social. Parmi celles les plus connues, figure l'assistance des travailleurs en difficulté avec l'administration ou l'employeur (c'est le cas par exemple de la CGTB qui est la première confédération à avoir mis à la disposition des travailleurs un centre d'assistance juridique pour les aider à faire face aux difficultés en cas de conflit avec l'administration ou l'employeur). Il y a également la promotion des mutuelles et autres formes de solidarité au sein des travailleurs, notamment ceux exerçant dans l'informel. L'économat tout comme des cantines à visée sociale ainsi la garde des parcs de véhicules (cycles, motos, véhicules légers) sont initiés sous la forme de coopérative par endroits et leur rapportent des revenus substantiels. La coopération est également au centre de l'action syndicale au Bénin.

Conclusion partielle

En somme, à la faveur de l'avènement des nouveaux textes législatifs et réglementaires conférant au Bénin un environnement juridique favorable à la pratique du pluralisme syndical sans limite, les organisations syndicales ont exagérément connu un accroissement numérique, que ce soit au niveau des structures faîtières, qu'au niveau de la base.

D'après les statistiques obtenues auprès des acteurs (syndicats, confédérations, Gouvernement et partenaires), le Bénin est passé de la seule confédération syndicale qu'était l'UNSTB à huit (UNSTB, CSTB, CSA-Bénin, COSI, CGTB, CSPIB, CSUB et la CSEB) entre 1990 et 2015. Pendant cette période et comparativement aux centrales et confédérations syndicales, les syndicats de base créés par les enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire, ainsi que du supérieur ont également connu une augmentation à un rythme plus rapide dans les ministères sectoriels de l'éducation. Entre 1990 et 2015, la situation numérique

de ceux qui ont été officiellement reconnus par leur ministère de tutelle a évolué ainsi qu'il suit : de 2 à 88 syndicats au niveau du MEMP ; de 1 à 54 au MESFTPRIJ et enfin de 1 à 4 au MESRS. Il s'agit là, d'une période caractérisée par la montée de syndicalisation qui coïncide avec celle de la généralisation des grèves d'enseignants dans le système éducatif. Ce pullulement syndical traduit en réalité la pression de plus en plus croissante, occasionnée par des revendications et autres demandes sociales pour diverses raisons : les difficultés économiques et financières, la mauvaise gouvernance, la crise de contractualisation, la présence dans un espace promouvant l'égalité en droit et de liberté démocratique retrouvée des enseignants aux multiples statuts professionnels (sources d'inégalités et de discriminations sociales et catégorielles). Ce chapitre, en montrant comment la pléthore des organisations syndicales implique et alimente la généralisation des grèves, révèle sans doute l'existence d'une corrélation entre l'accroissement numérique sans cesse des organisations syndicales et la généralisation des grèves.

Ce chapitre 5 montre que les mouvements de grève répétitifs sont favorisés par le pluralisme syndical intervenu au Bénin en 1990**.** Ce pluralisme syndical favorise-il l'efficacité de l'action syndicale et le dialogue social ? Ces questionnements trouveront des éléments de réponse dans la troisième partie de la thèse. Mais pour l'instant, l'option a été prise d'en rechercher immédiatement les causes réelles et profondes dans le cadre du chapitre 6.

CHAPITRE VI

CAUSES PROFONDES DE LA GENERALISATION CYCLIQUE DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME EDUCATIF

Introduction

Le présent chapitre est un prolongement du précédent qui s'est surtout focalisé sur le contexte de syndicalisation marqué par de multiples changements politico-institutionnels, économiques et sociaux. Ces mutations ne sauraient justifier toutes seules la généralisation des conflits sociaux collectifs émanant de l'action syndicale. Elles ne sont donc pas les seuls fondements, mais conditionnent cet environnement qui est propice à un regain d'activités des forces sociales voire syndicales. L'analyse des déterminants à partir des informations et données rassemblées pendant la phase d'enquête montre qu'il existe un ensemble de variables qu'il importe d'appréhender et qui occasionne ce foisonnement des grèves, notamment dans le système éducatif.

Le chapitre 6 s'inscrit dans cette perspective et vise comme l'on pourrait s'y attendre, à lever un coin de voile sur les causes profondes de la généralisation des mouvements de grève qui n'est pas une particularité du système éducatif au Bénin. D'autres secteurs tels que ceux de la santé, de la justice, de la douane ont connu autant de mouvements de grève de par le passé. Quelles en sont donc les causes profondes ? A cette préoccupation, les travaux de la présente thèse ont permis de répertorier un certain nombre sans toutefois les considérer comme exhaustives. Ces déterminants sont développés tout au long de ce sixième chapitre de la thèse.

6.1. Confusions en lien avec les mouvements de grève ou de protestation

6.1.1. De la mal-compréhension du pluralisme syndical à la nécessité d'une restriction ou d'une suppression du droit de grève pour certaines catégories de professions

L'environnement juridique national et les conventions de l'OIT restent sans doute favorables à l'exercice d'un pluralisme syndical intégral. Toutefois, la mal-compréhension de ce principe au sein des travailleurs, notamment dans le contexte béninois, a occasionné une inflation exagérée d'organisations syndicales et de grèves au point de susciter au niveau des pouvoirs publics des réactions potentiellement liberticides.

Face aux conséquences néfastes et à la systématisation de la grève comme un moyen banal de lutte syndicale et non comme le dernier recours suivant les prescriptions en la matière,

de nombreuses voix y compris celles des victimes s'élèvent pour réclamer que l'on reconsidère la grève autrement. Dans cette perspective, Pierre Lyon-Caen[71] apporte cette précision :

> «… La grève doit être le recours ultime et non un mode normal pour résoudre un conflit de travail. Les conflits sont dans la nature humaine et celle des choses. Mais pour les résoudre, il faut d'abord utiliser le dialogue social et ce n'est qu'en cas de défaillance de celui-ci que la grève est justifiée ».

Quand il a fallu avoir son appréciation sur la situation des grèves incessantes dans le contexte du Bénin, il a poursuivi ses propos en ces termes :

> « La jouissance d'un droit quelconque peut amener à des abus. Donc, l'abus peut exister dans le domaine de la grève comme dans tout autre. Et ces abus peuvent provenir des salariés comme des employeurs. S'agissant d'un pays comme le Bénin, je ne suis pas venu comme un juge pour distribuer des bons et des mauvais points surtout que je ne connais pas suffisamment la situation qui prévaut ici » Cf. page 13 du quotidien La Nation n°5580 du jeudi 20 septembre 2012).

Le débat est actuellement en cours au Bénin et suscite diverses réactions provenant de plusieurs milieux, y compris ceux les plus insoupçonnables, même si les acteurs politiques et les forces sociales se font plus visibles par rapport à cette discussion. En effet, à l'état actuel de la constitution béninoise qui fait du droit syndical et du droit de grève des principes cardinaux de libertés syndicales, leur suppression ou limitation ne peut être possible que dans le cadre de la révision de la loi. Or apparemment, l'actuelle constitution ne permet que sa réglementation et non sa suppression. Pour aboutir à son abrogation dans un domaine quelconque, ce n'est pas la solution idéale, il faudra d'abord réviser le présent texte fondamental. Là encore, l'initiative de la révision de la constitution a du plomb dans l'aile, car elle continue de diviser le peuple béninois.

Sortons du contexte béninois pour nous intéresser à ce que prescrivent les conventions de BIT, et ce, avec le Magistrat français Pierre Lyon-Caen qui a opiné sur cette préoccupation. Dans cette optique, à la question de savoir s'il est possible de réglementer, restreindre voire supprimer le droit de grève pour certaines professions, ce magistrat a fait cette déclaration :

> « Dans toute une série d'autres professions, le droit de grève peut être réglementé, restreint voire supprimé : ce sont les services dits essentiels. Il donne lieu, cependant, à une définition très restrictive : une liste a été faite au fil du temps, dans certains secteurs, comme celui des hôpitaux, où une inactivité due à la grève peut avoir des conséquences

[71] Magistrat français à la retraite, Avocat général honoraire à la Cour de cassation, il est depuis douze ans, membre de la Commission des Experts pour l'application des Conventions et Recommandations de l'Organisation International du Travail (OIT). Dans ses fonctions de magistrat, il a, entre autres, eu à juger des conflits collectifs du travail. Et même au cours des dix dernières années de sa carrière passées à la Cour de cassation, il sera affecté à la Chambre sociale où il a également eu à connaître des conflits de travail. A Cotonou, pour prendre part à l'atelier sur les libertés syndicales et le droit de grève, cet homme d'expériences a accepté de livrer sa lecture de ces notions qui agitent souvent la société béninoise, dans un quotidien de la place (confère LA NATION N°5580 du jeudi 20 septembre 2012 à la page 13).

> énormes sur la santé publique » (Cf. page 13 du quotidien La Nation n°5580 du jeudi 20 septembre 2012).

Avec une telle assertion, il rejoint ainsi le principe 2 de la définition, par le "Comité de la liberté syndicale" de l'Organisation International de Travail (1952), du champ et des modalités d'exercice de la convention relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical à travers quatre (4) principes. Le point 2 considère que «les catégories de travailleurs susceptibles d'être privées de ce droit et les restrictions susceptibles d'être mises à son exercice par la loi ne peuvent être que limitées».

A la suite de ce développement, il est important de faire remarquer que le document intitulé « Les principes de l'OIT sur le droit de grève » classe le Bénin parmi les nations où on observe des restrictions en matière de droit de grève. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer à la page 50 dudit document pour voir l'extrait suivant :

> « au Bénin, le droit de grève peut être supprimé dans les entreprises, organismes ou établissements publics ou privés où l'interruption du service porterait préjudice à l'économie et aux intérêts supérieurs de la nation. Le Gouvernement a fait savoir qu'un projet de loi qui modifie la législation était en voie d'adoption ».

Par ailleurs, tel que l'article 31 de la constitution est libellé, un profane sur la base du groupe nominal '' dans les conditions prévues par la loi'' que comporte cet article, peut croire que ce droit puisse faire l'objet d'une privation dans le cadre tracé par la législation nationale. Mieux, les dispositions de l'article 98 de ladite constitution, en incluant les règles du droit de travail, de la sécurité sociale, du droit syndical et du droit de grève au domaine de la loi, semble lever toute équivoque, mais hélas entretenue par les décisions de la Cour constitutionnelle et les acteurs politiques.

En effet, confronté aux difficultés du pays lors des tensions sociales et politiques alimentées surtout par la généralisation des grèves de l'année 2005, le Général Mathieu Kérékou alors Président de la République du Bénin avait livré un message à la Nation dans lequel il avait fait les déclarations suivantes :

> « …C'est le sens élevé de responsabilité de l'Homme que se nourrissent la démocratie, l'Etat de droit, dans leur fonctionnement, leur enracinement et leur durabilité. L'Etat béninois a besoin d'Hommes dépouillés des préjugés vulgaires, des idées préconçues, des passions aveugles et des extrémismes qui conduisent à l'intolérance et à la violence » (Général Kérékou, extrait du message à la Nation du 31 juillet 2005).

Un tel message prouve que la grève telle qu'elle se déroule, faisait déjà l'objet de grande préoccupation au sommet de l'Etat. Avec le retrait de ce privilège aux douaniers en 2011 par l'Assemblée Nationale face aux grèves répétées du corps des douaniers, le Président Thomas

Boni Yayi qui a succédé à son prédécesseur, a dans un message adressé à la Nation en 2014, mis en garde les grévistes avec un ton à la fois grave et solennel en ces termes ci-dessous :

> « Qui oppose la violence recevra la violence. Il n'y a rien à faire. Trop, c'est trop. Alors nous irons à la fermeté. Il n'y a rien à faire. Je suis décidé. On ira à la fermeté. Celui qui veut semer du désordre dans ce pays-là, euh bien ! C'est terminé. Celui qui grève, sera purement et simplement radié de la Fonction publique et rien ne se passera dans ce pays. Rien ne se passera. Voilà le message que je tenais à vous dire » (Thomas Boni Yayi, extrait du message à la Nation, 2014).

Sur la même question de retrait du droit de grève, les prises de positions ne convergent pas, selon que l'on est gouvernant, syndicaliste/syndiqué ou parent d'élèves. La possibilité du retrait ou non du droit de grève a connu trois décisions de la Cour Constitutionnelle qui s'opposent deux-à-deux et donnent lieu à deux revirements jurisprudentiels en la matière.
En effet, saisie le 13 janvier 2006 du contrôle de conformité à la constitution de la loi n°2005-43 du 29 décembre 2005 portant Statut général des personnels militaires des forces armées béninoises, la Cour Constitutionnelle par décision DCC-06-034 du 04 avril 2006 avait donné le jugement suivant : « Le droit de grève proclamé et consacré par la Constitution est un droit absolu au profit de l'ensemble des travailleurs (…) Le législateur ordinaire ne peut porter atteinte à ce droit » (Décision DCC-06-034 du 04 avril 2006).

Saisie de nouveau en 2011 lors du contrôle de conformité à la constitution de la loi n°2011-25 portant règles générales applicables aux personnels militaires et assimilés en République du Bénin, la Cour Constitutionnelle a opéré un revirement de jurisprudence en ces termes : « Le droit de grève bien que fondamental, n'est pas absolu » (Décision DCC 2011-065 du 30 septembre 2011).

Ainsi, avec la première décision DCC-06-034 du 04 avril 2006 de la Cour constitutionnelle, ni Gouvernement, ni l'Assemblée Nationale qui sont les seuls acteurs ayant en concurrence l'initiative des lois, ne peuvent pas envisager la restriction ou la suppression du droit de grève pour certaines catégories de corps professionnels. Par contre, la deuxième décision DCC 2011-065 du 30 septembre 2011 leur en donne pleinement les moyens juridiques. Ce revirement jurisprudentiel a fait l'objet de vives contestations, notamment au sein des organisations syndicales, en l'occurrence l'UNAMAB qui, confrontée au retrait du droit de grève aux magistrats, personnels de santé et aux forces de sécurité par l'Assemblée Nationale, a laissé entendre par la voix de son Secrétaire Général :

> « En décidant de sacraliser le droit de grève, le constituant a engagé l'Etat à reconnaître et à garantir à tous les travailleurs, y compris les forces de défense et de sécurité (…). Tirant leçon de ce douloureux passé, le constituant a prévu une batterie de dispositions destinées à assurer la protection de ces droits » (Extrait de la déclaration de presse de l'UNAMAB, janvier 2018).

Se prononçant en sa qualité du Président de l'Assemblée Nationale en exercice sur les réactions suscitées par le retrait du droit de grève aux magistrats, personnels de santé et aux forces de sécurité, à l'occasion de la plénière consacrée à la cérémonie de présentation des vœux à l'hémicycle le 11 janvier 2018, Maître Adrien Houngbédji a fait remarquer ce qui suit : « […] nous aurions aimé ne pas toucher ce droit […]. Mais les abus sont commis dans l'exercice de ce droit ». Une posture que partage un défenseur[72] du droit de grève devenu ministre en charge de la justice sous les Gouvernements (1 et 2) de l'ère dite de la rupture qui pense que :

> « […] Le droit de grève est aussi fondamental que le droit à l'accès aux soins de santé ou aux services publics relevant du système judiciaire. Quand un gouvernent responsable se trouve en face de ces droits qui sont concurrentiels, il faut prioriser. Le Gouvernement a le souci de protéger les populations ».

Entre-temps, saisie d'une requête du 8 janvier 2018 pour le contrôle de conformité à la constitution de la loi 2017-43 modifiant et complétant la loi 2015-18 du 13 Juillet 2017 portant statut général de la Fonction publique votée par l'Assemblée Nationale le 28 décembre 2017, la haute juridiction s'est à nouveau prononcé sur le retrait du droit de grève aux agents des forces de sécurité publique et assimilés, aux personnels de santé et de justice, à travers la décision DCC 18-001du18 janvier 2018. Celle-ci a déclaré contraire à la constitution l'article 50, nouveau, qui exclut ces catégories d'agents de la jouissance du droit de grève. Pour prendre une telle décision, la Cour Constitutionnelle a développé un argumentaire fondé sur plusieurs considérants d'où résultent les extraits suivants:

> « […] Le droit de grève est reconnu aux agents de la fonction publique pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs ; il s'exerce dans le cadre défini par la loi […]. Qu'en disposant que la grève s'exerce dans les conditions définies par la loi, le constituant veut affirmer que le droit de grève est un principe constitutionnel, mais qu'il a des limites et habilite le législateur à tracer lesdites limites en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels dont la grève est un moyen et la préservation de l'intérêt général auquel la grève est de nature à porter atteinte[…]. Qu'en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève par le constituant ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à l'exercice de ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public, la satisfaction de l'intérêt général, la sécurité publique, la sûreté d'autrui, la santé, la morale ou les droits et libertés des personnes[…]. La constitution ne prévoit aucune exception au droit de grève pour telle ou telle catégorie, le législateur ordinaire ne pourra porter atteinte à ce droit […]. Il ne peut que dans le cadre d'une loi en tracer les limites » (Décision DCC 18-001du18 janvier 2018).

[72] Il avait auparavant participé à la marche contre la suppression du droit de grève aux magistrats sous le régime du Président Thomas Boni Yayi

Comme on s'aperçoit, la décision DCC-18-001 du 18 janvier 2018 constitue un revirement jurisprudentiel par rapport à celle DCC-2011-065 du 30 septembre 2011qui l'est également pour la décision DCC-06-034 du 04 avril 2006. S'il est vrai qu'avec les alinéas 2 et 3 de l'article 124 de la Constitution de 1990, les décisions de la Cour constitutionnelle ne sont susceptibles d'aucun recours parce qu'elles s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités civiles, militaires et juridictionnelles, il n'en demeure pas moins vrai que l'inconstance dans lesdites décisions créée une insécurité juridique. Celle-ci alimente un contexte de confusion favorable à la généralisation des grèves.

En s'inscrivant donc dans la sociologie compréhensive de Weber (1921), on se rend compte que la divergence des points de vue dans la compréhension et l'interprétation des textes juridiques régissant les libertés, les droits syndicaux et de grève, a contribué à l'installation d'un climat de confusion et de suspicion. Chaque acteur y apporte du sien parce que le prisme de perception et d'analyse n'est pas le même et pour cause. Les acteurs raisonnent toujours en fonction de leur culture, de leurs statuts et de leurs rôles sociaux en référence aux travaux de Medras (1927-2003). Un tel contexte caractérisé à la fois par des motivations individualistes et des disparités sociales favorise une forte syndicalisation qui induit à son tour la généralisation des mouvements de grève dans la sphère du travail. Si dans l'ombre des manifestations de certaines grèves, se produisent des drames tels que les violences, les pertes de vies humaines, la désolation au sein des familles de victimes, la baisse des rendements scolaires et académiques, la déperdition scolaire et académique, n'est-il pas mieux de sortir de cette impasse juridique pour se frayer un chemin vers un syndicalisme de développement respectueux des droits humains ? L'ensemble des acteurs au niveau du pays a encore du chemin à parcourir pour atteindre un tel niveau de développement, mais n'en prend suffisamment pas conscience pour plusieurs raisons qui sont également, d'une manière ou d'une autre, à l'origine de la multiplication des grèves.

6.1.2. Défaut de statistiques dans la gestion des conflits sociaux collectifs de travail dans le système éducatif

Les statistiques sont des outils d'aide à la prise de décisions. Quand elles sont fiables, elles aident à prendre de bonnes décisions. Mais curieusement, il est difficile aux ministères sectoriels de l'Éducation et aux organisations syndicales de l'Éducation (Centrales ou confédérations syndicales/ syndicats de base) de fournir des statistiques exactes concernant, entre autres:

- le nombre d'organisations syndicales opérant dans le système éducatif ;

- le nombre de grévistes et de non-grévistes chaque fois qu'il y a cessation collective de travail ;
- le nombre de semaines ou de jours ou encore d'heures de grèves effectués par enseignant et par année puis selon le lieu, et ce, depuis le début du Renouveau démocratique ;
- le nombre et la durée de marches de protestation ou de sit-in, ou encore de grèves sur le tas, organisés chaque année et selon le lieu. Qui en sont les initiateurs ?
- le nombre de marches et de sit-in interdits ou réprimés ou encore autorisés par les autorités compétentes ;
- le temps scolaire ou académique effectif par année ;
- les types de revendications selon les syndicats et selon l'année de leurs (re)formulations
- etc.

Ainsi, ces manquements induits par le défaut de données statistiques ne peuvent que conduire les acteurs (Gouvernement et syndicats) à régler les problèmes coup sur coup, parce que certaines informations aussi importantes et susceptibles de les éclairer dans la prise de décisions leur échappent. L'absence d'une vision globale et transversale dans l'analyse et dans le règlement de certaines revendications syndicales occasionne des effets inattendus (d'autres mouvements de grève) et reste donc contre-productive en matière de renforcement d'un climat social paisible. Pour illustrer, on s'appuiera sur deux exemples :

(i) lorsque le Gouvernement a octroyé une allocation d'incitation à la fonction enseignante d'une équivalence de 25% du salaire brut, les enseignants ont applaudi, dans un premier temps, la mesure exceptionnelle. Puis, ils se sont vite ravisés dans un second temps, pour se mettre en colère contre le Gouvernement, parce que ce dernier a étendu la même mesure à tous les autres agents de l'Etat. Cela a provoqué une résurgence des mouvements intempestifs de grève, qui ont duré au moins trois mois dans le système éducatif en 2012.

(ii) Quand il s'est agi de procéder aux défalcations pour des faits de grève, l'Etat à travers ses services du trésor et de la comptabilité publique, n'avait pas réussi à assurer l'équité et l'égalité dans le traitement des salaires des travailleurs. On a l'impression que la sanction se prenait à la tête de l'enseignant. Au regard de l'opérationnalisation de la sanction, certains grévistes étaient plus pénalisés que d'autres (le cas des enseignants de la maternelle et du primaire par rapport à ceux du secondaire ; la

défalcation n'était pas uniforme sur toute l'étendue du territoire national; la défalcation a été opérée également au niveau des enseignants non-grévistes, etc.). C'était une situation de fourre-tout qui avait prévalu, et favorisé le soutien même de certaines personnes au sein de la population, et des formations politiques au profit du front constitué par les syndicats (toutes tendances confondues) à cet effet.

De tout ce qui précède, faire aujourd'hui un bilan sérieux et exact de l'ensemble des mouvements de contestation, dans le secteur de l'éducation, est impossible, parce que l'Etat et ses partenaires sociaux manquent sérieusement de statistiques en la matière. A défaut des statistiques, on ne saurait avoir une vision globale et précise de la gestion des conflits de travail qui se déroulent dans le système éducatif ou dans tout autre domaine. La vision ne peut qu'être restrictive, atrophiée et déficitaire. En prenant ainsi des décisions sur la base d'une telle vision, il n'est pas certain d'atteindre les objectifs que les acteurs souhaitent voir se réaliser. Il est donc impérieux que les acteurs (Gouvernements et organisations syndicales) s'organisent pour intégrer des statistiques dans la gestion de données de grève et du dialogue social au Bénin, si réellement c'est le développement qui les préoccupe. Toutefois, l'analyse des données recueillies sur le terrain révèle l'existence de certaines causes qui paraissent plus profondes.

6.2. Causes profondes de la généralisation des mouvements de grève dans le système éducatif

De l'analyse des propos des acteurs et du cadre juridique, on a pu dégager plusieurs variables qui ont fait l'objet de présentation et d'un développement dans les prochaines lignes immédiates.

6.2.1. Pléthore des syndicats de base dans le système éducatif

A la question de savoir s'il existe une corrélation positive entre l'accroissement numérique des organisations syndicales et celui des mouvements de grève, 68 sur 96 enseignants et instituteurs adjoints (70,83%) et 30 sur 65 directeurs (46,15%) y ont répondu par l'affirmative. A cela, s'ajoutent 20% dans le rang des adjoints et 2,08% dans celui des dirigeants d'établissements scolaires qui ont pensé que cette corrélation n'est pas toujours vérifiée. Par rapport à ce sujet, le système éducatif compterait au moment des enquêtes environ 148 organisations syndicales officiellement déclarées[73], soit 88 pour le MEMP et 54 pour le

[73]Confère DIALOGUE, publication périodique du Conseil Sectoriel pour le dialogue social et au Suivi des Réformes du MEMP dans sa parution n°10 éditée en 2012 et la dernière édition du répertoire des syndicats du Service de la Valorisation Professionnelle de la Direction des Ressources Humaines du MESFTPRIJ

MESFTP, puis 4 pour le MESRS auxquelles s'ajoutent 2 intersyndicales. Mais à écouter les acteurs, notamment les conseillers techniques à la médiation et au dialogue sectoriel, les tenants des cellules issues des différents Conseils Sectoriels de Dialogue Social (CSDS) et certains responsables syndicaux, ce nombre pourrait être revu à la hausse, en raison de l'existence des organisations syndicales informelles très actives dans le milieu éducatif. Si on assiste à cette pléthore de syndicats, c'est parce que du point de vue de leurs statuts, il existe plusieurs catégories d'enseignants.

En effet, l'arrêté 2008 n°601/MTF/DC/SGM/DGFP/SA fixant les modalités d'application du décret n°2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat, en dénombre une dizaine. Le fait que chaque catégorie d'enseignants ou segment social interne s'organise individuellement en syndicat pour défendre ses intérêts, a donné lieu à une syndicalisation accélérée non maîtrisée et à un regain des revendications dans le milieu enseignant. Autant les organisations syndicales se sont multipliées dans le système éducatif, autant des grèves y sont enregistrées ces dernières années avec une propension caractéristique à la généralisation. Les causes qui fondent ces deux phénomènes sociaux à savoir cette propension à multiplier les organisations syndicales, et la généralisation des grèves dans l'administration en général et particulièrement dans le système éducatif, sont aussi multiformes que complexes. Les enquêtes auprès des acteurs et observateurs, ont permis d'en dresser un inventaire sans pour autant être exhaustif.

La démarche ici ne consiste pas non plus à faire l'étiologie des grèves dans le système éducatif. En revanche, l'approche adoptée s'est plutôt intéressée à mettre en évidence ou à analyser les éléments d'explication plausibles identifiés grâce aux enquêtes.

6.2.2. Les causes externes aux organisations syndicales

Celles-ci sont à rechercher aussi bien au niveau de l'individu que de la société. S'il est vrai que chaque membre d'une communauté a sa propre personnalité, il n'en demeure pas moins vrai qu'il est façonné par la culture des siens, dont il est le produit final. Autrement dit, toute organisation syndicale présente toujours, consciemment ou inconsciemment, l'image ou les reflets de la société dont elle est l'une des composantes. Le syndicat avant d'être une institution de régulation, est d'abord un regroupement d'individus humains, dotés chacun d'une autonomie de volonté susceptible de permettre à chacun d'eux, d'agir en toute liberté, pour ne pas subir aussi facilement n'importe quelle pression, qu'elle soit naturelle ou sociétale.

6.2.2.1. Causes naturelles

L'idée synthétique la plus importante à retenir qui a transparu dans la plupart des propos des personnes enquêtées est que les humains sont en général guidés par leurs intérêts, plaisirs et libido pour reprendre quelques termes de Freud (1856-1939). Les causes naturelles concernent les besoins physiologiques, et les facteurs psychologiques de l'Homme. Ces derniers ne relèvent donc pas de la sociologie. C'est pourquoi, on ne s'est vraiment pas intéressé à ces causes-là.

6.2.2.2. Causes sociales et sociétales

Elles sont structuro-conjoncturelles, voire culturelles. Au Bénin, on ne peut s'imaginer un moment où la généralisation aussi bien des organisations syndicales que des mouvements de grève, auraient des tentacules et racines presqu'à tous les niveaux, secteurs ou domaines d'activité de la vie du pays. Et pourtant, les pratiques sont là. Comme on peut s'en douter, les autochtones tout comme les allogènes les côtoient quotidiennement de façon consciente ou inconsciente. Bref, le phénomène décrié découle de plusieurs sources que l'on ne saurait énumérer de manière exhaustive. Les travaux entrant dans la présente thèse se sont seulement limités à celles qui paraissent les plus essentielles selon les personnes enquêtées comme on peut le constater ci-dessous.

6.2.2.2.1. Ebranlement des bases de la société/communauté actuelle

Entre 2006 et 2015, les discours tenus çà et là, les multiples plaintes de méventes des commerçants sur les médias publics comme privés, les restrictions budgétaires aux niveaux national et sectoriel, la montée presque vertigineuse des prix de denrées alimentaires, la fréquence des délestages et coupures intempestives de l'énergie électrique, les remous sociaux, montrent que la nation béninoise traverse plusieurs crises. Elles sont à la fois économique, financière, alimentaire, énergétique et sociale. Ces dernières sont certes préjudiciables au développement du pays, mais celle qui aura ravi la vedette dans les débats publics ou politiques, dans les lieux mêmes les plus informels, c'est la crise des valeurs sociales et sociétales. Il faut entendre ici par valeur, un ensemble de principes jugés désirables et désirés par une société donnée, et servant de ligne de conduite pour l'ensemble des membres de ladite société, à un moment donné de son histoire.

C'est donc dire que selon le temps, on se donne de nouvelles valeurs. Ce caractère relativiste des valeurs se définit d'une part par rapport à la mise en rapport des sociétés (dynamiques externes) et d'autre part en tenant compte des dynamismes internes.

C'est ainsi que ce qui était jadis défini comme valeur cardinale, ne l'est forcément pas au temps présent. Or, l'évolution de toute société, qu'elle soit ''traditionnelle'' ou moderne, repose fondamentalement sur des valeurs et institutions sociales. Ce sont ces valeurs qui favorisent l'intégration et la régulation sociales. Sans ces valeurs, aucun contrat social ne peut être respecté tant sur la forme que sur le fond. C'est pourquoi, les valeurs sont inhérentes à tous processus éducatifs et à toutes productions éducationnelles. Autrement dit, l'Éducation ou plus précisément l'instruction, pour rester exclusivement à l'intérieur des limites de la présente recherche, impose aux membres de la société, des valeurs essentiellement éducatives, c'est-à-dire, l'ensemble des principes que la société veut voir se réaliser à travers ses membres ; quelle que soit leur forme (la valeur par nature, la valeur imposée et la valeur indirectement imposée). S'il est vrai que toutes les sociétés dans leur évolution connaissent des difficultés et problèmes, ceux particulièrement de la nation béninoise sont exacerbés et complexifiés surtout par la crise des valeurs.

On parle de crise tout simplement parce que les valeurs autrefois promues telles que l'honneur, l'intégrité, le sens du travail, la déférence et l'allégeance aux aînés et aux parents, le respect de la parole donnée, le respect du patrimoine communautaire, l'excellence, la bravoure, la solidarité et l'entraide entre membres d'une même communauté, sont aujourd'hui vidées de leur sens éthique, ou systématiquement remplacées par des contre et fausses valeurs considérées à tort ou à raison comme des références.

A travers les pratiques quotidiennes des béninois qui s'observent çà et là, notamment la course effrénée à la fortune, l'exposition des dépenses exorbitantes, la domination par l'argent, il s'est forgé dans les consciences individuelles et collectives, une image ou une représentation de la réussite sociale qui se traduit surtout par « l'avoir » et « le pouvoir ». Aux yeux du commun des enquêtés, une personnalité au départ anonyme n'acquiert sa notoriété, sa popularité et sa réputation que grâce surtout à la richesse ou à la politique (sous-entendu l'exercice du pouvoir quel que soit le niveau où on se trouve dans l'appareil étatique, ou les fonctions que l'on occupe au niveau d'une composante de la société). Du coup, on observe une course effrénée ou une concurrence déloyale vers l'argent et le pouvoir. Dans cette foulée, tous les moyens deviennent bons, mêmes s'ils sont illégaux et posent des problèmes par rapport à l'éthique et à la morale. Par ces propos, on rejoint ainsi la déclaration de l'un des anciens présidents du Bénin, en l'occurrence Feu Emile D. Zinsou qui, dans le cadre de l'une des éditions de l'émission « Clair-obscur » coproduite par la chaîne nationale et la Cellule de la moralisation de la vie publique, faisait à juste titre cette déclaration : « autrefois, Dieu était à sa place, l'argent était à sa place

et le devoir à la sienne. Aujourd'hui, l'argent a pris la place de Dieu. On implore l'argent, Dieu quand on s'en souvient à l'occasion ».

Au cours des investigations, il est constaté que près de 80% des personnes enquêtées en dehors des apprenants, partagent entièrement le sentiment ou l'avis de cette illustre personnalité politique. C'est dans ce cadre qu'un conseiller technique à la médiation et au dialogue social au niveau sectoriel a saisi l'occasion de l'entretien qui lui est accordé pour insister sur ce constat :

> « Certaines organisations syndicales profitent de la naïveté de leurs syndiqués pour les escroquer […]. Prétextant de la lourdeur et de la lenteur administrative, elles collectent des souscriptions illicites auprès de leurs militants en leur faisant croire qu'elles sont destinées à mettre la pression sur les agents en charge du traitement de leurs dossiers. Un jour, une organisation syndicale provenant du département du Plateau était venue organiser un sit-in au ministère. Quand les manifestants sont partis, j'ai été surpris de rencontrer un neveu qui n'avait pas les moyens de rentrer et qui flânait dans la cour du ministère. Interpellé, ce dernier me confia qu'ils avaient cotisé 5000 francs par tête. Cette cotisation devrait permettre d'assurer, entre autres, leurs transports. Lui-même était surpris de ce qui lui arriva ce jour-là. J'étais obligé de lui donner de l'argent pour qu'il puisse rentrer chez lui » **Extrait des propos de A.Y.J., CTMDS-SR, MEMP, Porto-Novo 7 septembre 2015.**

Cet extrait montre que le cadre éthique national s'est sérieusement dégradé. Cela amène certains segments sociaux à des déviances de toutes sortes, remettant ainsi en cause les valeurs héritées des traditions ancestrales. Cette crise de valeur se vit quotidiennement sans que certaines personnes n'en prennent conscience. Cette perte des valeurs cardinales se manifeste de manière à faire prendre les fausses valeurs pour de vraies références. Sous cet angle, certaines pratiques révélatrices de la conduite et des comportements humains, sont ci-dessous illustrées :

- autrefois lorsqu'un convive ou visiteur venait à donner de l'argent à un enfant de ses hôtes, ce dernier le montrait systématiquement à ses parents pour savoir la conduite à tenir par rapport à ce don ; de nos jours ce n'est plus souvent le cas ;
- dans le passé, la parole donnée est sacrée. On ne revient pas facilement sur des engagements que l'on a déjà pris. Or aujourd'hui, cela est possible. Ce qui fait que l'on ne croit plus en l'Autre et réciproquement, même si les uns et les autres sont de bonne foi ;

- la « béninoiserie », c'est un sentiment qui procède du questionnement ci-après : « pourquoi pas moi et c'est toujours à l'avantage de l'autre ou encore, pourquoi pas nous et c'est souvent au profit des autres ? ». La « béninoiserie » est une image ou une représentation que l'on se fait de la mentalité des Béninois en général et qui consiste, dans le cadre des rapports sociaux, à procéder à un nivellement par le bas, d'une situation avantageuse, profitant à l'Autre qui peut être un proche ou une personne éloignée. Elle

découle de la jalousie, de l'égocentrisme et d'une culture anti-développementiste. Elle s'oppose à la solidarité et à l'altruisme.

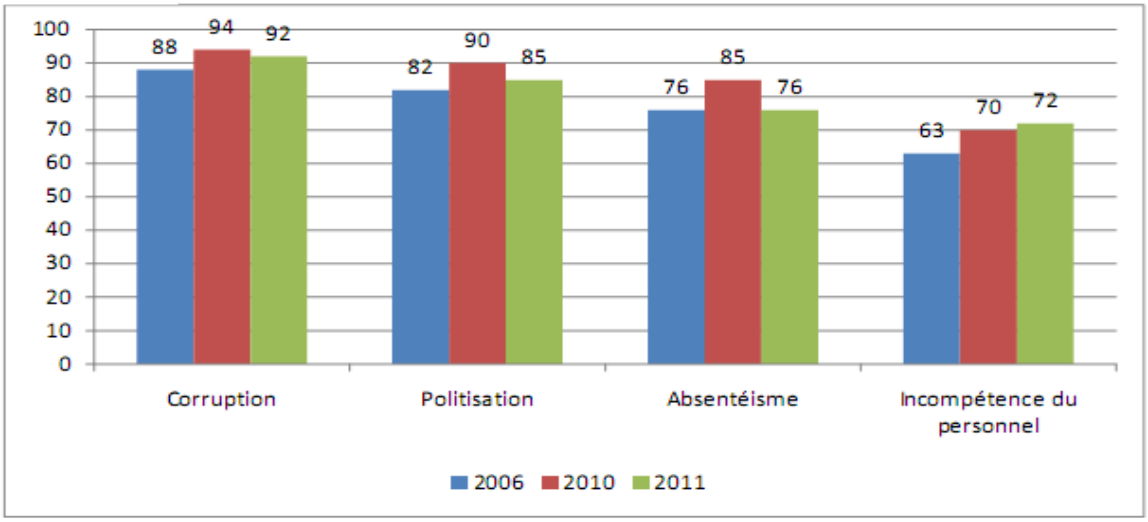
6.2.2.2.2. Effondrements des soubassements de l'Etat béninois

- **Au plan politique et administratif**

La gestion de la carrière tout comme le traitement salarial des fonctionnaires en général, et particulièrement des enseignants du secteur public, est assuré par une administration publique. Pour plusieurs raisons, cette administration ne comble pas toujours les attentes des uns et des autres, ce qui amène parfois certains à déclencher des mouvements de grève.

Par rapport à la gouvernance et la démocratie, la deuxième édition du rapport sur l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV, 2011) révèle que l'on a au Bénin « une population globalement satisfaite du fonctionnement de l'administration. Mais de sérieux dysfonctionnements persistent tels que la corruption et la politisation dans le rouage de l'administration ». Telles sont les conclusions de l'INSAE qui précisaient par ailleurs, que la population est bien consciente de cet état de fait comme l'illustre le graphique n°20

Graphique : Perception de la population sur les dysfonctionnements de l'administration (%)



Graphique 20 : Perception de la population sur les dysfonctionnements de l'administration

Source : INSAE, EMICoV, 2011

De l'analyse du graphique 20, il ressort que les dysfonctionnements de l'administration tels que la corruption, la politisation, l'absentéisme et l'incompétence du personnel, sont très bien présents de 2006 à 2011, dans les consciences individuelles comme collectives, au sein

d'une frange importante (comprise entre 63 et 94%) de la population. S'agissant particulièrement de la corruption, toutes les éditions du « livre blanc sur la perception de la corruption au Bénin », réalisées par l'Observatoire de Lutte contre la Corruption (OLC), corroborent les résultats de l'INSAE par rapport à la connaissance de ce phénomène. Dans l'édition du livre blanc réalisée en 2011 par exemple, il est inscrit à la page 39 que « la quasi-totalité des personnes enquêtées soit 99,9% déclarent avoir connaissance de la corruption au Bénin. Ce pourcentage est pratiquement identique à celui de 2010 (99,7%) et traduit la bonne connaissance du phénomène par les Béninois » Observatoire de Lutte contre la Corruption, 2011 :39).

Au Bénin, les grèves à la béninoise sont, non seulement perçues comme une déviance des fonctionnaires, notamment de la sphère publique, mais aussi comme une forme d'expression de la vitalité de la démocratie béninoise, ont martelé la plupart des personnalités d'institutions rencontrées ainsi que les autorités administratives, et dénote selon elles, de la bonne santé de la démocratie béninoise.

Le fait que les grèves soient consacrées par la constitution, explique partiellement pourquoi les travailleurs en général et particulièrement les enseignants en usent abondamment, transformant ainsi, la jouissance de la liberté en une déviance sociétale. En effet, depuis la Conférence nationale de 1990, les Béninois ont fait l'option d'un système politique démocratique. Celui-ci est caractérisé par le multipartisme intégral et animé au sommet de l'Etat par le pouvoir exécutif en régime présidentiel, et des institutions de régulation (autrefois dites de contre-pouvoirs) que sont l'Assemblée Nationale, la Cour constitutionnelle, la Cour suprême, la Haute Autorité de l'Audiovisuel et de la Communication, la Haute Cour de Justice et la Conseil Economique et Social.

Aux termes des dispositions des articles 41 et 54 de la constitution ci-dessous respectivement citées, le Président de la République est « le garant de l'indépendance nationale, de l'intégrité territoriale et du respect de la constitution, des traités et accords internationaux » et « le détenteur du pouvoir exécutif. Il est le chef du Gouvernement, et à ce titre, il détermine et conduit la politique de la Nation. Il exerce le pouvoir réglementaire. Il dispose de l'Administration et de la force armée. Il est responsable de la Défense Nationale… » (Constitution de 1990, titre III, article 41).

Pour ainsi dire, il est tout premier responsable de l'Administration béninoise. Or, cette administration à l'état actuel, présente un certain nombre de faiblesses et dysfonctionnements,

qui la rendent incapable de permettre aux Béninois, de réaliser la vision de leur pays. Ces dernières années, les aspects négatifs de l'administration béninoise ont été abondamment évoqués, pour justifier la nécessité de certaines réformes nationales et sectorielles tels que la Gestion Axée sur les Résultats, la séparation des hautes fonctions politiques et techniques, la réforme de l'état civil, la révision de la constitution, la réforme du système électoral, le nouveau découpage administratif, l'avancement au mérite, l'Identifiant Fiscal Unique, les réformes pour assainir les finances publiques, le partenariat public-privé, etc. Les réformes majeures ont été déjà initiées. Certaines ont abouti pendant que d'autres traînent encore ou ne sont même pas enclenchées.

De l'avis de 92 % des enseignants et responsables administratifs rencontrés, les pouvoirs publics au Bénin et les fonctions auxquelles ils renvoient, font souvent l'objet d'une gestion personnelle au lieu d'être au service de l'intérêt général ou du bien commun. De l'analyse de leurs opinions, apparaît cette croyance selon laquelle, les Béninois se retrouveraient encore dans un Etat néo-patrimonialiste[74] qui privilégie des comportements particularistes et non universalistes. Ces types de pratiques ne manquent pas de conséquences et ont, à titre d'exemples, pour noms :

- la personnalisation ou la particularisation des rapports publics ;
- la gestion des affaires publiques au profit des finalités privées et économiques ;
- le clientélisme, le népotisme, l'ethnisme, le copinage, le régionalisme ;
- l'affaiblissement des rapports publics et institutionnels au profit des relations personnelles et particularistes.

Dans un tel contexte, une analyse anthropologique du pouvoir a permis de cerner, comment les relations professionnelles et publiques prennent le plus souvent, la forme de relations personnelles et particularistes. Ainsi, c'est en vertu de cette personnalisation des rapports publics, que le pouvoir est toujours personnalisé. Il ne l'est pas seulement au sommet de l'Etat. Il l'est à tous les échelons. Il n'est pas une abstraction car il est avant tout une personne qu'il faut domestiquer ou une puissance avec laquelle il faut établir des relations. Le

[74] D'abord l'expression de néo-patrimonialisme est utilisée quand la logique patrimoniale s'applique à un système politique qui n'est plus traditionnel. Le néo-patrimonialisme est un sous-produit de l'interaction entre traditionalité et modernité qui ne correspond ni à une logique politique traditionnelle, ni à une logique étatique moderne, tout empruntant aux deux. La forme ou l'apparence extérieure est étatique, mais la logique de fonctionnement est patrimoniale. Cette notion permet de subsumer un ensemble de phénomènes caractéristiques du mode de fonctionnement des systèmes politiques en Afrique. Tous ces phénomènes tout en étant distincts ont en commun le fait de ne pas respecter la différence entre le secteur public et le secteur privé. Ces phénomènes ont pour nom : népotisme, régionalisme, ethnisme, clientélisme, relations interpersonnelles, corruption, etc.

syndicalisme tout comme le militantisme politique en raison des pressions qu'ils exercent sur le(s) pouvoir(s) permet facilement aux syndicalistes et politiciens d'atteindre un tel objectif. Ainsi donc dans cette perspective, le rapprochement vers les pouvoirs peut donner lieu à des gains ou avantages individuels ou collectifs, corporatifs ou politiques et, ce, à travers plusieurs mécanismes, notamment les nominations, les décorations, les avancements, le positionnement des siens aux postes administratifs ou électifs, des dons et libéralités informels, etc.

Dans ce contexte, la transparence, la participation citoyenne et la reddition des comptes qui doivent normalement caractériser la gouvernance des deniers publics, laissent la place à la confusion entre les fonctions administratives et syndicales, à l'informel, au néo-patrimonialisme, à l'illicite avec la complicité ou non de certains agents et syndicalistes. C'est ce qui a amené par exemple le Conseil des ministres, en sa séance extraordinaire du lundi 13 mai 2013 et face à la gravité des faits de mauvaise gestion reprochés au Directeur Général d'une société d'Etat, à interpeller la qualité de la gouvernance syndicale en République du Bénin. Le communiqué dudit Conseil des ministres faisait remarquer ce qui suit :

> « il a fallu l'alternance à la tête du syndicat de (ladite société) d'Etat pour que les faits graves ci-dessus évoqués soient dénoncés par le syndicat. La question que le peuple est en droit de poser est de savoir si l'ancien Secrétaire Général du syndicat (…) était informé de ces faits. Si oui pourquoi, lui si avisé, si prompt à tout dénoncer, a pu garder silence pendant tout le temps sur des situations aussi graves que préjudiciables à la vie de l'entreprise » (Quotidien national d'information béninois ''LA NATION'', n°5740 du mercredi 15 mai 2013, p: 11).

Aussi, les mêmes préoccupations légitimes se posent-elles certainement dans le système éducatif, peut-être pas dans les mêmes proportions et contextes. D'ailleurs, à en croire 70, 83% (68 sur 96) des enseignants adjoints, 80% (52 sur 65) des directeurs d'établissements scolaires, 69,23% (27 sur 39) des responsables d'APE et parents d'élèves et 47,37% (18 sur 38) apprenants, il existe la corruption et des problèmes de gouvernance en milieu syndical.

De cette analyse, on pourrait comprendre, ne serait-ce que partiellement, certaines raisons ou motivations qui justifieraient ce pluralisme syndicaliste à outrance et l'exacerbation des mouvements de grève.

D'un côté, une administration dans laquelle on observe une personnalisation des rapports institutionnels fonctionnels, ne peut qu'engendrer l'injustice, le favoritisme, et dresser le lit à la mauvaise gouvernance et à l'impunité.

De l'autre, l'administration au Bénin manque d'anticipation et réagit souvent après coups. Elle est tout simplement réactive. En tant que telle, elle ne sert ni efficacement au développement, ni à la nation. De ce fait, elle pourrait occasionner plusieurs formes de conflits

(tension sociale, tension politique, grève, rébellion, guerre civile, etc.). Elle peut être qualifiée d'anti-développementiste. Dans cet ordre d'analyse, il y a d'autres personnes-ressources comme par exemple Emmanuel GUIDIBI qui, en réagissant sur une émission télévisée consacrée au dialogue social au Bénin, avait estimé que « nos sociétés naissent dans la religion et meurent dans la bureaucratie », car pour lui, la religion constitue le lieu par excellence de la promotion des valeurs, alors que la bureaucratie est un bastion de vices.

Plusieurs exemples existent pour illustrer ces mauvaises pratiques dans l'administration en raison du manque d'éthique et de la perte des valeurs sociales qui caractérisent actuellement ce pays, le Bénin. A propos, on s'est contenté de citer seulement quelques-uns.

- Le cas de ces milliers de fonctionnaires, syndiqués ou non, qui ne travaillent véritablement pas, en raison des absences répétées au poste, des retards au service, de la lenteur administrative, de l'insatisfaction des usagers, de l'inadéquation entre formation et emploi, de la culture bureaucratique, mais qui perçoivent en plus de leur salaire, des primes. Combien sont-ils ces Béninois tapis dans l'anonymat qui ne veulent pas travailler réellement, mais gagner facilement et rapidement de l'argent pour se hisser au sommet de la gloire ? La cavalerie organisée par certaines structures de droit privé telles que Affaire ICC services et consorts en est la parfaite illustration. On se rend compte finalement que tous les compartiments et les strates de la société béninoise ont connu ce phénomène. Or, seul le travail libère l'homme proclamait La Fontaine dans son poème intitulé « Le laboureur et ses enfants ».

- Le principe de l'avancement au mérite refusé par les travailleurs béninois qui préfèrent plutôt le maintien de l'avancement systématique, même s'ils redoutent les biais et effets secondaires que la mise en œuvre d'un tel principe pourrait engendrer, du fait de la forte politisation de l'administration béninoise.

- L'abandon de l'excellence au profit du principe de quotas, des affinités autres que celles prévues par les textes et lois pour les opérations de recrutement dans la fonction publique. C'est dans cette optique que le dernier concours de recrutement à la fonction publique au profit de la douane, de la direction du trésor et de l'impôt pendant la dernière mandature du Président Thomas Boni Yayi, a fait l'objet de vives contestations, parce que les organisateurs avaient substitué un nom au profit d'un autre, après la signature du ministre de tutelle. Ce qui avait ravivé les protestations, c'est l'existence sur la listes des admis, d'un nombre significatif de postulants qui portaient des patronymes de certaines autorités

de ladite administration. Ce qui a provoqué de doute dans les consciences individuelles et collectives par rapport à ce concours, c'est surtout la répétition desdits patronymes, notamment ceux des organisateurs principaux dont l'un a vu réussir six de sa progéniture. Sous fortes pressions sociales, le Gouvernement de l'époque a été obligé de procéder à son annulation à la suite des conclusions du rapport de la Commission d'enquête mise en place à cet effet. A la suite, d'autres concours ont été organisés[75] vers la fin de son second mandat et ont suscité de vives polémiques parce que considérés comme ''frauduleux''. C'est dans ce climat de contestation qu'est intervenue l'alternance au sommet de l'Etat en mars 2016, avec l'installation de son successeur, le 6 avril 2016. A l'issue du tout premier Conseil des ministres de celui-ci, tenu le 13 avril 2016, son Gouvernement a décidé de suspendre tous les concours de 2015 et de mettre sur pied une commission pour vérifier leur régularité conformément aux textes en vigueur, et de situer les responsabilités. Cette commission de neuf membres installée par décret n°2016-284 pris le 3 mai 2016 et initialement présidée par l'inspecteur général des services et emplois publics à la retraite, Léandre Loko, disposait de 45 jours pour rendre les résultats de son travail. Mais, au fil des jours, celui-ci a été démis de son poste pour être remplacé par un nouveau président du nom de Michel Magnidet. Au terme des enquêtes sur les différents concours dits frauduleux qui ont pris plus de temps que prévu, ladite commission a rendu un rapport dans lequel elle a relevé 23 défaillances et irrégularités dans l'organisation desdits concours. Celles-ci sont classées en deux catégories : (i) le non-respect des textes régissant l'organisation des concours ; et (ii) la corruption et le favoritisme. Au nombre des irrégularités et défaillances constatées par la commission d'enquête figurent, entre autres les éléments listés ci-dessous :

> « Dossiers de candidats introuvables, documents sensibles (listes d'émargement, procès-verbaux) introuvables dans les cantines fermées à clefs, candidats déclarés admis sans même avoir composé. D'autres candidats ont été admis dans un corps autre que celui dans lequel ils ont composé. Toutes les étapes du processus n'ont pas été sanctionnées par des procès-verbaux. La levée d'anonymat a été faite de manière électronique sans rapprochement avec les en-têtes préalablement établis et restés dans les cantines scellées » (Cf. Extrait du rapport de la commission d'enquête sur les concours dits frauduleux, 2016).

Au regard de ces éléments d'appréciation, tous les concours de 2015 ont été annulés par le Gouvernement lors du Conseil des ministres ordinaire du jeudi 7 juillet 2016 en ces termes : « tous les concours de recrutement au titre de l'année

[75] Dans les corps de l'enseignement, la gendarmerie, la police, la douane, les impôts et au profit des services du ministère des finances

2015 dans tous les corps de l'Etat, notamment l'administration centrale des finances, la douane, les impôts, le trésor, la justice, l'enseignement, la jeunesse et les sports sont annulés », indiquait le Communiqué du Conseil des Ministres ajoutant que c'est pour « motif de fraude et de violation des dispositions réglementaires » en matière d'organisation de concours de recrutement d'agents de l'Etat. Pour le Gouvernement, cette décision a été prise dans « le but de préservation de l'intérêt général ».

- Pendant qu'il existe encore dans les sociétés traditionnelles des sanctions (gratification ou punition) auxquelles tous les membres de ladite société sont astreints, au niveau de l'Etat, l'impunité a régné jusqu'à la fin de la mandature présidentielle 2011-2016. Depuis cette période, les Gouvernements successifs tentent de donner certains signaux forts tels que les limogeages massifs pour que cesse l'impunité au Bénin. C'est dans cette logique que la communauté nationale fut surprise par le relèvement, par leur ministère de tutelle, de 618 directeurs d'écoles primaires publiques de leurs postes pour insuffisance de travail et de contribution aux faibles résultats scolaires après les examens de fin d'année 2015-2016 (Cf. arrêté 219/MEMP/DC/SGM/DAF/SP du 19 septembre 2016 portant décharge de directeurs d'écoles primaires publiques).

Vers l'année 2000, les gouvernants ont pris conscience des problèmes et dysfonctionnements de l'administration béninoise, auxquels sont confrontés les usagers, particulièrement les populations en quête du service public. Ils l'ont si bien compris qu'ils ont pris plusieurs initiatives dans ce sens. On peut citer entre autres :

- **l'élaboration en 2000 du document-cadre de la réforme administrative au Bénin**

En effet, dans la perspective de corriger certains dysfonctionnements, le document susvisé accorde une grande place aux valeurs, et cherche à ouvrir l'administration aux valeurs et principes nouveaux. Cette ouverture constitue l'une des conditions sine qua non de faire de l'administration béninoise, une administration au service du développement. C'est un objectif plusieurs fois réitéré dans ledit document qui précise par ailleurs que : « la réforme administrative intègre les particularités de la société béninoise » (MFPTRA, 2000).

Dans cette optique et conformément à la vision du pays, la réforme administrative devra se mener de telle sorte que « le Bénin doit rester un pays uni et stable, où règnent la paix, la concorde et la tolérance, et dans lequel s'épanouissent les valeurs intellectuelles, sociales et morales élevées … ». A la page 13, ce document fait de « la mise en œuvre progressive des

objectifs et des actions, en s'appuyant sur les valeurs de la culture béninoise et la recherche d'un large consensus (Etat, fonctionnaires, usagers, société-civile) » un principe cardinal. Lequel renchérit par ailleurs à la page 14, que la réforme « intègre dès le début, l'analyse de l'environnement socioculturel en s'appuyant sur les aspects positifs de la culture béninoise, pour atténuer les effets négatifs des comportements qui nuisent actuellement à l'efficacité et à l'impartialité de l'action publique, et contribue à la dégradation du cadre éthique ».

- **l'élaboration du Plan de réforme et de modernisation de l'administration publique béninoise**

Il s'agit du document de synthèse opérationnelle des conclusions et recommandations des états généraux de la Fonction publique et de la modernisation administrative au Bénin, dans lequel est rappelé le bilan diagnostic du secteur public par les états généraux. Ce plan précise à sa page 9 que « le cadre éthique public est fortement dégradé et les grands principes qui doivent guider l'action publique sont perdus de vue ou négligés, ce qui induit une détestable image du secteur public ainsi qu'un grand fossé entre les citoyens et leurs administrations » (MFPTRA, 2000).

- **les actes des fora nationaux annuels de concertation de l'ex- Haut-Commissariat à la Gouvernance Concertée**

L'édition de l'année 2009 avait porté sur un terme central libellé en ces termes : « quelle gouvernance pour le développement du secteur privé au Bénin ?». Au cours de ladite édition, l'honneur avait échu à Pascal Irenée Koukpaki, alors Ministre d'Etat, chargé de la Prospective, du Développement, de l'Evaluation des Politiques publiques et de la Coordination de l'Action Gouvernementale, de présenter une communication. Celle-ci portait sur « Importance du secteur privé pour la construction de l'émergence économique au Bénin ». A travers ladite communication, l'orateur en énumérant les conditions essentielles qui doivent fonder l'émergence économique du Bénin, a annoncé une série de réformes entre autres, celle des mentalités. En effet, il a recommandé ce qui suit :

> « Il convient de faire acquérir à l'ensemble des agents économiques, la conscience du développement et les comportements de progrès. A cet égard, la restauration des valeurs morales et citoyennes est indispensable. La suspicion, la méfiance et l'indiscipline doivent être surmontées pour faire place au travail en équipe, au consensus social autour de la vision du développement » (HCGC, 2010).

Une préconisation à laquelle ont adhéré les participants à ce forum qui ont tenu à la mettre en exergue dans le document de synthèse sur les actes dudit forum par la formulation ci-après :

> « Au changement de mentalité, tous les participants reconnaissent la nécessité de la réforme de la mentalité comme condition sine qua non du développement du Bénin. Mais, quel effort chacun fait-t-il dans ce sens ? On retient que le changement est d'abord individuel. C'est aussi une œuvre de longue haleine qui nécessite la persévérance. Pour y parvenir, il faut aider les individus à s'élever, à se conformer à la réglementation. C'est une question de rigueur à l'application des textes» (HCGC, 2010 : 13).

C'est donc l'un des motifs ayant amené le Gouvernement à travers le MRAI, à éditer un document sur la charte du développement, qui présente un certain nombre de valeurs et préceptes clés à promouvoir, afin de changer les mentalités négatives aux progrès. Il importe de préciser que ledit document n'est pas assez vulgarisé, faute de moyens, a-t-on confié au ministère béninois en charge de la fonction publique.

L'analyse qui en découle montre que la crise des valeurs demeure l'une des sources de la généralisation des grèves, car celles-ci conditionnent les autres facteurs. Même si elle n'apparait pas en tête de liste des problèmes récurrents évoqués par les directeurs et enseignants adjoins, l'examen des extraits des propos tenus révèle que les fausse-valeurs fonctionnent comme un fertilisant très favorable à un climat de trouble social dans lequel s'engagent aussi bien des suspicions et que des abus. La crise des valeurs est structurante. Il ne put en être autrement dans la mesure où elle influence les comportements individuels et collectifs des membres d'une même communauté connaissant cette réalité sociale, puis les poussent vers des déviances. C'est le cas par exemple des personnalités qui sont promues ou décorées au niveau de la République ou dans des communautés, mais qui ne sont forcément pas les plus sages et vertueux, car en définitive, ces nominations sont des œuvres éminemment politiques. Même si c'est le politique qui gouverne tous les autres secteurs, il n'en demeure pas moins vrai qu'il projette les reflets de la société dont il est le ressort, parce qu'influencé ou affecté par le social. Par conséquent, le réarmement moral est nécessaire si on désire voir se réaliser un début de solution aux problèmes auxquels est confrontée la nation béninoise. Pour y parvenir, le Gouvernement à travers son ministère en charge de la fonction publique a identifié un certain nombre de perspectives au rang desquelles figurent :

- la restauration du cadre d'éthique et de déontologie de la Fonction publique ;
- l'adoption d'une loi-cadre sur le système de rémunération des Agents de l'Etat ;
- l'adoption du document de Politique Nationale de Formation Continue des Agents de l'Etat ;
- le projet de loi relative à la mise en œuvre de la procédure de nomination des Cadres aux Hauts Emplois Techniques.

- **Au plan économique**

L'analyse s'est opérée à deux niveaux : macroéconomique et microéconomique. Du point de vue macroéconomique, pendant la période de 1990 à 2015, il a été constaté avec les données compilées dans le tableau XXII ci-dessous, que le cadre macroéconomique s'est renforcé progressivement au fil des années, sans jamais atteindre un taux de croissance à deux chiffres tels que souhaités par les gouvernants. A ce propos, un éminent économiste béninois disait:

> « Sur le plan macroéconomique, l'économie béninoise est rassurante, et ce, en dépit de la morosité constatée sur le terrain. C'est du moins ce que l'on retient des récentes statistiques de la Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest » (Déclaration d'un éminent professeur d'université en économie au cours d'une émission sur la télévision nationale).

Selon cet auteur, une telle évolution a pour effet d'améliorer continuellement et théoriquement comme on le constate dans ledit tableau, le revenu par habitant. Or dans la réalité, des disparités existent au niveau individuel lorsque l'on ramène l'analyse au niveau microéconomique.

Ensuite, s'agissant des considérations individuelles au niveau microéconomique, l'INSAE à travers ses enquêtes modulaires sur les conditions de vie des ménages, a fait savoir qu'entre 2009 et 2011, on a assisté à une réduction des dépenses de consommation au niveau des ménages, en raison de certains facteurs au rang desquels figure l'inflation. Cela a conduit à l'aggravation de la pauvreté monétaire au Bénin au cours de la période considérée.

Par ailleurs, il existe des études et rapports réalisés, soit par l'Etat béninois, soit par ses partenaires techniques et financiers, qui indiquent sans ambages qu'il y a au Bénin des ménages qui ne gagnent même pas, ou ne dépensent même pas un dollar (équivalent de 500 francs CFA) par jour. Une situation autrement et diversement exprimée par certaines personnes enquêtées qui pensent qu'il existe des parents, notamment certains chefs de ménages qui n'arrivent plus à assurer trois repas par jour à leur famille. Elles pensent même que le panier de la ménagère s'est beaucoup amenuisé et que l'inflation et la mévente se côtoient sur les marchés.

Tableau XXII: *Indicateurs macroéconomiques*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB NOMINAL (Mds FCFA)	533,6	560,4	594,4	644,1	887,3	1083,0	1207,8	1323,9	1448,4	1532,4	1679,6	1832,1	1956,9	2067,5	2140,0
TAUX CROISSANCE REELLE		4,2	3,0	5,8	2,0	6,0	4,3	5,7	4,0	5,3	4,9	6,2	4,4	3,9	3,1
PIB à prix courants (Mds FCFA)	533,6	560,4	594,4	644,1	887,3	1083,0	1207,8	1323,9	1448,4	1532,40	1679,60	1832,10	1956,90	2067,50	2140,00
TAUX CROISSANCE REELLE		4,2	3,0	5,8	2,0	6,0	4,3	5,7	4,0	5,30	4,90	6,20	4,40	3,90	3,10
Indice du Déflateur du PIB	103,1	103,9	107,0	109,6	148,0	170,3	182,1	188,7	198,6	199,50	208,50	214,00	219,00	222,70	223,50
Déflateur du PIB		0,8	3,0	2,4	35,0	15,1	6,9	3,7	5,2	0,40	4,50	2,70	2,30	1,70	0,40
PIB par tête (1000 FCFA / hab)	113,0	115,0	118,0	124,0	166,0	196,0	212,0	225,0	238,0	244,00	259,00	273,00	283,00	289,00	289,00

(Suite du tableau)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIB NOMINAL (Mds FCFA)	2298,7	2460,2	2639,0	2971,0	3109,0	3248,0			
TAUX CROISSANCE REELLE	2,9	3,8	4,6	5,0	2,7	2,6			
PIB à prix courants (Mds FCFA)	2298,70	2460,20	2639,00	2970,50	3109,40	3248,20			
TAUX CROISSANCE REELLE	2,90	3,80	4,60	5,00	2,70	2,60			
Indice du Déflateur du PIB	233,40	240,80	246,80	264,60	269,80	274,80			
Déflateur du PIB	4,40	3,20	2,50	7,20	2,00	1,90			
PIB par tête (1000 FCFA / hab)	300,00	311,00	322,00	351,00	355,00	358,00			

Source : INSAE, 2015

Au regard de ces indicateurs, les performances économiques du Bénin demeurent encore faibles, et la croissance à deux chiffres qui pourrait impacter positivement la richesse nationale, n'est pas encore une réalité, au point de susciter le partage tant souhaité par les forces sociales. Certaines grèves ont comme pour source, des revendications à incidence financière; donc économique. Or, le pouvoir exécutif estime qu'en raison des performances économiques actuelles du pays, il ne dispose pas suffisamment de ressources pour satisfaire toutes les revendications. C'est un raisonnement que contestent les pouvoirs syndicaux qui multiplient davantage les mouvements de grève pour contraindre les Gouvernements successifs à réviser leur position. En somme, il existe un rapport entre la situation économique et la pratique syndicale. Les travaux des économistes classiques tels que [Ricardo (1992), Smith, (1987), etc.] et néo-classiques Marshal (1970) l'ont prouvé.

- **Au plan social**

A ce niveau, il est à faire remarquer que dans le cadre de l'amélioration du cadre de vie et de travail des Béninois, les Gouvernements successifs ont consenti certainement, entre 2006 et 2016, des efforts qui restent toutefois insuffisants, au regard des remous sociaux qui continuent de se manifester dans le pays.

En effet, au terme des mandats présidentiels de 2006-2011 et 2011-2016, le pouvoir exécutif des périodes susvisées a pris la responsabilité sur lui, de synthétiser les résultats et les perspectives de développement sous sa gouvernance, dans deux documents distincts respectivement intitulés « 2006-2011 ; 5 ans de progrès »[76] et « Bilan synthétisé des deux quinquennats du Président de la République Dr Yayi Boni de 2006 à 2016 »[77]. Lesdits documents mentionnent des acquis en termes de réalisations physiques garantissant un accès minimum aux services sociaux de base et des infrastructures structurant. Seuls quelques-uns, sont ici relevés par souci de s'en tenir exclusivement à ceux qui touchent directement, à l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants et qui paraissent plus pertinents sous cet angle-là.

A titre d'exemples, on peut retenir entre autres :

- l'augmentation numérique des agents de l'Etat qui est passée à 71218 en 2010 contre 41326 en 2006 ;

[76] Le contenu est approuvé par l'ex-Ministre d'Etat chargé de la Prospective, du Développement, de l'Evaluation des Politiques Publiques et de la Coordination de l'Action Gouvernementale
[77] Compilé sous le Ministère en charge de l'économie et des finances et édité par la Présidence de la République en 2016.

- le reversement dans la fonction publique béninoise de 29024 agents contractuels dont 10657 pour l'enseignement primaire et 11791 pour l'enseignement secondaire sous les deux mandatures présidentielles) ;
- 25% d'allocation d'incitation à la fonction enseignante sur le salaire brut. La mesure étant étendue à tous les APE, les syndicats des enseignants ont estimé que la valorisation à la fonction enseignante demeure une revendication essentielle à satisfaire ;
- l'évolution du point indiciaire de 18,1%, passant de 2547 au 31 décembre 2006 à 3007 au 1er juillet 2009 ;
- le relèvement successif du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) par mois : de 25500 en 2006 à 27500, puis à 31625 en mars 2009, avant d'atteindre 40000 francs CFA à partir du mois d'avril 2014. (Cf. relevés du Conseil des ministres de 25 mars 2009 et les dispositions des articles142-143 du code du travail) ;
- la construction de 3468 salles de classe pour un montant de 50716361976 francs CFA, entre 2006 et 2016;
- le recrutement, entre 2006 et 2014, de 17760 APE et ACE, contribuant à l'amélioration de l'effectif des enseignants secondaire général (ESG) et ceux des filières techniques et de la formation professionnelle (ETFP) qui est passé à 20048 en 2014 contre 11697 en 2005 ;
- le recrutement de plus de 3000 enseignants sous la bannière des programmes de l'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et de volontariats, mis à la disposition des collèges et lycées depuis l'année 2014 ;
- la mise en formation au niveau de l'enseignement secondaire et technique de plus 15000 enseignants y compris ceux reversés dans la Fonction Publique ;
- le recrutement et la formation, à travers l'Ecole de Formation des Personnels d'Encadrement de l'Éducation Nationale, plus de 700 Conseillers Pédagogiques et Inspecteurs du Primaire et du Secondaire ;
- la dotation des enseignants de statuts particuliers à travers la prise de décret 2015-592 du 21 novembre 2015 portant statuts particuliers des corps des personnels enseignants de l'Enseignement du second degré ;
- de 2006 à 2016, sur les 700 postes ouverts dans l'enseignement supérieur 656 nouveaux enseignants ont été recrutés, représentant plus de 2/3 de l'effectif des enseignants de l'année académique 2005-2006 ;

- le relèvement des salaires des enseignants du supérieur par la prise du décret n°2010-024 du 15 février 2010 avec au total 08 accessoires sur salaire accordés: (i) indemnités de logement; (ii) indemnité d'expertise; (iii) indemnité de risque; (iv) indemnités de résidence; (v) indemnité de qualification; (vi) allocation d'incitation à la fonction enseignante; (vii) prime de publication; (viii) prime de bibliothèque, etc.

En dépit de ces acquis, on constate que les syndicats des enseignants, notamment ceux du primaire et du secondaire ne décolèrent pas. Au contraire, ils sont porteurs de plusieurs revendications à incidence financière et non financière. Convaincus du fait que leurs conditions de vie et de travail ne s'améliorent pas réellement, ils n'hésitent pas à multiplier des mouvements de mécontentement pour mettre plus de pression sur les dirigeants en vue de la satisfaction de leurs exigences.

Selon leurs propres expressions, les signaux de leur situation de vie et de travail virent au rouge, s'ils ne prennent pas des dispositions pour sauvegarder les acquis. L'état de leur bien-être ou de leur mal-être pourrait également s'apprécier à travers les indicateurs sociaux du développement. A propos, il est mis en exergue, un certain nombre d'indicateurs sociaux du développement humain, sur la base des informations récentes obtenues, pour apprécier la situation sociale des Béninois en général, et particulièrement des agents publics du système éducatif. Dans cet exercice, des documents tels que la deuxième édition du Rapport préliminaire sur l'enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages (EMICoV 2011), le résumé du Rapport du Développement Humain (2010-2011), les publications périodiques du CSDSSR du MEMP, les rapports d'activités des AG du CSDS du MESFPTRIJ et autres documents ont été exploités. Dans ce cadre, au vu des différents indicateurs de développement humain, le résumé du Rapport national sur le Développement humain 2010-2011, s'intéressant à la sécurité humaine, indique à la page 16 et sans équivoque, que « les menaces à la sécurité au Bénin sont nombreuses, et que toutefois une vingtaine de menaces prédominent».

Tableau XXIII: *Principales menaces à la Sécurité Humaine*

Composantes de la SH	Principales menaces identifiées
Economique	Pauvreté persistante, chômage
Alimentaire	Faim, famine, malnutrition chronique
Sanitaire	Maladies infectieuses mortelles, alimentation malsaine, malnutrition, manque d'accès à l'eau potable, manque d'accès aux soins de santé essentiels
Environnementale	Dégradation de l'environnement, épuisement des ressources, catastrophes naturelles, pollution

Composantes de la SH	Principales menaces identifiées
Personnelle	Violence physique, criminalité, terrorisme, violence familiale, travail des enfants
Communautaire	Tensions inter-ethniques, religieuses, sectaires et autres liées à l'identité
Politique	Répression politique, abus des droits des personnes, musellement de la presse et des réseaux sociaux, déficit de dialogue politique, de dialogue social.

Source : Ce tableau est extrait du résumé du rapport sur le développement humain 2007/2008, 2016

En effet, le « rapport préliminaire de l'Enquête Modulaire intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV 2011 dans sa 2ème édition) », a montré que « il est loisible de constater un repli dans la consommation des ménages passant de 220 444 FCFA à 216 547 FCFA, soit une baisse de 2%. Ce repli peut être assimilé à une baisse du niveau de vie entre 2009 et 2011. La baisse du niveau de vie a été plus perceptible en milieu rural où les dépenses de consommation ont chuté de 19%, comparativement au milieu urbain où une baisse de 3% a été observée au niveau de la consommation finale entre 2009 et 2011. Les données provenant de la comptabilité nationale, indiquent un ralentissement de la consommation finale des ménages. Le taux de croissance de la consommation finale des ménages est, en effet, passé de 3% en 2009 à 2,8% en 2011. Ce ralentissement de la consommation finale des ménages résulte d'une inflation entre 2009 et 2011 de près de 4,9%, et d'une baisse de la consommation finale. En effet, à revenu égal entre deux périodes, la hausse des prix ne suffit pas à elle seule à détériorer le pouvoir d'achat » (INSAE**,** EMICoV 2011). En aboutissant ainsi à ces conclusions, ledit rapport a, entre autres, démontré avec des chiffres à l'appui que tous les départements du Bénin à l'exception de celui du Mono ont connu une aggravation de la pauvreté monétaire contre 5 sur 12 départements qui ont connu une aggravation de la pauvreté non monétaire. Le même document conclut également que plus d'un dixième de la population cumule les différentes formes de pauvreté et constitue ainsi le noyau dur de la pauvreté.

Ces formes de pauvreté n'épargnent pas certains enseignants, surtout que ce ne sont pas eux tous qui bénéficient du statut d'Agent Permanent de l'Etat. D'autres statuts existent. Du fait que ces catégories d'agents ne sont pas des APE, ils sont traités différemment, et ne bénéficient pas des mêmes avantages et privilèges que leurs collègues APE. Cela les met dans une situation d'emploi ou d'employabilité vulnérable et précaire, qui se renforce au fil des jours, vu le renchérissement des prix des produits sur les marchés, et les contraintes croissantes liées à l'exercice du métier d'enseignant. Si les APE ayant une situation stable beaucoup plus améliorée continuent de se plaindre pour plusieurs raisons, que peut-on attendre des agents non permanents de l'Etat ?

Les résultats des travaux de terrain montrent que c'est dans leur rang qu'il y a beaucoup plus de mécontentement, de syndicats de base et de mouvements de grève. Pour illustrer ces propos, il serait intéressant d'évoquer quelques chiffres à titre d'exemples et ce, dans le tableau XXIV ci-dessous.

Tableau XXIV : *Evolution des créations de nouveaux syndicats dans le milieu des enseignants ex-communautaires reversés en ACE*

Promotion des enseignants ex-communautaires reversés en ACE	Nombre de syndicats créés
2004	5
2005	3
2006	2
2007	3
2008	11
2009	5
2010	5

Source : CSDSSR/MEMP, Avril 2013

A l'analyse du tableau XXIV, on constate qu'après 2007, il y a des promotions qui ont une propension à créer plus de syndicats. Cela peut être induit par l'effet d'annonce du Président de la République, qui avait décidé à l'époque de reverser ces agents vulnérables dans un régime contractuel avec l'Etat. Et pour rendre effective une telle décision, certains enseignants qualifiés d'ex-communautaires, ont commencé par s'organiser en groupe de pression en vue de la réalisation d'un tel projet qui, du point de vue du type de contrat qu'il promeut, renferme les germes favorables aux remous sociaux. Ce qui n'a pas manqué de faire des ''tâches d'huile'' au point où chaque corps ou promotion voudrait avoir son propre syndicat de base.

6.2.3 Causes intra et internes aux organisations syndicales

Elles sont multiples comme on pourrait le constater ci-dessous.

6.2.3.1. Diversification des besoins et intérêts

Si avec les investigations et les documents exploités, on a pu recenser 148 organisations syndicales, y compris les 8 centrales ou confédérations syndicales avec un minimum de 92 points de revendication syndicale en 2015, cela dénote de la différenciation des intérêts matériels et moraux des enseignants ou groupes d'enseignants. D'ailleurs, les fonctions respectives qu'ils assument dans les différents domaines d'enseignement[78], d'administration[79],

[78]Enseignements maternel, primaire, secondaire général, technique et professionnel
[79] Administration : direction scolaire, ministères d'éducation et leurs services déconcentrés, projets.

et d'activités[80] scolaires et académiques, sans occulter leurs différents statuts d'agents, militent beaucoup en faveur de cette diversité d'intérêts et d'opinions. Vu sous cet angle, l'enseignant communautaire n'a pas forcément les mêmes préoccupations que l'enseignant contractuel de l'Etat qui, à son tour, ne voit pas toujours ses intérêts défendus par un enseignant agent permanent de l'Etat.

S'il est vrai que certaines revendications sont spécifiques, d'autres sont transversales, donc d'ordre général, et pourraient permettre aux organisations syndicales, de se fusionner en des entités syndicales plus grandes et plus fortes, car « l'union fait la force » nous enseigne-t-on. Or, les regroupements de syndicats auxquels, on assiste dans le contexte béninois, permettent aux syndicats membres, de garder leurs identité et attributs personnels. De surcroît, ils peuvent venir aux assises de négociations avec des revendications et postures divergentes, face à une délégation du Gouvernement, dont les émissaires parlent souvent d'une même et unique voix, et adoptent une même position du fait des réunions de concertations préalables, telles que le conseil des ministres, les commissions interministérielles. Cependant, on n'exclut pas le fait que les organisations syndicales se concertent entre elles aussi. Mais n'ayant pas au sommet un seul chef comme c'est le cas pour le Gouvernent, elles ont parfois du mal à concilier leurs divergences à tout point de vue. Deux déclarations des responsables syndicaux qui illustrent la contradiction entre les acteurs syndicaux, sont présentées ci-dessous. La première provient d'un responsable syndical, membre du Front de la Défense de la Démocratie (FDD) et la seconde du Secrétaire administratif de l'UNSTB.

> « Bon, pour le Front pour la Défense de la Démocratie (FDD), les autres confédérations n'y étaient pas. C'est un pied là-dedans, un pied au dehors. C'est dire que dans notre pays, on n'a jamais pu encore créer un creuset qui rassemble toutes les centrales et confédérations syndicales ou la plupart d'entre elles, de façon à en faire une force qui pèse dans la décision politique ». **Extrait des propos d'un responsable syndical de la CSTB, membre du FDD, Bourse de Travail, Cotonou, 2015.**

Un tel creuset est politique et en raison de ce caractère, les responsables syndicaux ne devraient pas y adhérer, tente de dénoncer un autre responsable syndical. Un extrait des propos de ce dernier est présenté ci-dessous.

> **«** Certains ne tiennent pas le langage de vérité face à leurs militants. Et on ment aux militants. Mais, si vous y allez pour l'argent ou pour la politique, la politique vous emporte. Certains font venir des politiciens et s'enferment dans leur bureau pour tenir des réunions politiques, alors que nous sommes à la bourse du travail. Or le syndicat défend les travailleurs qui ont chacun leur conviction politique. La délinquance politique à laquelle on assiste aujourd'hui, est en train d'étendre ses tentacules dans le monde syndical. Négocier ne signifie pas injurier. Pendant les négociations, on fait au moins deux heures de temps de dilatoire. Il n'y a pas de respect mutuel. Si vous n'avez pas ni d'égard, ni de moral. Cela révèle le fait que le dialogue social n'a pas pris. Les gens croient que c'est le fait du Gouvernement. Or ce sont les deux parties. Le Gouvernement et les syndicats ne prennent pas la mesure de la situation et se font piéger. Or, en tant que la plus vieille des structures syndicales, quand vous leur dites de changer de formule de revendications, les organisations syndicales sœurs estiment

[80] Activités scolaires : animation pédagogique, inspection, correction des copies d'examens etc.

que vous êtes achetés ou que vous êtes l'appendice du Gouvernement ». **Extrait des propos du Secrétaire administratif de l'UNSTB, Bourse de Travail, Cotonou, 2015.**

A l'analyse de ces deux extraits, il est d'une évidence que les organisations syndicales au Bénin se différencient sur plusieurs points, entre autres, par rapport à la perception du syndicat, aux lignes et modes d'action, aux intérêts et ambitions corporatistes ou fédérales etc. Ces différences ont renforcé dans le temps leurs clivages et divisions. C'est à juste titre que Abissi (1998), y a consacré cet intitulé « la difficile unité syndicale au Dahomey : de 1958 à 1974 » comme titre à son mémoire de maitrise. En effet à travers ses travaux de recherche, il lie les segmentations syndicales successives à trois éléments essentiels que sont la reconquête des libertés (syndicale notamment), la diversification de leurs sous-secteurs et domaines d'activités et la spécificité des besoins. Ces divergences alimentent sans doute des rivalités syndicales jusqu'à nos jours.

6.2.3.2. Rivalités entre les organisations syndicales

L'effectif pléthorique des syndicats de base, des confédérations et centrales syndicales, n'est pas sans conséquences sur leur existence. Ainsi, pour survivre et pour avoir une bonne audience dans ce contexte de massification, les organisations syndicales n'ont pas d'autres choix que de s'adonner à des pratiques concurrentielles, dont la finalité vise généralement à affaiblir les syndicats rivaux.

L'analyse des données investiguées a permis d'identifier des raisons et motifs qui justifient certaines rivalités, et qui sont, sans être exhaustifs, ci-dessous énumérées :

- la monétisation de l'action syndicale (subventions, cotisation des membres, perdiems de séminaire ou d'ateliers de validation, commissions perçues pour service rendu aux syndiqués, dons et autres libéralités provenant des faits de corruption, etc.) ;
- la personnalisation des institutions syndicales ;
- la survie du syndicat dans la pléthore des entités syndicales au Bénin;
- la recherche d'un leadership syndical ;
- la recherche d'une bonne audience/considération auprès des travailleurs du secteur de l'éducation ;
- les enjeux des élections professionnelles et la recherche de la représentativité vis-à-vis des mandants et de l'Etat ;
- les considérations idéologiques et politiques, etc.

Ces rivalités se traduisent à travers plusieurs mécanismes le plus souvent mis en œuvre, ou fortement soutenus financièrement, matériellement ou encore moralement par une main invisible. Dans le cas d'espèces, on peut, entre autres, citer : défections et désaffiliations, dissidences et rébellions au sein des organisations syndicales rivales, émiettements par scissions et créations de nouveaux micros-syndicats parrainés et (re)affiliés à d'autres centrales syndicales autres que celles d'avant la séparation.

Si l'Etat a institué les élections professionnelles dans le but de rechercher la qualité dans la représentativité des confédérations et centrales syndicales au niveau de la Commission Nationale Permanente des Négociations et de Concertation, il faut néanmoins reconnaître que cette initiative n'a pas manqué de produire des effets négatifs. C'est ainsi qu'à l'approche des élections professionnelles, on assiste généralement au phénomène d'émiettement des syndicats de base, pour créer de nouveaux micros syndicats qui s'affilient généralement à une autre centrale ou confédération syndicale. Cette pratique résulte d'une croyance qui s'est progressivement établie dans les consciences. A travers celle-ci, les responsables syndicaux, notamment les Secrétaires Généraux pensent que : « plus ils ont un avantage ou une ascendance numérique sur les autres en matière de syndicats de base, plus il leur est facile de gagner les élections professionnelles ».

Mieux, ce type d'élection présente un triple enjeu à savoir : (i) être le représentant légal vis-à-vis des mandants et gouvernants ; (ii) occuper des postes ou hautes fonctions constitutionnellement réservés aux syndicalistes dans certaines institutions de la République telles que : le CES, bien sûr avec les avantages y afférent ; (iii) faire autant que possible le meilleur score parmi les trois centrales et confédérations syndicales qui vont être retenues à la suite des élections professionnelles pour représenter les travailleurs. Ici l'enjeu est plus important que la clé de répartition des subventions accordées par l'Etat aux centrales syndicales tienne compte de leur représentativité respective. Il est fonction du rang que chacune d'elles occupe dans le cadre desdites élections.

Dans ce cadre, l'Etat béninois a déjà organisé deux (2) éditions d'élections professionnelles nationales, la première en 2002 sur la base du décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition de différentes formes d'organisation syndicale et critères de représentativité ; la seconde en 2006 au moyen du décret n°2006-132 du 29 mars 2006 qui est une modification du précédent. Le tableau XXV donne un aperçu des critères de représentativité et des résultats des élections professionnelles nationales de 2002 et 2006.

Tableau XXV : Aperçu des critères de représentativité et des résultats des élections professionnelles nationales de 2002 et 2006

Année	Fondement juridique	Seuil de représentativité par rapport aux suffrages exprimés	Centrales ou confédérations syndicales		Observations
			Ayant pris part aux élections	Représentatives à l'issue des élections	
2002	Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 en son article 5	25 %	-UNSTB -CSTB -CSA-Bénin - COSI -CGTB -CSPIB	1-CSA-Bénin 2-CSTB	Le taux de 25% initialement appliqué est jugé trop élevé par les partenaires sociaux dans le cadre d'un pluralisme syndical dynamique
2006	Décret 2006-132 du 29 mars 2006	15%	Liste précédente + -CSUB ?	1-CSTB 2-CSA-Bénin 3-CGTB	

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse des données du tableau XXV, il ressort qu'avec un taux de représentativité de 25% fixé en 2002, seules 2 sur 6, soit 33,33% des centrales ou confédérations syndicales ont pu avoir ce score. Mais lorsque ce taux est passé à 15% en 2006, 3 sur 7, soit 42,85% des organisations syndicales faîtières ont réussi à atteindre cet objectif. Si la réduction du seuil de représentativité a permis d'augmenter le nombre de faîtières de 2 à 3 d'une part, d'autre part force est de constater que les deux premières organisations syndicales représentatives (1-CSA-Bénin ; 2-CSTB) révélées à l'issue des élections professionnelles de 2002, sont revenues en tête de liste à la suite des élections de 2006, en inversant leur rang initial (1-CSTB ; 2-CSA-Bénin). Cette inversion des rangs à l'occasion de deux différentes élections traduit en réalité les rivalités intersyndicales. Celles-ci ne s'observent pas seulement au cours des scrutins, car elles sont transportées dans presque toutes les sphères où les organisations syndicales sont en concurrence, y compris les espaces de dialogue social.

6.2.3.3. Questions liées à la gouvernance en milieu syndical

Au cours des investigations, force est de constater que les thématiques retenues pour meubler la présente rubrique sont très sensibles, et les responsables syndicaux rencontrés les abordent avec délicatesse et réserve. Certains d'entre eux ont pratiquement perdu leur rhétorique initiale. Cela prouve le caractère très sensible des questions liées à la gouvernance syndicale. On n'en parle pas avec aisance et confiance, malgré les dispositions prises pour rassurer. Dans un tel contexte, les promesses de documents sont restées vaines, malgré les multiples démarches entreprises pour permettre aux auteurs d'honorer leur parole. Cependant

les enquêtes sur le terrain ont révélé l'existence des problèmes de gouvernance en milieu syndical, comme le montre le tableau XXVI ci-dessous.

Tableau XXVI : *Opinions des enquêtés appartenant à certains groupes-cibles de l'échantillon sur la gouvernance syndicale*

Modalités / **Groupes cibles**	Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?					
	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse					
	Effectif	Oui	Non	NSP	PT	AR
Responsables des centrales et confédérations syndicales	8	3	1	1	3	0
Responsables des syndicats de base (MEMP, MESFTP et MESRS) et intersyndicales	16	6	5	2	2	1
Directeurs (EM +EP+CEG)	65	46	5	4	2	8
Enseignants Adjoints	96	71	11	2	8	4
Directeurs Etablissements privés	10	9	0	2	2	0
Enseignants supérieurs	4	4	0	0	0	0
Etudiants et élèves	38	19	5	10	4	0
Parents et APE + fédération	40	28	5	3	4	0
Administrations	25	18	2	3	2	0
ONG	3	2	0	1	0	0
Formations politiques	2	2	0	0	0	0
Total	**307**	**208**	**34**	**28**	**27**	**13**

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Il ressort globalement comme on peut le constater avec les données du tableau XXVI ci-dessus que le syndicalisme au Bénin a sans doute des problèmes de gouvernance. La preuve en est que 208 sur 307 (soit 67,75%) des personnes enquêtées qui se sont prononcés sur cet aspect, en sont absolument convaincus. En principe, ce sous-groupe représente déjà plus de la moitié des interrogés (l'équivalence de 50%). Si on y ajoutait les 8,79% (soit 27 sur 3 07) des acteurs individuels qui ne sont pas très affirmatifs, mais reconnaissent néanmoins l'existence de la mauvaise gouvernance dans la sphère syndicale, alors il convient de dire qu'ils représentent une proportion de 76,54% à reconnaitre l'existence des problèmes de gouvernance en milieu syndical. Par ailleurs, le tableau montre que, 9 sur 24 (soit 37,50%) responsables syndicaux, ont donné une réponse positive et sont donc très affirmatifs par rapport à cette préoccupation. Cette reconnaissance de l'existence de la mal-gouvernance par les syndicalistes eux-mêmes est assez illustrative et indicative. C'est justement à ce niveau qu'un acteur syndicaliste confirme l'absence de principes de bonne gouvernance par un long développement dont voici un extrait.

« Ces problèmes de gouvernance existent avec suffisamment d'acuité. Je pus vous dire par exemple, que les grèves de janvier à mars 2012 que j'ai eu l'occasion de diriger, m'ont permis de vivre de façon concrète, ce que l'on appelle la corruption de dirigeants syndicaux. Quand ce mouvement de grève est arrivé, à un moment donné, les organisations syndicales qui se sont mises en grève, ou qui ont appelé les enseignants à aller en grève, ont cru devoir se mettre ensemble pour gérer le mouvement. Leurs responsables se sont mis ensemble fin février. Les 28 et 29 février, une conférence de presse a permis de montrer qu'un nouveau creuset est né pour prendre en charge le mouvement. Nous avons appelé ce creuset le Haut Conseil Syndical de l'Éducation. Se retrouvaient dans ce creuset : la Fédération des Syndicats de l'Éducation Nationale, le Front d'Action des trois Ordres d'Enseignement, la Fédération des syndicats pour une éducation de qualité.
Mais, le dimanche 4 mars, certains de nos partenaires alors que le 2 mars, on avait pris la décision de mener un vaste mouvement sur la primature le 6 mars, le 4 mars ceux-là qui sont dans ce regroupement avec nous, ont pris leur véhicule pour aller chez le Président de la République à Tchaourou. Quel marchandage odieux a pu être fait là-bas ? Nous n'en savons rien. Ce que nous savons, à leur retour à Cotonou, leur seul objectif, c'est d'arrêter le mouvement.
Malgré eux et contre eux, nous avons fait le mouvement du 6 mars sur la primature, voyez-vous ? Et plus tard, lorsque le mouvement ne s'arrêtait pas, parce qu'il était si fort, ils ne pouvaient pas se lever pour demander que l'on l'arrête. Lorsque le mouvement ne s'arrêtait pas, on m'a annoncé que l'on doit aller voir le ministre. On dit, tel jour on ira voir le ministre. Celui qui me faisait la proposition, m'a d'abord dit tel jour, toi et moi, nous irons voir le ministre. J'ai dit, mais pourquoi pas les autres qui sont aussi du bureau de Haut Conseil Syndical de l'Éducation. Pourquoi pas un tel ? Et il dit tel aussi ira, tel aussi ira. On avait prévu aller à cinq, mais finalement on s'est retrouvé là-bas à huit. Ils m'ont conduit chez le ministre de l'enseignement secondaire. Nous étions au ministère, je crois vers la fin du mois de mars. Nous avons fait des publications pour dénoncer. Et quand, nous étions huit dans la salle d'attente, on discutait, on discutait, on discutait de tout ou de rien, puisque les problèmes, on en avait déjà débattus suffisamment avec le ministre. Celui qui avait pris le devant, et qui avait pris le rendez-vous, nous a appelés au bureau du ministre On est resté là ; on parlait, on parlait, alors que finalement, on ne parlait plus de chose sérieuse. Qu'est-ce que le ministre fait ? Il met ses deux mains dans son tiroir et sort des liasses de billets de 10000 francs CFA. Eux tous se mirent à me regarder. Là, c'est la première fois que je vis un acte de corruption en ''live''. Ma réaction fut vive : Monsieur le ministre qu'est-ce que vous fabriquez comme ça ? Nous n'avons pas de rapport d'argent avec vous. Le ministre répond que, c'est pour vos déplacements et téléphones » **Témoignage de Z.E., responsable syndical au niveau de la CSTB, membre du bureau du Haut Conseil Syndical de l'Éducation, Bourse de Travail, Cotonou, 2013.**

A la lecture de ce témoignage, on imagine la manière dont l'action syndicale et plus précisément les grèves sont gérées au profit des intérêts particuliers et individuels. Comme on s'aperçoit, le syndicalisme est parfois à dessein détourné de ses fonctions manifestes (missions officielles) pour être orienté vers celles latentes (missions informelles) dans le but de procurer des avantages ou des dividendes à certains responsables syndicaux. Pour y parvenir, certains acteurs syndicaux et autorités politico-administratives se mettent en scène et impulsent certaines dynamiques hybrides qui font coexister le formel et l'informel dans la gestion des crises en lien avec la lutte syndicale. Et comme les grèves profitent surtout à certains responsables syndicaux, on comprend donc l'un des mobiles de la généralisation des grèves dans le système éducatif au Bénin.

6.2.3.4. Déficit d'informations et de formations

Comme on a pu le constater précédemment, les textes qui encadrent les travailleurs, notamment les enseignants, et l'exercice du droit syndical puis du droit de grève, sont aussi

nombreux que diversifiés. Dans le milieu syndical, force est de constater qu'il existe 23,5% des enquêtés qui sont insuffisamment informés par rapport aux fondamentaux du syndicalisme.

Cette situation est due essentiellement à quatre causes, à savoir :

- l'ignorance des différents textes (51%);
- la mauvaise foi (3%);
- la non maîtrise des textes juridiques, législatifs et réglementaires, parce qu'ils sont insuffisamment vulgarisés (32%) ;
- le déficit de formations et de recyclages des responsables syndicaux et des syndiqués (14%).

Il ressort de l'analyse de ces données que la méconnaissance des textes est réelle. Or ces textes qui régissent la pratique syndicale, informent, forment et éclairent les acteurs par rapport à la conduite à tenir en matière de revendication et de négociation syndicales. Dès lors, la méconnaissance des textes peut conduire à des déviances, car la pratique sans la théorie ou l'encadrement, est forcément aveugle.

6.2.3.5. Problématique de l'application ou non des principes démocratiques

Par rapport à cet aspect, les données renseignant sur l'opinion d'une partie de l'échantillon ont été collectées. Elles sont compilées dans le tableau XXVII ci-après.

Tableau XXVII : *Répartition des enquêtés d'une partie de l'échantillon selon leur opinion par rapport à l'observance des principes démocratiques dans le monde syndical*

Modalités / **Groupes cibles**	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ?					
	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse					
	Effectif	Oui	Non	NSP	PT	AR
Responsables des centrales et confédérations syndicales	8	3	0	0	5	0
Responsables des syndicats de base (MEMP, MESFTP et MESRS) et intersyndicales	16	5	4	0	7	0
Directeurs (EM +EP+CEG)	65	5	34	8	16	2
Enseignants Adjoints	96	30	49	3	14	0
Directeurs Etablissements privés	10	0	7	2	1	0
Enseignants supérieurs	4	1	2	1	0	0
Etudiants et élèves	38	7	11	8	10	2
Parents et APE + fédération	40	5	20	3	10	2
Administrations	25	0	7	5	13	0
ONG	3	0	0	0	3	0
Formations politiques	2	0	0	0	2	0

Groupes cibles \ Modalités	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ?					
	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse					
	Effectif	Oui	Non	NSP	PT	AR
Total	307	56	134	30	81	6

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du tableau XXVII, ceux qui pensent qu'au sein des organisations syndicales, les principes et jeux démocratiques ne sont pas toujours respectés, représentent une proportion de 70,03%. (215 sur 307). Ainsi, de l'avis des 70,03%, certaines organisations syndicales sont confrontées à certaines difficultés, parce que leurs pratiques en matière de gouvernance ne sont pas conformes aux règles et principes démocratiques. Le choix des membres du staff, quoiqu'électif, n'est pas aussi libre, ou transparent que l'on pourrait penser. Car il est courant d'assister à des évènements tumultueux à la veille et au lendemain des Assemblées électives. C'est ainsi qu'à la veille desdites assemblées, certains responsables syndicaux avec l'aide des initiés acquis à leurs causes, arrivent à maintenir ou balancer les rapports de forces à leur profit, parfois aux dépens de leurs propres textes. Dans une telle démarche, les textes sont alors violés ou tripatouillés entièrement ou par endroits. Certaines mandatures légales connaissent des dépassements arbitraires. Ces prorogations de mandatures créent ainsi un vide juridique, un changement des règles au cours du jeu, et la convocation des personnes ou syndiqués n'ayant pas un mandat électif pour participer à la mise en place des nouveaux organes du syndicat.

Dans un tel contexte, les responsables élus ont conscience qu'ils sont mal élus, mais s'efforcent à redorer leur image, et à se donner une légalité parce qu'ils ne veulent pas se retirer des affaires. A titre d'exemple, l'examen des répertoires[81] et des registres d'enregistrement du SAAP/MISPC[82] a révélé que certains Secrétaires Généraux sont demeurés à leur poste depuis 15 à 20 ans où leur organisation syndicale a été créée, avant de se faire remplacer par leur successeur. La question que tout chercheur est en droit de poser est de savoir pourquoi certains responsables syndicaux s'accrochent-ils à leurs postes ? Y a-t-il des avantages personnels qu'ils peuvent tirer de cette position ?

La réponse est encore affirmative. C'est pourquoi dans des situations analogues ou similaires, les mécontents s'organisent en dissidence et vont carrément mettre individuellement

[81] Fournis par les ordres de l'enseignement concernés
[82] Services des Associations et des Affaires Politiques basé à la Direction générale des Affaires Intérieures du Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des cultes

ou collectivement en place leurs propres syndicats. Ces pratiques s'observent aussi dans le système éducatif; ce qui expliquerait également le fait que les syndicats pullulent dans ce système dans la vie du pays. Une voix crédible en milieu syndical atteste de cela en ces termes.

> «Les raisons internes et externes de la généralisation des syndicats sont multiples. Je les cite pêle-mêle. Il y a d'abord la politisation de l'action syndicale : beaucoup de syndicats sont nés de la volonté de l'Autorité qui pense que, pour éviter d'avoir des problèmes avec des syndicats existants, il faut qu'elle ait son propre syndicat. Aussi, vois-je une raison historique, qui est que, la période révolutionnaire, lorsqu'elle s'est terminée, a été un peu comme une explosion de liberté. Le syndicat est apparu comme un moyen de jouir de la nouvelle liberté acquise, donc de s'exprimer. Comme, il y a aussi la liberté de créer, les gens se sont mis à créer des syndicats parce qu'ils ont été longtemps muselés. Autres raisons internes, il y a l'inefficacité supposée ou réelle, des syndicats existants, c'est-à-dire qu'un certain nombre de syndicats qui sont nés de la volonté des personnes, des travailleurs qui ont estimé, que leurs préoccupations ne sont pas assez relayés par les différents syndicats auxquels ils appartenaient. C'est-à-dire, que leur ancien syndicat n'est plus efficace pour eux, ou ne s'occupe plus correctement de leurs problèmes ; donc on en sort pour créer d'autres syndicats. Il y a le non-respect des textes, je dirai, une absence de démocratie au niveau des syndicats où vous avez un chef qui est tout puissant, et qui ne veut pas, par exemple, respecter les textes qui disent qu'il faut l'alternance; il y en a qui, lorsqu'ils sont épuisés de réclamer tout le temps la même chose, sortent pour aller créer leur propre syndicat. Il y a d'autres raisons liées aux élections professionnelles ; lorsque la notion de représentativité est apparue, il y a eu une sorte de course entre les centrales et confédérations, qui parrainent les nouveaux syndicats naissants. Ce ne sont pas elles, qui créent de nouveaux syndicats, mais on constate qu'elles encouragent un peu le phénomène. La recherche ou la guerre de leadership est également une des causes **» Extrait des propos de L.D., SG CSA Bénin, Bourse de Travail, Cotonou, 2 Juillet 2015.**

Cet extrait issu d'un responsable syndical confédéral est assez riche en termes d'information sur les déterminants de la généralisation des syndicats. Les éléments qu'il cite, correspondent parfaitement à ceux identifiés au cours de l'analyse des données de terrain. Cela témoigne du fait que les causes de la généralisation des syndicats sont bien connues des acteurs syndicaux, qui paraissent impuissants de la contenir parce que le contexte national s'y prête.

6.2.3.6. Gestion des ressources des organisations syndicales

Les cotisations auxquelles est pourtant astreint tout syndiqué ne sont pas souvent mobilisées. Dans cette perspective, les moyens sont apportés par quelques responsables influents, et renforcés par des appuis provenant de la coopération avec un certain nombre de partenaires. Au nombre de ces derniers, on peut citer par exemple : l'Etat, le BIT, les Organisations syndicales internationales ou provenant d'autres pays etc. Le plus souvent, ce sont les centrales ou confédérations syndicales et non les syndicats de base, qui disposent véritablement de patrimoine. A ce niveau, certains cas de gouvernance prennent l'allure du néo-patrimonialisme. C'est l'une des raisons qui justifient le fait que certains responsables syndicaux tentent de s'éterniser au pouvoir. Le fait que dans le cadre de la création des

structures syndicales, les membres fondateurs s'arrangent toujours pour mobiliser presque les mêmes travailleurs, cela amène ces derniers à se retrouver passivement dans plusieurs syndicats pour lesquels ils ne cotisent pas. Dans ce contexte, lorsqu'un syndicat vient réclamer ses cotisations à certains présumés syndiqués, il n'est pas rare de voir ces derniers lui servir comme réponse : «je ne suis pas dans ton syndicat, moi, je suis membre d'un autre ». Le revers d'une telle pratique et, en plus pour d'autres raisons, c'est que l'on observe des syndiqués qui sont dans presque toutes les organisations syndicales de base ; d'où la naissance de cette expression qui illustre bien le phénomène de par sa signification: « SYNAPARTOUT ». Or, en réalité, ils ne sont membres d'aucune organisation syndicale ou peut-être pas actifs. Et comme les syndiqués n'assument généralement pas leur participation aux Assemblées électives, ils ne cotisent pas. Dans un tel contexte, il leur est difficile de réclamer des redditions de comptes. Il en résulte qu'ils n'accordent souvent pas une attention particulière à la gestion du patrimoine syndical, parfois faute d'informations ou de peur des représailles syndicales.

D'un autre côté, on peut rappeler le tollé auquel on a assisté quand le Gouvernement avait envoyé l'Inspection Générale de l'Etat pour vérifier la gestion comptable et financière des subventions accordées à certaines centrales ou confédérations syndicales. La gestion de ces fonds était-elle si désastreuse pour que certaines organisations syndicales et composantes de la Nation n'en veuillent pas ? Seule, une meilleure gouvernance des affaires publiques et syndicales au niveau du pays pourrait mieux éclairer.

6.2.4. Causes liées à la culture bureaucratique de l'administration béninoise

Elles sont aussi nombreuses que diversifiées. On a pu distinguer quelques-unes.

6.2.4.1. Insatisfaction des revendications, doléances individuelles et collectives des travailleurs

Suite à une correspondance adressée à madame la Présidente de la Commission des Lois et des Droits de l'Homme de l'Assemblée Nationale, portant sur les remarques et avis des Centrales et Confédérations sur la proposition de loi portant exercice du droit de grève en République du Bénin, six sur sept centrales ont identifié avec des exemples à l'appui, certaines sources de conflits et de grèves.

Au nombre des sources citées figurent :

- la non application des dispositions du Droit de Travail (lois, Code du Travail, Convention Collective…) et ce, principalement dans les entreprises publiques et privées;

- des problèmes et mesures disciplinaires abusifs dans les entreprises publiques;
- la mauvaise gestion des restructurations des entreprises publiques;
- le non-respect des engagements, surtout dans l'Administration Publique : par exemple, la prime des agents de santé;
- le caractère déficitaire du dialogue social de la part des gouvernants, notamment dans les secteurs de la santé et des enseignements;
- la mauvaise gestion du dialogue social, plus précisément la préférence du pouvoir actuel à faire des traitements sectoriels des personnels sans se référer aux structures existantes et légales en matière de dialogue social;
- des mesures illégales et antisociales comme par exemple, la suspension des accessoires de salaire des agents des Sociétés et Offices d'Etat.

De l'analyse de ces sources, il ressort que ce sont des dysfonctionnements d'une administration bureaucratique, le non-respect des textes juridiques et principes de bonne gouvernance démocratique des affaires du pays qui sont mis en exergue. Mieux, ces centrales et confédérations essayent de faire porter l'entière responsabilité de ces faiblesses aux gouvernants. Si a priori, en raison des fonctions qu'elles assument au niveau du pays, les autorités politico-administratives sont les premiers responsables de cette situation regrettable ; il n'en demeure pas moins vrai que les syndicalistes soient aussi fautifs dans une certaine mesure, au vu et au su des pratiques en leur sein.

En revanche, s'il y avait une bonne gouvernance démocratique aussi bien des affaires publiques que syndicales, le dialogue social s'en porterait mieux, et on trouverait dans une démarche à la fois transparente, participative et anticipative, des solutions justes et meilleures aux problèmes et préoccupations des syndicats d'enseignants, dans l'intérêt supérieur de la Nation. Car ce type de gouvernance repose sur deux principes fondamentaux : la participation et la responsabilité sans oublier la question de la transparence qui est aussi essentielle.

6.2.4.2. Complexification des relations entre syndicats et Gouvernement

Les relations de collaboration qui doivent exister entre syndicats et Gouvernement sont régies par plusieurs textes nationaux et internationaux. Malgré la flopée desdits outils juridiques, les rapports entre eux sont souvent conflictuels. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer aux méthodes violentes qu'ils utilisent et qui transparaissent dans les faits et propos recueillis. On peut retenir entre autres :

(i) *du côté des syndicalistes d'enseignants* :

- les violences verbales et écarts de langage ;
- le recours systématique à la grève sans passer par les étapes préalables ;
- la cessation collective du travail sans service minimum, créant ainsi un abandon des apprenants ;
- l'occupation et la prise d'assaut des emprises et espaces publics tels que les voies, les places publiques, les ministères qui sont du coup assiégés ;
- l'embargo sur les copies de devoirs et d'examens ;
- les menaces d'abandon des travaux de correction des copies d'examens ;
- le non-respect strict des textes, etc.

(ii) *du côté des gouvernants* :

- le manque de diligence des autorités dans l'écoute des syndicats par rapport aux revendications syndicales ;
- les répressions policières violentes ;
- les interpellations et arrestations policières des manifestants ;
- les défalcations à visage sauvage et non humain ;
- des tentatives de règlements de comptes (exclusion de certaines activités, sanctions sélectives et non réglementaires, encouragements souterrains à la dissidence et à l'émiettement des organisations syndicales gênantes ou leur réduction en micro-syndicats) ;
- le non-respect des textes et autres abus, etc.

L'ensemble de toutes ces pratiques est de nature à complexifier les relations institutionnelles et de collaboration entre syndicats et Gouvernement. Or, avec la complexification des rapports entre le Gouvernement et les syndicats, le partenariat pacifique qui devrait caractériser leurs relations de collaboration, s'épuise et fait place à l'affrontement et à l'adversité. Chacune des parties, en durcissant sa position, avec l'encouragement de ses supporters et sympathisants, progresse vers une cristallisation de la situation de conflit né des grèves. La violence faisant appel à la violence, le pays est plongé dans une sorte de blocage du dialogue social et se retrouve dans une situation d'impasse. Les principaux acteurs s'accusent mutuellement.

Une complexification graduellement accentuée des relations, entre les pouvoirs politiques et pouvoirs syndicaux, conduit généralement au blocage du dialogue social. Pendant

tout le temps que dure l'impasse, les anciennes revendications adressées au Gouvernement ne sont pas traitées. Au contraire, d'autres revendications provenant de nouveaux syndicats ou besoins, naissent et viennent s'y ajouter, avec leurs séries de mouvements de grève. Car, les responsables syndicaux béninois pensent que c'est en multipliant les mouvements de grève, qu'ils arriveront à faire fléchir les pouvoirs politiques.

6.3. Synthèse des changements intervenus après la conférence nationale de février 1990 et responsables de la situation actuelle sur le plan social

6.3.1. Changements politiques

La Conférence Nationale de 1990 étant une solution pacifiquement politique pour régler les difficultés politiques, économiques et sociales majeures que le pays connaissait pendant la période qui l'a précédée, la plupart des acquis précieux sont du domaine de la politique. Sur ce plan, le pays a considérablement évolué tout au moins, du point de vue théorique notamment, du monolithisme politique au multipartisme intégral ; d'un système politique autoritaire vers celui démocratique avec la séparation des pouvoirs ; de la confiscation des libertés (politique, d'opinion, de religion, de presse, individuelle, collective ou associative …) par le parti-Etat vers leurs jouissances intégrales par les citoyens ; du non-respect au respect des droits de l'Homme ; du syndicalisme monocolore[83] vers la pluralité syndicale ; de la gouvernance basée sur le centralisme vers une gouvernance décentralisée et déconcentrée.

Après plus de 25 ans de pratique démocratique, on constate aisément que le pays n'a pas encore une culture démocratique, car il est toujours engagé dans un processus démocratique. Cependant, les remises-en-causes que l'on observe çà et là, ne pourront jamais rendre, sauf en cas de force majeure, irréversibles, certains acquis fondamentaux comme le respect des droits fondamentaux de l'Homme, y compris le droit syndical et les fondements de la République du Bénin.

Dès lors, on retiendra qu'il y a eu des mutations politiques qui ont été observées, particulièrement l'évolution du système politique et partisan, monolithique et dictatorial, vers un autre qui est pluriel[84] et démocratique. Cette évolution s'est accompagnée d'un changement

[83] Incorporé aux organes du Parti-Etat, c'est-à-dire, le Parti de la Révolution Populaire du Bénin. Dans un tel contexte où il était totalement contrôlé par le parti. Ce qui implique qu'il était plus au service du parti que de celui des travailleurs. En dehors de cette force sociale, il existe d'autres en nombre insignifiant qui étaient contraintes d'opérer dans la clandestinité parce que n'ayant pas une base existentielle juridique à l'époque.

[84] Depuis l'application de la loi 2001-21 du 21 février 2003 portant charte de partis politiques au moment de notre passage au ministère de l'intérieur, seuls 146 partis politiques ont pu se faire enregistrer pour avoir une existence

au niveau du mode de gouvernance et celui électoral. En guise de rappel par rapport au système électoral, le scrutin, à la base, n'était pas du tout secret. Les postulants aux postes électifs connaissaient les personnes qui ont porté ou non leur choix sur eux. Depuis, le renouveau démocratique, tout vote est devenu secret, même en milieu syndical.

6.3.2. Transformations économiques

6.3.2.1. Cadre macroscopique

Les réformes économiques n'ont pas fait l'objet d'une grande priorité lors de la Conférence Nationale de 1990. Cette conférence s'est juste limitée à donner une orientation économique à notre pays. Dans ce cadre, l'option retenue par le peuple béninois, est en faveur d'une économie libérale, où l'Etat a l'obligation de créer un environnement favorable à la promotion des initiatives privées. Avec cette disposition, on a assisté à une dénationalisation ou privatisation de plusieurs sociétés d'Etat, au départ avec des mesures anti-sociales (PAS, gel de recrutement, départs ciblés ou compressions des travailleurs). Ce qui a pour conséquence, le développement du secteur privé à travers la libre initiative qui s'organise de plus en plus sur le plan institutionnel. Toutefois, après les prouesses de la période 1991-1996, la performance économique du pays au vu des nouveaux indicateurs, n'a vraiment pas avancé selon certains informateurs.

6.3.2.2. Cadre microscopique

Avec les diverses crises (économiques, financière, énergétique, politique, sociale, catastrophes naturels, etc.), les phénomènes de sous-emploi et du chômage, la plupart des ménages se sont plus appauvris, malgré les efforts du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre successive de la stratégie de croissance pour la réduction de la pauvreté et du Programme d'Actions pour le Gouvernement sous ‘’l'idéologie de la rupture’’. Ce programme de développement selon ses auteurs, ambitionne de révéler le Bénin. Selon certains enquêtés rencontrés, depuis l'ère dite de changement à celle la refondation, puis de celle-ci à la rupture, ce n'est plus les signaux de la pauvreté qu'ils observent, mais plutôt ceux de la misère. C'est dire que dans beaucoup de ménages, la pauvreté a laissé place à la misère et cela explique également les tensions sociales qui caractérisent actuellement le Bénin, car dit-on souvent : « le ventre affamé n'a point d'oreilles ». Il faut préciser que cette situation de misère s'est encore aggravée avec la libération des espaces publics (entre-temps exploités par une partie des

juridique et légale. Dans les faits, il y a donc un nombre significatif de partis politiques dans l'informel dont les statistiques échappent encore à la comptabilité publique.

résidents à des fins économiques) et l'assainissement des finances publiques à travers la prise des mesures (suppression de certaines primes, l'élargissement de l'assiette fiscale, rationalisation des dépenses publiques etc.) susceptibles d'éroder le pourvoir d'achat des travailleurs.

6.3.3. Mutations sociales

Elles sont observées dans maints domaines.

6.3.3.1. Dans les consciences individuelles comme collectives

Vers la fin de la décennie 1980, le système liberticide du Régime Militaro-révolutionnaire s'était effondré sous de multiples pressions venant essentiellement du peuple, notamment des travailleurs, des syndicalistes, des élèves et étudiants appuyés par des opposants d'alors. L'abdication du système politique en place, a été toujours interprétée, notamment dans les milieux politiques et syndicaux, comme un succès éclatant du peuple dans sa conquête des libertés fondamentales.

Ainsi, au lendemain de la ''capitulation'' du Gouvernement Révolutionnaire, le peuple avait pris conscience qu'il venait de réussir quelque chose, celui de la conquête totale des libertés qu'il avait pris soin à travers ses forces vives de consacrer par les actes de la Conférence Nationale de février 1990 afin de permettre de jouir pleinement et sans limites de ces libertés qui venaient récemment d'être acquises, une nouvelle constitution a consacré ces libertés et la création d'un nouvel Etat de droit. Ce projet de société a été ensuite soumis au peuple à travers le référendum du 2 décembre 1990. Depuis cette date où la réponse OUI avait largement emporté sur le NON, les Béninois venaient de choisir d'entrer dans une nouvelle République. Il aurait fallu attendre la promulgation par le Président de la République de la constitution pour quitter la « République Populaire du Bénin » qui était un Etat de non-droit, et s'orienter vers un Etat de droit consacré par la nouvelle « République du Bénin ».

Depuis lors, il y a une profusion de libres initiatives dans tous les domaines, qu'ils soient politiques, économiques ou sociaux.

6.3.3.2. Au niveau du paysage médiatique

Depuis la démonopolisation de l'espace médiatique au Bénin en août 1997, le paysage médiatique s'est vu transformé avec surtout, les initiatives d'opérateurs privés qui, à côté des pouvoirs publics, ont contribué à son agrandissement par l'installation de nouvelles chaînes de télévisions et de stations de radiodiffusion de droit privé. Parti d'un office public de

radiodiffusion et de télévision (ORTB), et d'un organe de presse écrite, le paysage médiatique s'est considérablement enrichi, tant sur le plan de la qualité que de celui de la quantité, comme le montrent les trois tableaux suivants.

Tableau XXVIII : *Chaînes de télévisions existantes au Bénin*

	Chaines de Télévisions				Total
	nationales		étrangères		
	Publiques	Privées	Presse internationale	TV. MMDS	
Nombre	**3**	**5**	**6**	**3**	**17**

Source : Centre de documentation de la HAAC, Juin 2013.

Tableau XXIX : *Stations de radiodiffusion existantes au Bénin*

	Stations de radiodiffusion					Total
	nationales				étrangères	
	publiques[85]	communautaires	commerciales	confessionnelles	Presse internationale	
Nombre	**10**	**31**	**19**	**5**	**5**	**70**

Source : Centre de documentation de la HAAC, Juin 2013

Tableau XXX : *Organes de presse écrite existants au Bénin*

	Presses écrites					Total
	Quotidiens	Hebdomadaires	Bihebdomadaires	Mensuels	Bimensuels	
Nombre	**63**	**18**	**4**	**4**	**3**	**92**

Source : Extrait de la Décision n°13-002/HAAC du 29 janvier 2013 portant publication des journaux et écrits périodiques ayant une existence légale en République du Bénin.

De l'analyse de ces trois tableaux précédents, il ressort que le paysage médiatique au Bénin s'est beaucoup enrichi et diversifié en organes de presse ayant une existence légale. Cela suppose qu'il existe des organes qui opèrent encore dans l'illégalité, dont le nombre n'est pas connu de l'autorité compétente, et que l'on pourrait ajouter aux premiers, si l'on souhaite être proche de la réalité. Or, ces organes ayant une existence légale sont astreints aux obligations de la Haute Autorité de l'Audiovisuel et la Communication (HAAC), que ces organes ne respectent pas toujours. Qu'en sera-t-il pour ceux travaillant dans l'informel que dis-je, dans la clandestinité ?

En dehors des télévisions et radios qui sont de puissants canaux de communication, le Bénin a assisté ces dernières années à l'émergence des technologies de l'information et de la

[85] Il s'agit de la radio nationale, des radios rurales locales et de radio Atlantic FM de l'ORTB, des radios institutionnelles telles que radio hémicycle, ADO FM et radio univers de l'université d'Abomey-Calavi.

communication (avec l'apparition de la téléphonie mobile, de l'Internet, de l'Intranet, de l'Extranet et des TV MMDS), et au développement des réseaux sociaux (facebook, whatsapp, télégram, twitter, etc.) de la messagerie instantanée. Ces derniers ont été mis en place par l'Etat grâce à des sociétés d'Etat comme l'ex-Bénin télécom, ex-Libercom, et surtout des opérateurs privés nationaux et étrangers : l'ex-BBcom, Moov, MTN, Bénin télécom, Glo-mobile. Les derniers canaux susmentionnés sont aussi puissants, redoutables que les premiers, parce qu'ils permettent d'avoir l'information en temps réel et d'atteindre des audiences de grandes masses au niveau national comme international.

Les médias n'ont pas seulement été développés en raison des besoins d'informer, de communiquer ou encore d'éduquer, car il a été surtout constaté que le peuple béninois s'en est approprié comme canaux d'expression libre, dans n'importe quel domaine d'activité de la vie publique comme privée. Au cours des travaux de recherche, il est constaté que certaines organisations syndicales (syndicats de base notamment) ne s'en privent pas. Plusieurs parmi elles ont mis en place des plateformes électroniques spécialement dédiées à l'action syndicale et profitent donc des avancées de la technologie pour mieux s'informer, communiquer, échanger, diffuser et se distraire, indépendamment des espaces géographiques où leurs membres sont localisés. Ces espaces virtuels reçoivent presque quotidiennement, entre autres, de nouvelles adhésions ; les informations capitales concernant la corporation, la carrière professionnelle des syndiqués et l'action syndicale ; des requêtes individuelles ou personnalisées ou encore par groupe. Les promoteurs y diffusent des communiqués et même les actes administratifs qui leur sont officiellement notifiés et les actes reçus de manière informelle.

Dans le rang de ces puissants outils de communication figurent les télévisions et les radios qui ont, entre autres, pour mission au Bénin, l'éducation et la sensibilisation des populations, dans le sens de la participation citoyenne au processus du développement et de l'édification, ou la consolidation de l'Etat de droit. Avec les médias, une frange très importante de la population béninoise a pris conscience de la reconnaissance publique de leurs droits fondamentaux, et tente depuis des lustres de les exercer autant que possible. Dans ce cadre, beaucoup d'initiatives telles que les émissions interactives, les débats télévisés, les documentaires sans oublier les journaux télévisés, sont initiés et continuent d'être prises, au profit de leur épanouissement intégral et de leur éducation.

Par exemple, le fait que l'émission ''grogne matinale'' qui avait démarré ses activités sur une chaîne de radio dans la ville de Cotonou, s'est finalement propagée comme une tâche

d'huile vers d'autres stations radiophoniques locales, en est une parfaite illustration. La soif de l'expression, de dénonciation, de veille stratégique sociale par l'intermédiaire des médias, est une réalité en dépit des menaces. Vis-à-vis de ces risques, les Béninois se comportent comme s'ils étaient très jaloux de leur liberté. En témoignent les critiques, les dénonciations de musellement des médias, les luttes politiques et syndicales qu'ils organisent, pour conserver ou renforcer ces acquis. Pour l'illustrer, on évoquera cet échec des députés dans leur tentative de doter le Bénin, d'une nouvelle loi sur le droit syndical et de grève, tout simplement parce qu'elle était jugée restrictive en matière de liberté.

Par ailleurs, il faut noter qu'au Bénin comme partout dans le monde, les protagonistes ou parties en conflits, se livrent souvent à des ''guerres de communication'', soit pour informer, soit pour manipuler. Dans cette perspective, les médias deviennent un enjeu stratégique pour les acteurs, qui cherchent à les contrôler à tout prix par plusieurs mécanismes (contrats de prestations, partenariats, musellement, pressions fiscales, intimidation, agressions des journalistes, emprisonnement, assassinats crapuleux, vandalisme sur les installations, mise en place des médias engagés). Il apparaît ainsi que les médias n'ont pas que des vertus, car ils ont aussi leurs défauts. Ils commettent également des infractions professionnelles. Par ailleurs, d'autres creusets d'expression existent.

6.3.3.3. Au niveau des Organisations de la Société Civile

L'univers de la société civile s'est agrandi, notamment grâce à l'apparition et la multiplication des ONG dans plusieurs domaines d'activités. Ces dernières ont connu des renforcements de leurs capacités, tant sur le plan professionnel et organisationnel que celui de l'institutionnel. Dans ce cadre, d'autres ONG internationales sont venues s'installer au Bénin depuis les années 1990 à nos jours. Elles appuient au côté des PTF, les ONG locales ou directement, les populations ciblées à la base, dans tous les domaines dont celui de l'édification d'un Etat de droit. Telles que les organisations de la société se multiplient, on pourrait penser que les Béninois jouissent véritablement de cette liberté au point d'en abuser. Ainsi, en vertu de cette liberté, ils prennent de plus en plus des initiatives personnelles comme collectives pour s'affirmer, même s'ils doivent prendre le risque de s'opposer aux Gouvernants à tous les niveaux. La preuve est qu'il existe dans ce pays, un pluralisme syndical sans limites, un

multipartisme intégral, une diversité de croyances religieuses et une pléthore[86] d'ONG et d'Associations de toutes sensibilités.

6.3.4. Au niveau du système éducatif

Les changements n'ont pas épargné le système scolaire et académique, qui s'est progressivement agrandi et enrichi avec l'introduction dans le milieu des promoteurs d'établissements privés, de nouveaux curricula d'enseignements. Le passage d'une politique d'éducation fondée sur le marxisme et le léninisme avec la fermeture de l'école nouvelle pour une autre basée sur la démocratie et les Droits de l'Homme, avec l'ouverture de l'école républicaine, a permis de former des milliers de citoyens d'un nouveau profil orienté vers une culture de démocratie et de respect des droits de l'Homme. Malheureusement, ces citoyens formés, deviennent pour la plupart, des diplômés sans emplois, en raison de leur très faible absorption sur le marché de l'emploi pour plusieurs raisons. Ils se retrouvent ainsi à la charge de leurs parents ou communautés. Cela décourage et même révolte certains parents comme on le voit avec celui-ci qui s'est exprimé en ces termes :

> « […]. Même pour les intellectuels autochtones résidant ici à Natitingou, l'instruction ne leur dit rien, parce qu'aujourd'hui, nos enfants qui ont fréquenté et évolué dans les études et qui sont revenus, nous servent à quoi maintenant ? Vous nous servez à quoi ? Quand toi parent, tu observes cela, tu te demandes en quoi est-il bon de scolariser tes enfants ? »

Ce parent pose d'emblée la question de l'utilité de l'école en tant qu'institution néocoloniale productrice des diplômés sans emplois. Abandonnés dans leur communauté, ils profitent pour partager avec eux, certaines de leurs connaissances en tant qu'éclaireurs occasionnels ou personnes averties sur certaines questions d'intérêt national, et impactent ainsi avec l'effet conjugué des partis politiques et les OSC, l'information et l'éducation au niveau des communautés. L'apparition des nouveaux acteurs dans les sphères politiques dénote en réalité un regain pour la chose publique, comme en témoignent les passions que suscitent les élections en général, et d'autres questions d'intérêt national comme par exemple la révision de la constitution en particulier.

[86] Grâce aux décomptes effectués à partir de certains registres disponibles au niveau du ministère de l'intérieur à travers sa Direction Générale des Affaires Intérieures, on a constaté qu'entre 1958 et 2001, il y a plus de **4587** ONG et Associations qui se sont enregistrées. A la date d'aujourd'hui, ce nombre a pratiquement plus que doublé au point où le Ministère est obligé de déconcentrer cette activité de la DGAI pour la confier aux préfectures.

Conclusion partielle

Au total, le Bénin a connu beaucoup de changements sociaux résultant surtout de la jouissance des libertés fondamentales qui sont d'ordre politique, économique, associatif, civil et syndical. L'exercice sans limite desdits droits ont fait évoluer les mentalités, preuve d'une certaine maturité dans le sens de l'affirmation personnelle, de la participation citoyenne et de l'édification d'un Etat de droit, mais dans un contexte de libertinage, de non-respect des textes, de l'iniquité où sont employés des enseignants avec plusieurs statuts discriminatoires et des besoins spécifiques et transversaux à satisfaire. Ainsi, dans la perspective d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, les organisations syndicales se créent à tout vent. Au-delà de ladite motivation, lorsque l'on examine les raisons profondes, on se rend aisément compte de ce qu'elles sont multiformes et complexes et proviennent de l'extérieur tout comme de l'intérieur de l'espace syndical.

Les résultats en termes d'opinion et d'attitude synthétisés dans la présente thèse montrent que l'ère du Renouveau démocratique est largement favorable aux grèves générales cycliques qui se manifestent dans le système éducatif. **L'hypothèse spécifique 1** selon laquelle en tant que « produit » de la Conférence Nationale de février 1990, la société béninoise bénéficie d'un contexte favorable à la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif, elle-même associée à l'ère du Renouveau démocratique, se trouve ainsi vérifiée.

Les causes des mouvements de grève proviennent beaucoup plus des changements sociaux résultant surtout de la jouissance des libertés fondamentales. Il est vrai que certaines composantes tentent d'en abuser. Mais cela ne suffit pas pour la remettre en cause. L'idéal, c'est que les acteurs puissent dialoguer pour régler leurs problèmes à la satisfaction de l'intérêt général dans le cadre légal. Car la liberté, c'est avant tout, pour paraphraser Montesquieu (1758), « le droit ou le pouvoir de faire ce que les lois permettent ».

En plus, il y a nécessité de restaurer la confiance pour préserver la paix. C'est ce que pense la Conférence Episcopale du Bénin lorsqu'elle recommande : « restaurer la confiance aujourd'hui passe par le respect du jeu démocratique, la conformité, par tous, à la lettre et à l'esprit de la constitution du 11 décembre 1990, par la défense du Bien Commun comme unique motivation de l'action politique ». (Conférence Episcopale du Bénin, 2013).

Troisième partie

Impasse du dialogue social face aux défis actuels du développement

Chapitre VII

ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN

Introduction

Le conflit est consubstantiel à la vie sociale. Conscients de cette réalité, les hommes mettaient toujours en place et ce, depuis la nuit des temps, les institutions, dont ils ont besoin pour régler leurs problèmes. Traditionnellement au Bénin, le lieu de travail n'était pas si loin des habitations, si bien qu'il avait toujours un endroit ou un espace réservé, soit au milieu de l'habitat, ou à ses voisinages immédiats, soit sur le lieu de travail. C'est par exemple l'arbre à palabres et la salle de conférence familiale ou de la collectivité communément appelée en langue locale fon '' ADJALASSA''. Mais jusqu'à l'époque contemporaine, les problèmes familiaux y compris ceux en relation avec le travail, continuent d'être traditionnellement résolus en ces lieux, parce qu'au départ, il n'y avait pas une séparation nette entre le lieu de travail et la maison. Le lieu de travail était utilisé dans bien des cas comme un habitat et vis-versa, parce que la tradition incarne le néo-patrimonialisme.

Avec la modernité, cette séparation se précise et se différencie avec l'institutionnalisation de nouveaux mécanismes de régulation sociale. Dans ce cadre, on peut citer les juridictions du pays et les institutions de la République en charge de l'ordre social. S'agissant spécifiquement des conflits de travail, de nouveaux espaces de dialogue social ont vu le jour depuis l'avènement de l'OIT. Ainsi, chaque pays ayant ratifié les conventions de cette organisation onusienne, a l'obligation de se conformer aux directives de l'auguste institution par la mise en place des outils nationaux. Le Bénin, en tant que l'un des pays signataires desdites conventions, n'est pas resté depuis lors, inactif. Il a mis en place un certain nombre de mécanismes ou espaces de dialogue social qu'on verra dans le présent chapitre. Mais avant, il faut rappeler la définition du dialogue social.

En effet, il faut entendre par le dialogue social, en guise de rappel, « un ensemble de procédés qui vise à mettre en place des mécanismes de négociation, de concertation, de médiation pour sauvegarder les intérêts de chacun ».

7.1. Regards croisés sur l'environnement juridico-institutionnel, le financement des Comités Sectoriels du Dialogue Social du secteur de l'éducation et les grèves cycliques

De l'analyse de l'environnement juridique et institutionnel du dialogue social au Bénin, il ressort qu'il existe plusieurs types d'organisations qui sont utilisés comme des mécanismes

de dialogue social. On distingue des structures qui sont directement concernées, et celles qui sont indirectement impliquées. Certaines relèvent de la loi, d'autres par contre, sont régies par des textes réglementaires.

7.1.1. Au niveau national

Hormis la constitution qui est un outil par excellence du dialogue social et politique, et en dehors d'autres textes précédemment cités, les travaux entrant dans le cadre de la présente thèse ont permis de savoir que le dialogue social s'opère à travers un certain nombre de mécanismes institutionnels ayant une base légale en République du Bénin. La hiérarchisation juridique existant entre eux, permettent de les situer ainsi qu'il suit.

7.1.1.1. Du domaine de la loi fondamentale

S'agissant du domaine de la loi, il a été identifié trois institutions à savoir :

- **Assemblée Nationale**

Elle exerce le pouvoir législatif et contrôle l'action du Gouvernement (confère l'article 79 de la constitution). Elle vote la loi et consent l'impôt (article 96). Au Bénin, l'exercice du droit de grève est garanti par la constitution et les conditions d'exercice de ce droit sont fixées par la loi.

Ces dernières années, on a assisté à la recrudescence des mouvements de grève qui prennent de plus en plus des proportions importantes et alarmantes, dans presque tous les secteurs d'activités de la vie du pays, particulièrement dans le système sanitaire, et celui de l'éducation. C'est dans ce contexte, marqué entre autres par l'examen et l'adoption de certains textes entrant dans le cadre des réformes institutionnelles, que certains ont fait observer au début de l'année 2012, qu'il est urgent et nécessaire à l'époque, pour l'Assemblée Nationale, de légiférer pour encadrer l'exercice du droit de grève, du fait qu'il y a un abus dans l'exercice de ce droit, un abus dû aux insuffisances de la loi actuellement en vigueur. Cette initiative comme d'autres qui ont suivi, a été très mal accueillie dans le monde syndical soutenu par certaines formations politiques. Les divergences à l'Assemblée Nationale et les différents revirements de la jurisprudence des décisions contradictoires de la Cour Constitutionnelle ont entraîné, de facto, le statut quo sur la question de la suppression ou non du droit de grève dans certains secteurs d'activités (santé, sécurité et justice) où les conséquences sont des plus dramatiques.

- **Le Gouvernement**

C'est l'organe exécutif. Il comprend le Président de la République et les autres membres du Gouvernement qui sont en fait des ministres. A ce niveau, la constitution a clairement défini

les attributions respectives du Président de la République et celles de son Gouvernement et ce, à travers les articles 54 et 55.

En effet, l'article 54 stipule que «le Président de la République est le détenteur du pouvoir exécutif. Il est le chef du Gouvernement, et à ce titre, il détermine et conduit la politique de la Nation. Il exerce le pouvoir réglementaire. Il dispose de l'administration et de la Force Armée. Il est responsable de la Défense Nationale. Il nomme, après avis consultatif du Bureau de l'Assemblée Nationale, les membres du Gouvernement ; il fixe leurs attributions et met fin à leurs fonctions. Les membres du Gouvernement sont responsables devant lui. Les fonctions de membres de Gouvernement sont incompatibles avec l'exercice de tout mandat parlementaire, de tout emploi public, civil ou militaire et de toute autre activité professionnelle. Les actes du Président de la République autres que ceux prévus aux articles 60 et 115 sont contresignés par les Ministres chargés de leur exécution».

Quant à l'article 55, ses dispositions précisent que « le Président de la République préside le Conseil des Ministres. Le Conseil des Ministres délibère obligatoirement sur : les décisions déterminant la politique générale de l'Etat ; les projets de loi ; les ordonnances et décrets réglementaires ».

C'est au vu de ces textes juridiques que chaque fois qu'un problème aussi banal qu'il soit se pose, (à moins qu'il s'agisse d'une mauvaise appréciation), les Béninois ont pris l'habitude d'interpeller personnellement le Président de la République. Dans le milieu syndical en général et particulièrement en milieu scolaire, les mêmes comportements s'observent. A y voir de près, on a l'impression que c'est une formule classique à laquelle il faut se consacrer lors des mouvements de revendications. Les syndicalistes ne manquent pas ainsi d'appeler le Chef de l'Etat au secours, ou le tiennent pour responsable des déconvenues qui découleraient de leurs mouvements de protestations.

- **Le Conseil Economique et Social**

Il est prévu comme une institution de la République du Bénin aux termes des dispositions de l'article 139 de la constitution béninoise de décembre 1990. Selon les termes de cet article, « le Conseil Economique et Social donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret, ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis. Les projets de loi de programme à caractère économique et social lui sont obligatoirement soumis. Le Président de la République peut consulter le Conseil économique et Social sur tous les problèmes à caractère économique, social, culturel, scientifique et technique. Le Conseil Economique et Social peut, de sa propre initiative sous forme de recommandation, attirer l'attention de l'Assemblée

Nationale et du Gouvernement sur les réformes d'ordre économique et social qui lui paraissent conformes ou contraires à l'intérêt général. A la demande du Gouvernement, le Conseil Economique et Social choisit un de ses membres pour exposer devant les Commissions de l'Assemblée Nationale l'avis du Conseil sur les projets ou propositions de loi qui lui ont été soumis ».

Au regard de la loi organique portant composition, organisation et fonctionnement du Conseil Economique et Social, on constate que c'est la seule institution qui regroupe, en dehors des nominations de l'Assemblée Nationale et du Président de la République, les représentants des forces sociales (y compris les syndicalistes) et économiques constituées, dûment mandatés par leurs pairs à travers un mode de désignation retenu en leur sein. En général, c'est par des élections qu'ils sont choisis.

S'il est vrai qu'avec la présence des représentants des organisations syndicales, certaines revendications syndicales pourraient être mieux portées, clarifiées et argumentées pour influencer dans un sens ou dans un autre l'avis de ladite institution, il n'en demeure pas moins vrai qu'au Bénin, le rôle régalien du Conseil Economique et Social est juste consultatif. Par conséquent, les divers avis qu'il émet, ne s'imposent pas au Président de la République, ni à l'Assemblée Nationale. Toutefois, cet organe peut assurer le rôle de facilitateur à l'occasion des crises entre les parties (Gouvernement et syndicats).

7.1.1.2. Du domaine de la réglementation

Au niveau du domaine de la réglementation à l'échelle nationale, on a pu recenser les structures suivantes.

- ☞ **La Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement / Centrales ou Confédération Syndicales (CNPCN)**

Elle est créée par décret n° 2009-519 du 16 Octobre 2009 décret n°2009-519 du 16 octobre 2009 portant création, attribution, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociations Collectives Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales. Elle a pour attributions de :

- recenser les doléances des travailleurs de tous les secteurs d'activités ;
- étudier les revendications inscrites aux cahiers de doléances des centrales et confédérations syndicales, et faire des recommandations pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues ;

- approfondir à tous les niveaux le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel où il se déroule, afin de le rendre encore plus efficace ;
- tenir compte des changements intervenus dans l'environnement socio-économique afin de trouver l'équilibre nécessaire entre le renforcement de la productivité des services, ainsi que les intérêts des travailleurs, à travers des échanges et un dialogue franc et constructif ;
- œuvrer au renforcement des mécanismes du dialogue social à travers la mise en place de cadres bipartites tant au niveau sectoriel qu'au niveau national ;
- mettre au même niveau d'information, tous les participants aux négociations Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales ainsi que les partenaires sociaux en général, sur les données concernant la situation économique, financière et sociale du pays.

Elle peut formuler toutes suggestions, recommandations et propositions relatives à : (i) l'amélioration des relations entre le Gouvernement et les Centrales et Confédérations syndicales; (ii) la création et la redistribution de la richesse nationale; (iii) la création d'emplois; (iv) la modernisation de l'administration publique; (v) la protection des travailleurs; (vi) la protection des responsables syndicaux.

En s'intéressant à son organisation, on constate à l'article 8 dudit décret, que la CNPCN comprend au titre du Gouvernement, des représentants titulaires d'un certain nombre de ministères (exclusivement ceux en charge de la coordination de l'action Gouvernementale ; du travail et de la fonction publique ; de l'économie et des finances ; de la réforme administrative et institutionnelle ; de l'Éducation Nationale; de la santé ; de l'agriculture) et un représentant du Chef de l'Etat, puis au titre des Organisations Syndicales de Travailleurs, au plus dix-neuf (19) représentants titulaires des Centrales et Confédérations Syndicales. Elle se réunit en session ordinaire de cinq jours ouvrés une fois par semestre sur convocation de son Président qui en arrête l'ordre du jour et la date, en accord avec le Ministre en charge du Travail et de la Fonction Publique. Toutefois, elle peut également se tenir en session extraordinaire de trois jours au plus.

Par ailleurs, il y a quelques dispositions internes qu'il est important de mettre en exergue ici :

i. les conclusions des travaux de chaque session font l'objet d'un relevé signé du Président et de tous les membres de la Commission ;

ii. lorsque lesdites conclusions sont formulées sous forme d'accord, le document est revêtu de la signature de tous les membres titulaires ou intérimaires en ce qui concerne le Gouvernement, et des titulaires ou suppléants pour le compte des Centrales et Confédérations Syndicales ;

iii. la commission ne peut valablement siéger que si la moitié au moins de ses membres titulaires et intérimaires représentant chacune des parties est présente et quand cette condition n'est pas remplie, la session est de plein droit renvoyée à sept jours francs au plus et siège valablement quels que soient la catégorie et le nombre de membres présents ;

iv. les délibérations sont acquises par consensus de même que les avis, propositions et suggestions. En cas de divergence majeure pouvant influer sur l'issue et la conclusion des travaux, la Commission peut faire appel à un facilitateur désigné d'accord parties.

☞ **La Conseil National du Dialogue Social (CNDS)**

Annoncé parmi les projets de décrets à entreprendre à l'issue du conseil des ministres du mercredi 28 juin 2017, le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) fut effectivement mis en place au Bénin grâce à deux décrets que sont :

i. décret 2017-323 du 28 juin 2017 portant création, attributions, composition, organisation et fonctionnement du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) ;

ii. décret 2017-324 portant nomination des membres du Conseil National du Dialogue Social.

C'est un organe tripartite installé le 4 Août 2017 à Cotonou par la ministre en charge du travail, Madame Adidjatou Mathys. Il est composé de trente membres titulaires et de trente autres suppléants. Sa composition révèle que 2/3 des membres sont du patronat public et privé, contre 1/3 pour les représentants des travailleurs.

Le Conseil national du dialogue social a pour entre autres missions de :

- mettre en œuvre de la Charte nationale du dialogue social ;
- examiner dans quelles mesures, le Gouvernement, l'employeur et les travailleurs pourront se concerter non dans un esprit de confrontation mais chercher les règles communes qui régissent la conception des politiques et les comportements des différents acteurs. ;

- assurer la mise en place des différents organes et structures du dialogue social au niveau sectoriel, départemental et dans les services publics, les entreprises et établissements privés ;
- écouter les chefs d'entreprises en vue d'appréhender les problèmes auxquels ils sont confrontés et d'établir un rapport périodique sur l'état du dialogue social au niveau national, sectoriel et des entreprises.

7.1.1.3. Organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi

- **le Conseil National du Travail :** il s'agit d'un organe tripartite comprenant le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs ayant pour base juridique l'article 286 du code de travail. Il est créé par le décret n°98/485 du 15 octobre 1998 portant condition d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail (CNT). Selon les dispositions de l'article 1 dudit décret, « le Conseil National du Travail a pour mission : (i) d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations des travailleurs, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale ; (ii) d'émettre des avis, et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière ; (iii) de proposer ou de donner son avis sur le relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ». Conformément aux dispositions de l'article 2, il est présidé par le ministre en charge du travail ou son représentant et composé des représentants titulaires et suppléants des travailleurs ; des représentants titulaires et suppléants des employeurs ; des experts désignés par arrêté du ministre chargé du travail et ayant voix consultative. Le nombre des représentants des travailleurs et des employeurs est fixé par arrêté du ministre en charge du travail. Ce conseil se réunit en quatre sessions ordinaires chaque année.
- **la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires** : c'est un organe du dialogue créé par le code du travail en son article 290. Cette commission n'est pas actuellement fonctionnelle selon la Fondation Friedrich Ebert Stiftung ;
- **le Conseil d'arbitrage** : il est prévu par l'article 257 et a pour mission l'arbitrage des différents collectifs du travail non réglés par la conciliation. Il est présidé par le président de la cour d'appel ou son délégué et comprend : un magistrat de la Cour

d'Appel désigné par le président de la Cour d'Appel, le président du Tribunal du travail, un secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'Appel, deux accesseurs employeurs et deux accesseurs travailleurs, désignés par le ministère du travail ;

- **le tribunal du travail** : il est mis en place conformément à l'article 241 du code de travail ; il est compétent pour se prononcer sur tous les différents individuels relatifs aux conventions, contrats, l'application de la réglementation sur les accidents, les maladies professionnelles, les prestations familiales et aux problèmes nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail. Le tribunal du travail reste non fonctionnel ;
- **les services de la Direction Générale du Travail et des Directions Départementales de la Fonction Publique** : il s'agit des espaces de dialogue social à vocation de règlement des conflits à l'occasion des consultations et visites d'inspection ;
- **le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction publique** : il est institué par l'article 10 de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents permanents en République du Bénin. Il comprend les représentants de l'administration et ceux des organisations syndicales. Il joue le même rôle que le Conseil National du Travail au niveau de la Fonction Publique ;
- **les commissions mixtes paritaires de négociations collectives**: Ce sont des commissions instituées par arrêté du Ministre en charge du Travail dans les branches d'activités ou entreprises, pour la négociation des conventions collectives ou d'accords d'établissement en vue de la définition des principes qui régissent les relations du travail au sein de ces entreprises ;
- **les Conseils d'administration** : Dans les entreprises publiques ou semi publiques, les travailleurs prennent une part active aux discussions sur la vie de l'unité de production à travers le Conseil d'administration. Pour ce faire, il est prévu dans la composition du Conseil d'administration, une ou deux places pour les représentants des travailleurs ;
- **les Comités de direction**: Au niveau des services publics et des entreprises, sont créés des comités de direction qui servent de cadre de déroulement au dialogue ;
- **les Comités d'Hygiène et de sécurité** : Conformément à l'article 187 du code du travail, ces comités sont obligatoirement créés dans tout établissement ou entreprise assujetti au code du travail. Ces comités comprennent des représentants du chef d'entreprise et ceux des travailleurs et sont chargés de régler toutes les questions liées à la santé et à la sécurité au travail.

7.1.1.4. Conseils Sectoriels du Dialogue Social au niveau du système éducatif

- **Conseil Sectoriel de Médiation et de Promotion du Dialogue Social du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (CMPDS/MESRS):** il est créé par arrêté n° 03/MESRS/DC/SGM/CT-AAPDS/DRH/DRFM/SA. Au titre des attributions, ce cadre de concertation et de promotion du dialogue social, en vue de la prévention, de la résolution des crises et de la bonne gestion du sous-secteur est chargé de : (i) recenser et synthétiser les revendications relatives à la carrière, à la formation professionnelle, au suivi des projets, à la rémunération, aux sanctions et aux affaires disciplinaires, aux avantages sociaux du MESFTPRIJ et à la carte scolaire dudit secteur ; (ii) discuter et arrêter, de manière consensuelle, des approches de solutions, pour le règlement des revendications des personnels ; (iii) donner son avis sur les projets de réformes de l'enseignement ainsi que sur les projet de textes à caractère général définissant les normes relatives à la carrière, à la formation professionnelle, à l'évaluation et à la notation du personnel, aux récompenses, aux affectations et mutations et aux nominations des responsables administratifs ; (iv) se prononcer sur la gestion financière et administrative du Ministère ; et enfin, (v) adopter et réviser, en cas de nécessité, le règlement intérieur du Conseil.

  S'agissant de l'organisation et du fonctionnement du CMPDS/MESRS, il est à retenir que ce mécanisme comprend trois organes que sont : (i) Assemblée Générale (organe délibérant) ; (ii) Bureau Exécutif de 8 membres avec un poste de président (ministre) et 3 postes de vice-président (1er Responsable syndical, CT/MDS, 2ème Responsable syndical), un poste de secrétaire exécutif (DRH) puis 3 postes de rapporteurs (CS/DS, Responsables syndicaux pour les deux derniers postes) ; et enfin (iii) Secrétariat permanent (Secrétaire exécutif du CSDS, CS/DS, un agent comptable et un secrétaire permanent). L'Assemblée Générale du CSDS se réunit par le biais de trois sessions annuelles de 3 jours pendant (avril-mai, août-septembre et novembre-décembre) avec la possibilité des sessions extraordinaires en cas de besoin.
- **Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (CSDS/MESFTPRIJ):** Il est mis en place, d'abord par arrêté n°360/MESFTP/DC/SGM/DRH/SVP/SP du 22 décembre 2010 portant organisation et fonctionnement du CSDS/MESFTPRIJ et ensuite par arrêté n° 081 /MESFTPRIJ /DC/CTFFP/SP-1/SA du 5 avril 2011 puis par l'arrêté

n°40/MESFTPRIJ/DC /SGM/DRH/SA du 14 mars 2013 qui l'ont modifié, sans oublier la lettre circulaire n°988/MTFP/DC/ CTFFP/SP de décembre 2009 relative à la promotion du dialogue social. Ce cadre de concertation et de promotion du dialogue social, en vue de la prévention, de la résolution des crises et de la bonne gestion du sous-secteur dispose des attributions suivantes : (i) recenser et synthétiser les revendications relatives à la carrière, à la formation professionnelle, au suivi des projets, à la rémunération, aux sanctions et aux affaires disciplinaires, aux avantages sociaux du MESFTPRIJ et à la carte scolaire dudit secteur ; (ii) discuter et arrêter, de manière consensuelle, des approches de solutions, pour le règlement des revendications des personnels ; (iii) donner son avis sur les projets de réformes de l'enseignement ainsi que sur les projets de textes à caractère général définissant les normes relatives à la carrière, à la formation professionnelle, à l'évaluation et à la notation du personnel, aux récompenses, aux affectations et mutations et aux nominations des responsables administratifs ; (iv) se prononcer sur la gestion financière et administrative du Ministère ; et enfin (v) adopter et réviser, cas de nécessité, le règlement intérieur du Conseil.

En termes d'organisation et de fonctionnement du CSDS/MESFTPRIJ, il importe de préciser que ce dispositif du dialogue dispose de trois (3) organes. Il s'agit de : (i) Assemblée Générale (organe délibérant) ; (ii) Bureau Exécutif de 8 membres avec un poste de président (ministre) et 3 postes de vice-président (1er Responsable syndical, CT/MDS, 2ème Responsables syndical), un poste de secrétaire exécutif (DRH) puis 3 postes de rapporteurs (CS/DS, Responsables syndicaux pour les deux derniers postes) ; et enfin, (iii) Secrétariat permanent (Secrétaire exécutif du CSDS, CS/DS, un agent comptable et un secrétaire permanent). L'Assemblé Générale du CSDS se réunit par le biais de trois sessions annuelles de 3 jours pendant (avril-mai, août-septembre et novembre-décembre) avec la possibilité de tenir des sessions extraordinaires en cas de besoin.

- **Conseil Sectoriel du Dialogue Social et du Suivi des Réformes du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire (CSDSSR/MEMP)** : au départ, il est mis en place par la prise de l'arrêté n°033/MEMP/CAB/DC/SP du 22 avril 2008 portant attributions, organisation et fonctionnement du Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire. Il a été successivement modifié par deux arrêtés. Il s'agit en prime abord de l'arrêté

n°028/MEMP/DC/SGM/DRFM/CSDS/SP portant organisation de la période transitoire du Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire. Par la suite, il sera encore modifié par la prise de l'arrêté n°2014-157/MEMP/DC/SGM/DRFM/CSDS/SP portant attributions, organisation et fonctionnement du Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire, modifiant et complétant l'arrêté précédent du même titre. Ses attributions sont presqu'identiques à celles des ministères en charge de l'Éducation nationale.

Quant à son organisation et son fonctionnement, ils sont pratiquement similaires à ce qui se fait dans le supérieur et le secondaire, technique et de la formation professionnelle. Le CSDSSR/MEMP est doté d'un bureau de 19 membres dont la configuration se présente ainsi qu'il suit :

- un Président (le Ministre) ;
- quatre vices-présidents (DC, 1er Représentant syndical, 2ième SGM, Représentant syndical) ;
- un secrétaire exécutif (Conseiller technique du ministre en charge du dialogue social et de la médiation ;
- trois rapporteurs (1er rapporteur/DRH, 2ième rapporteur/ un représentant syndical, 3ième rapporteur/ un représentant syndical);
- dix membres (DRFM et 9 représentants de syndicats).

Comme on s'aperçoit, les mécanismes mis en place dans le secteur de l'Éducation relèvent du domaine de la réglementation. Ils sont perçus comme des prototypes de la Commission nationale, adaptés au niveau de chaque ministère. Ainsi donc, au niveau du MEMP tout comme du MESFTPRIJ, ainsi qu'au niveau du MESRS, on note l'existence d'un Conseil Sectoriel de Dialogue Social (CSDS). Ce Conseil regroupe en général, du côté du ministère, au plus haut niveau, certaines autorités ministérielles[87] ; puis des titulaires des directions et services compétents[88], du côté des partenaires sociaux, un certain nombre de responsables syndicaux.

Le but visé par la mise en place des CSDS peut se résumer en deux points essentiels :

- l'implication des partenaires sociaux dans le processus de règlement des problèmes qui se posent au niveau sectoriel ;

[87] Il s'agit entre autres, du Ministre, du Directeur de Cabinet, du Conseiller au dialogue social, du Secrétaire Général …

[88] On peut citer par exemples la DRH, la DRFM, le Bureau du CSDS du MEMP, ou encore le Service de Valorisation Professionnelle du MESFTPRIJ etc.

- l'amélioration des relations entre le département ministériel et les Organisations syndicales de base.

Par ailleurs, le CSDS du MEMP s'est vu attribuer un nouveau rôle, celui du suivi des réformes, et change ainsi de dénomination, pour devenir le Conseil Sectoriel du Dialogue Social et du Suivi des Réformes (CSDSSR/MEMP).

Au niveau de chacun des ministères d'éducation concernés, le CSDS se réunit en sessions ordinaires trois fois par an. Il peut tenir également des sessions extraordinaires. Chaque CSDS dispose de ses propres textes.

En dehors des CSDS implantés au niveau des ministères, d'autres cadres de dialogue existent, mais ne sont pas aussi visibles que les précédents. Ils sont donc très peu connus parce que les problèmes que posent les enseignants avec l'appui de leurs syndicats, dépassent en général le cadre de leur compétence. C'est le cas avec les directions départementales, les circonscriptions scolaires et les directions d'établissements scolaires qui, en cas de besoin, n'hésitent pas à initier un dialogue avec les partenaires sociaux à la base.

7.1.1.5. Organes de facilitation du dialogue social au Bénin

En dehors du Conseil Economique et Social qui est une institution prévue dans la constitution, il existe d'autres institutions créées au moyen de décrets présidentiels et de lois qui, sur la base de l'analyse du mandat et des attributions des institutions respectives (Gouvernement et Assemblée Nationale), ont été identifiées comme des organes de facilitation du dialogue social au Bénin. Trois (3) principales institutions ont particulièrement retenu l'attention du doctorant pour les avoir visitées dans le cadre de la collecte de données.

- ☞ **Le Médiateur de la République**

Son institutionnalisation a été rendu possible par le vote de la loi n°2009-22 du 11 aout 2009 instituant le Médiateur de la République. A ce titre, il pourrait jouer un rôle capital dans la pacification des rapports Gouvernement-syndicats et contribuer à l'amélioration du dialogue social au Benin.

- ☞ **L'ex Haut-Commissariat à la Gouvernance Concertée**

Créé par le décret n 2007-627 du 31 décembre 2007, l'ex Haut-Commissariat à la Gouvernance Concertée est l'une des institutions mise en place pour servir d'interface entre le peuple et les dirigeants dans le domaine de la gouvernance sociale, économique et politique.

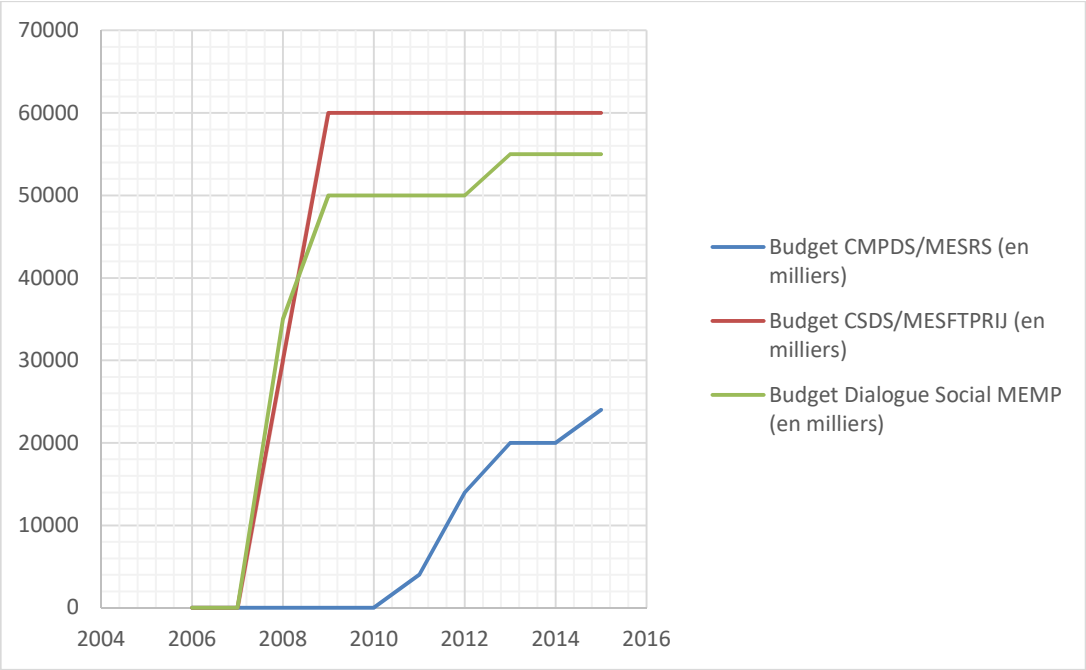
☞ **Le Conseil National de l'Éducation**

Il est mis en place grâce à la prise de décret n°2009 -139 du 30 avril 2009 portant création, attributions, composition et fonctionnement du Conseil National de l'Éducation. Sa création n'est rien d'autre que la concrétisation de l'article 19 de la loi n°2003-17 du 11 novembre 2003 portant orientation de l'Éducation Nationale. Cet organe a pour attributions de : (i) veiller au respect des grandes orientations éducatives et à la mise en œuvre de la loi d'orientation de l'Éducation Nationale ; (ii) émettre des avis et de formuler des propositions sur la pédagogie, les programmes, l'organisation, les résultats du système éducatif et la formation des enseignants ; (iii) aider à la coordination de tout le système éducatif national ; (iv) veiller au suivi de l'application de ses décisions et délibérations. A ce titre, cette institution contribue également à la facilitation du dialogue social.

7.1.2. Financement des Conseils Sectoriels du Dialogue Social du secteur de l'éducation

Le financement du dialogue social au niveau du secteur de l'Éducation a formellement débuté en 2008 avec le MEMP et le MESFTPRIJ à travers leur dotation respective d'une ligne budgétaire dédiée au dialogue. Il importe de rappeler au passage que c'est l'année 2008 qui a connu la toute première opération de versement des agents communautaires en agents contractuels de l'Etat. A la suite de ce reversement inédit ou spécial dans la fonction publique, les agents reversés dans le but d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, ont pris par groupes d'affinité, corporations, promotions ou centres d'intérêt commun, l'initiative de créer des syndicats de base. Entre 2006 et 2013, l'année 2008 constitue la période où le MEMP à lui seul a connu une inflation de création de 11 syndicats de base par les promotions d'enseignants ex-communautaires reversés en ACE.

Ces nouvelles organisations syndicales sont venues s'ajouter à celles qui existaient et qui sont déjà pléthoriques. Cette nouvelle donne a empiré la situation de grèves répétitives que le système éducatif connaissait déjà et il fallait trouver des mécanismes d'anticipation sur ces grèves qui entraînent au sein de la communauté nationale des sentiments de lassitude et de désolation. C'est ainsi que ces deux ministères de l'éducation qui étaient sérieusement perturbés par les grèves et les mouvements de débrayage, ont chacun mis en place le Conseil Sectoriel du Dialogue Social. Ils seront rejoints par le MESRS en 2011, soit trois (3) ans plus tard. Le graphique 20 ci-dessous présente l'évolution annuelle de leurs budgets respectifs entre 2006 et 2015 à titre comparatif.



Graphique 21: Evolution des budgets annuels successifs des CSDS du secteur de l'éducation entre 2006 et 2015 (en milliers francs CFA)

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du graphique 21, il ressort qu'avant l'année 2008, aucun ministère sectoriel de l'éducation ne prévoyait des ressources propres au dialogue social. C'est au cours de cette année-là que le MEMP et le MESFTPRIJ ont été pourvus chacun d'une ligne budgétaire avec des crédits au profit du dialogue social. En 2008, le CSDSSR/ MEMP disposait de 35000000 francs CFA avant de passer à 50000000 francs CFA en 2009 avec un taux d'accroissement de 30%. Ce pourcentage a évolué vers 36,36% en 2014 où il s'était stabilisé. Au cours des mêmes périodes, le CSDS/MESFTPRIJ avait bénéficié d'un budget initial de 30000000 francs CFA avant de passer au double (60000000 francs CFA) en 2009 avec un taux d'augmentation de 50%. Le CMPDS/MESRS a débuté son dialogue en 2011 avec 4000000 francs CFA avant d'évoluer à 14000000 francs CFA en 2012, soit avec un taux d'accroissement 71,42%. Celui-ci est passé 20000000 francs CFA en 2013 avec un taux d'augmentation de de 80% par rapport à 2011pris comme année de référence.

Au regard des données statistiques relatives aux effectifs des syndicats et à l'évolution des budgets dédiés au dialogue social, on pourrait penser qu'en raison du fait que le MESRS détient le nombre le plus faible de syndicats, cela lui a permis d'avoir les plus faibles dotations financières pour le compte du dialogue social. Mais, en voulant reconduire le même raisonnement par rapport aux données statistiques du MEMP et à celles du MESFTPRIJ, cette

logique est contrastée et pour plusieurs causes : le MEMP qui a plus de syndicats de base que le MESFTPRIJ prévoit depuis 2009 un budget annuel de 50000000 francs CFA contre 60000000 francs CFA pour le compte du ministère en charge du secondaire. Tel que le taux d'accroissement des budgets annuels pour le dialogue des différents ministères évolue, cela pourrait susciter non seulement des convoitises, mais des ambitions au niveau des militants dans la perspective de profiter desdits fonds. Pour y parvenir, il faudrait avoir le profil de représentant syndical. Or, les acteurs, notamment les syndiqués ne puissent espérer avoir un tel profil sans se formaliser aux dispositions en la matière.

7.1.3. Du caractère cyclique des grèves dans le système éducatif

Sur la base de la documentation et des données issues des divers entretiens et de la documentation, il a été recherché la périodicité des grèves majeures au niveau du système éducatif pour en apprécier la fréquence. Dans cet exercice, il n'a pas été possible de prendre en compte la durée totale annuelle des grèves par manque d'informations et statistiques précises à ce sujet (Cf. tableau XXXI ci-dessous).

Tableau XXXI : *Perturbations du système éducatif béninois, causes majeures et durées approximatives*

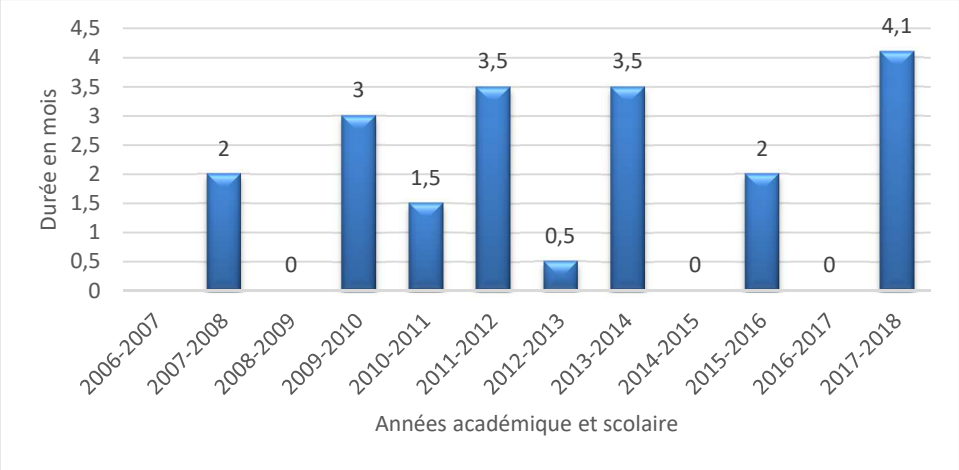
Année académique et scolaire	**1968-1969**	**1987-1988**	**1996-1997**	**1997-1998**	**1998-1999**	**2004-2005**	**2007-2008**	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**	**2013-2014**	**2014-2015**	**2015-2016**	**2016-2017**	**2017-2018**
Le système éducatif est –il perturbé ?	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Raisons et motifs essentiels du déclenchement des grèves générales	Revendication des salaires et de la liberté	Revendication des salaires et de la liberté	Grève avec la première promotion des contractuels de l'Etat	Revendication des avances sur salaires pour les ACE après un an sans avancement	Réclamation d'un statut juridique au profit des ACE	Revendication de la prime d'incitation à la fonction enseignante et le reversement des ACE en APE…modification du statut général	Pour exiger la modification de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et le recrutement massif d'enseignants (ACE et reversés)	Pour revoir la prime d'incitation à la fonction enseignante, et augmentation de la grille indiciaire et d'autres primes		Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989	Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989	Réclamation de l'amélioration de l'allocation d'incitation à la fonction enseignante et la signature du statut particulier en souffrance depuis 1989 .		Pour la dotation de statuts particuliers au profit des enseignants de la maternelle, du primaire et second degré		Grève contre la suppression du droit de grève et pour exiger la signature des arrêtés d'application du statut particulier
Durée (en mois)							2	3	1,5	3	0,50	3,5		2		4,1

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du tableau XXXI, il ressort essentiellement deux informations principales.

- La première information est que depuis 1968, soit environ 50 ans, le système éducatif béninois aura été perturbé pendant 16 années. Proportionnellement, les grèves d'enseignants dans les établissements scolaires et universitaires publics se sont manifestées pendant 32% du parcours de ces 50 années. Si le Bénin n'avait pas connu cette période révolutionnaire liberticide s'étalant de 1972 à 1988, le taux des années scolaires et académiques ayant subi des grèves générales d'enseignants aurait été supérieur au seuil de 32% et avoisinerait 47%. Autrement dit, lorsque l'on considère la période de 1968 à 2018, y compris le temps de la Révolution, on observe des grèves majeures d'enseignants tous les trois (3) ans. Mais en extirpant de cette trajectoire historique considérée comme la durée de vie du système politique révolutionnaire, il est constaté que les grèves générales se manifestent presque de façon cyclique chaque deux (2) ans. En d'autres termes, c'est 1 sur 2 années qui est secouée par des grèves générales.
- La seconde information fait constater que les enseignants luttent depuis 1968 pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, en exigeant d'abord leurs salaires et le droit à la liberté ; ensuite un statut juridique au profit des ACE à partir de 1998, puis la prime d'incitation à la fonction enseignante en 2004 ; avant de commencer à réclamer la dotation de statuts particuliers aux personnels enseignants. Cependant, il est important de préciser que leurs luttes syndicales remontent à une époque antérieure à 1968.

Par ailleurs, lorsque l'on s'intéresse à la périodicité et à la durée des grèves de 2006 à 2018 dans le système éducatif, on s'aperçoit qu'elles ont un caractère cyclique comme le montre le graphique 22 ci-dessous.



Graphique 22: Durée approximative des grèves annuelles du personnel enseignant de 2006-2018 (en mois)

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

A la lecture du graphique 22, on constate qu'il n'y a jamais eu deux (2) années scolaires consécutives sans grèves générales pendant la période de 2006 à 2018 et que le système éducatif a même connu des grèves de plus de 3 mois autour d'une moyenne annuelle estimée à un mois et demi. En croisant cette information avec celle relative à l'existence d'un cadre institutionnel pluriel et multi acteurs dédié à la promotion du dialogue social et au règlement des conflits collectifs de travail, on constate qu'en dépit de l'existence de ces arrangements institutionnels, on assiste impuissamment au déferlement des grèves ces dernières années dans le système éducatif à quelques exceptions près, comme si ces outils n'existaient pas ou ne fonctionnaient pas correctement.

Or, le Conseil Sectoriel du Dialogue Social des différents ministères (MEMP, MESFTPRIJ et MESRS) en charge de l'éducation essaie de tenir régulièrement ses trois sessions chaque année, et pourtant, on parle toujours du blocage du dialogue social. Si, on peut dialoguer à tous les niveaux, il n'est pas possible dans le contexte du Bénin, que les problèmes puissent trouver une solution définitive en tout lieu. Il y a des spécificités et des critères d'appréciation qui font qu'ils sont graduellement classifiés selon leurs priorités, leurs importances et leurs dimensions. C'est ce qui fait que certains problèmes ou revendications sont renvoyés au niveau de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement Centrales ou Confédérations Syndicales. C'est surtout à cette structure que se réfèrent les personnes enquêtées quand elles parlent du dialogue social au Bénin. Pour la plupart des personnes enquêtées, le dialogue doit être instauré dans ce cadre-là. Or depuis quelques mois, cette structure connaît des difficultés majeures au point où elle ne

tient plus ses assises, bloquant ainsi le dialogue social à l'échelle nationale, même avec l'alternance au sommet de l'Etat à la faveur de laquelle le pouvoir exécutif actuel a mis en place le Conseil National du Dialogue Social en collaboration avec les partenaires sociaux.

Le Gouvernement qui a l'initiative de la convocation des participants à des rencontres dans ce cadre, accuse les syndicalistes de bloquer le dialogue social, alors qu'au même moment, les partenaires sociaux ne manquent pas d'occasions pour exiger au Gouvernement de faire organiser les sessions de ladite commission pour renouer avec le processus du dialogue social. Dans le contexte béninois, force est de constater qu'en général, les processus de négociation au niveau de la commission nationale sont enclenchés à la suite des crises majeures, et non jamais à l'avance. C'est ce que pensent 76,54% de l'ensemble des personnes enquêtées ciblées, pour lequel on n'anticipe pas du tout dans le cadre du dialogue social au Bénin. Le dialogue vient toujours comme un ''sapeur-pompier'' pour trouver une solution à une crise ou à un conflit.

Pour situer les niveaux de responsabilités, ceux qui condamnent exclusivement, le Gouvernement sont plus nombreux (51%) que les enquêtés qui désignent à la fois les syndicats et le Gouvernement comme les principaux responsables du blocage du dialogue social (29%). Cette pratique fait croire que le dialogue social ne s'opère pas dans le sens de l'anticipation ou de la prévention, mais plutôt dans celui de la gestion des conflits de travail. Dans cette optique, on a l'impression que le Gouvernement laisse les problèmes posés par les syndicats s'aggraver, avant de jouer tardivement au sapeur-pompier. Or, chaque pays dispose de mécanismes qui s'intègrent à ces réalités sociales et sociétales.

Si au Bénin avec tous ces mécanismes, le dialogue se trouve dans un état qui frise pratiquement le blocage alors qu'il est prévu au niveau du processus des dispositions pour concilier les positions contradictoires des parties opposées (Gouvernement et Syndicats), alors, il y a lieu soit de rationaliser l'ensemble de ces mécanismes et les textes qui les régissent, soit de procéder à un réarmement moral de tous les acteurs. Car ce n'est pas toujours, les institutions qui sont fautives, mais plutôt les hommes au sein des institutions. Autrement dit, les institutions ne valent que, ce que valent les hommes chargés de les animer.

Au Bénin, la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement Centrales ou Confédérations Syndicales au niveau national est encore bipartite au lieu de tripartite comme le recommande le BIT, car il ne prend pas encore en compte le patronat. Mais ce dernier a retrouvé toute sa place dans le Conseil National du Dialogue Social dans lequel les 2/3 des membres sont du patronat public et privé, contre 1/3 pour les représentants des travailleurs (cf. décret 2017-324 portant nomination des membres du Conseil

National du Dialogue Social). Cependant, malgré la présence de toutes ces institutions ci-dessus citées dans le pays, que pensent les enquêtés du dialogue social au Bénin ?

7.2. Perceptions des personnes enquêtées sur le dialogue social au Bénin

7.2.1. De l'existence du dialogue social au Bénin en général et dans le système éducatif en particulier

Le dialogue social peut se dérouler dans le cadre d'une coopération tripartite qui, dans son procédé correspond « *à la situation dans laquelle trois partenaires à savoir le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs, exerçant chacun des fonctions spécifiques en toute autonomie et ayant parfois des intérêts ou positions fondamentalement opposés, se concertent, négocient, pour parvenir, sur les plans économique et social, à s'entendre sur l'essentiel parce que recherchant avant tout à sauver l'intérêt général* » (BIT/Programme de promotion du dialogue social en Afrique, 2003 :1). A partir de là, le recours au tripartisme est en fait la transposition dans les relations sociales des principes fondant la démocratie que sont : (i) la liberté, (ii) l'indépendance ; (iii) le pluralisme et enfin (iv) la participation des citoyens aux décisions qui les concernent. Perçu sous ces différents angles, le dialogue apparaît comme le meilleur remède contre les tensions économiques, sociales et politiques. Mais avec ces grèves cycliques, notamment dans le système éducatif, on s'est légitimement préoccupé de savoir si le dialogue social existe au Bénin en général et particulièrement dans le système éducatif. Le tableau XXXII ci-dessous montre les différentes réponses qui ont été obtenues à ce sujet.

Tableau XXXII : *Opinions sur l'existence ou non du dialogue au Bénin en général et dans le système éducatif notamment*

Groupe-cibles	**Effectif**	**Le dialogue social existe-t-il au Bénin ?**						**Le dialogue social existe-t-il au dans le système éducatif formel ?**					
		1-Oui 2-Non 3-NSP 4- Pas toujours 5- Autre □						**1-Oui 2-Non 3-NSP 4- Pas toujours 5- Autre**					
Modalités		**Oui**	**Non**	**NSP**	**PT**	**AR**	**T**	**Oui**	**Non**	**NSP**	**PT**	**AR**	**T**
Responsables des centrales et confédérations syndicales	8	0	2	1	5	0	8	5	0	1	2	0	8
Responsables des syndicats de base (MEMP, MESFTP et MESRS) et intersyndicales	16	3	2	4	6	1	16	9	2	2	3	0	16
Directeurs (EM +EP+CEG)	65	34	13	4	10	4	65	15	5	40	3	2	65
Enseignants Adjoints	96	57	21	5	12	1	96	64	20	4	7	1	96
Directeurs Etablissements privés	10	3	7	0	10	0	10	3	7	0	0	0	10
Enseignants supérieurs	4	0	1	0	3	0	4	1	0	0	3	0	4
Etudiants et élèves	38	11	14	10	2	1	38	9	15	10	3	1	38
Parents et APE + fédération	40	16	19	2	3	0	40	12	23	2	3	0	40
Administrations	25	14	0	0	9	2	25	18	0	2	5	0	25
ONG	3	0	1	1	1	0	3	0	1	1	1	0	3

Groupe-cibles	Effectif	Le dialogue social existe-t-il au Bénin ?						Le dialogue social existe-t-il au dans le système éducatif formel ?					
		1-Oui 2-Non 3-NSP 4- Pas toujours 5- Autre □						1-Oui 2-Non 3-NSP 4- Pas toujours 5- Autre					
Modalités		**Oui**	**Non**	**NSP**	**PT**	**AR**	**T**	**Oui**	**Non**	**NSP**	**PT**	**AR**	**T**
Formations politiques	2	1	0	0	1	0	2	1	0	0	1	0	2
Total	**307**	139	80	27	62	9	307	137	73	62	31	4	307

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du tableau XXXII, il ressort qu'aucune des modalités n'a pu obtenir la majorité absolue des réponses. Toutefois, la modalité ''oui'' vient en tête de liste et a recueilli respectivement 139 sur 307 voix (soit 45,27%) pour le Bénin et 137 sur 307 voix (soit 42,62%) pour le système éducatif. Cela amène à dire que sur cette question en particulier, les réponses apportées par des personnes enquêtées ne permettent pas d'affirmer, ni d'infirmer l'existence d'un dialogue social autant au Bénin que dans le système éducatif sans prendre de risque.

A titre d'illustration, il est présenté ci-dessous deux extraits de propos provenant de deux responsables de deux syndicats de base.

Le premier souligne ceci :

> « le fait qu'il y a la multiplication à l'infini des acteurs au dialogue, amène le pouvoir établi à préférer de coopérer avec les syndicats de son bord, allant du coup jusqu'à l'exclusion de véritables défenseurs des travailleurs ». **Extrait de propos de A.M, responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire, Parakou, 29 mai 2015**.

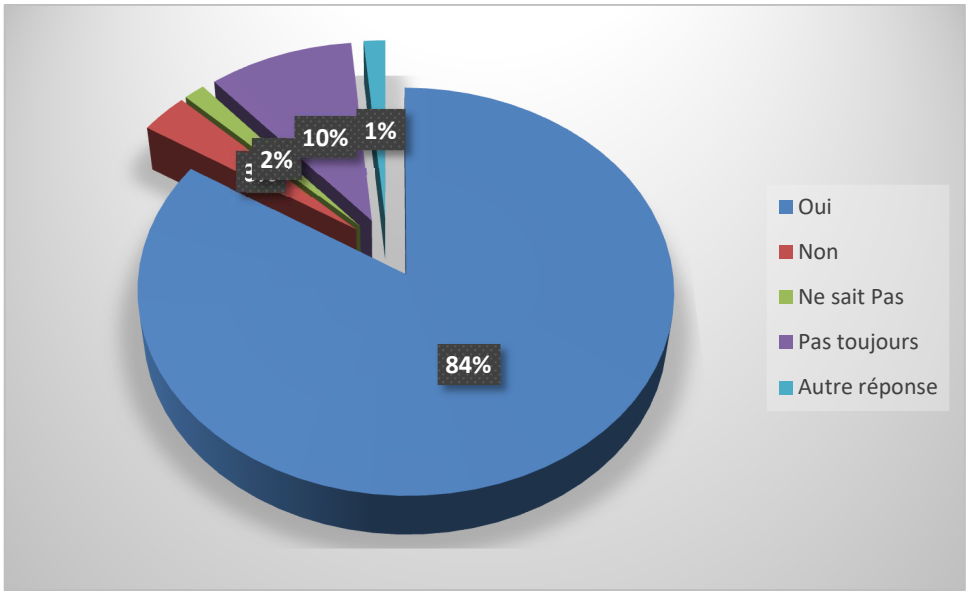
Le second s'est exprimé en ces termes :

> « la notion société civile, voilà encore ces paradigmes qui nous arrivent un peu de l'Occident avec la création des ONG qui étaient au départ des souris blanches après les éléphants blancs, et qui sont devenues des capteurs d'argent. Les ONG, c'est ce rôle qu'elles jouent. Surtout avec les partenaires extérieurs pour tel projet ou tel séminaire, on capte un peu de sous. Les syndicats ne sont pas la société civile, les syndicats sont à part. Le Président de la République, dans son souci d'aller vers un dialogue sociétal, a voulu œuvrer qu'on aille à la société civile. Mais on s'y est opposé. S'il y a des choses à faire avec nous en bloc, on le fait ponctuellement, et ça s'arrête là » **Extrait de propos de A.A., SG d'un syndicat de base dans l'enseignement secondaire, Cotonou, 8 Juin 2015.**

Lorsque l'on examine ces propos tenus par ces responsables syndicaux, on se rend compte de ce que la multiplication des structures syndicales dans le système éducatif ne favorise pas le dialogue social et que les responsables syndicaux tiennent à garder jalousement leur identité, au lieu de les confondre à la société civile.

7.2.2. De la connaissance relative à l'introduction de l'argent dans les débats publics ou dans le processus du dialogue social au Bénin

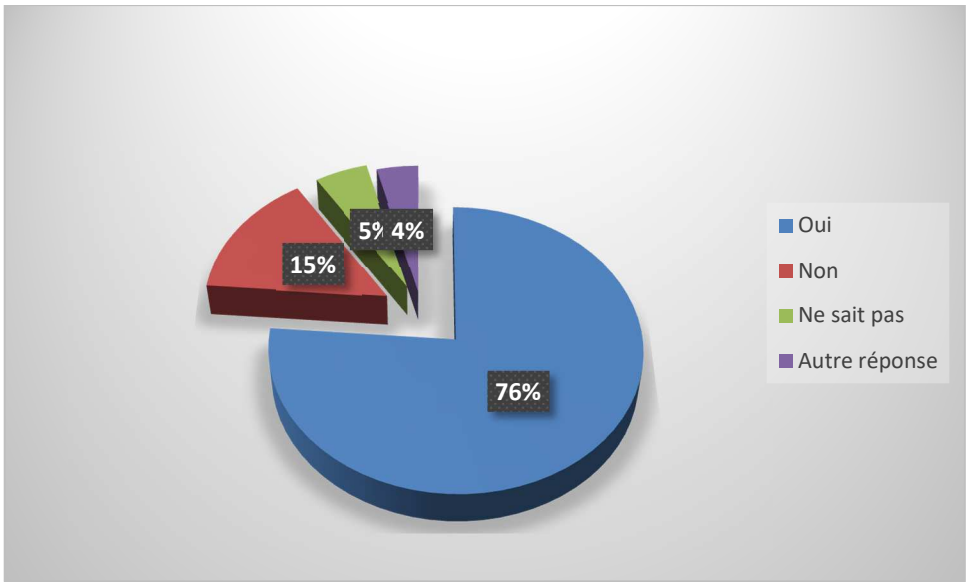
En rappel, il était déjà convenu que la monétisation des rapports entre les gouvernants et les responsables syndicaux, constitue l'une des sources de la généralisation des syndicats et des grèves. D'abord, une investigation menée exclusivement au sein du personnel enseignant révèle que les grèves sont manifestement et avant tout l'expression de rapports de forces entre Gouvernant/employeurs et syndicats, comme le montre le graphique 23 ci-dessous.



Graphique 23 : Avis des enseignants sur la grève considérée comme l'expression de rapport de force entre la puissance publique et la pression syndicale

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Une large proportion avec un taux de 83,62% (143 sur 171) des enseignants et directeurs d'établissements scolaires pense que les grèves constituent des occasions de démonstration des rapports de forces entre le pouvoir exécutif et le pouvoir sécant. Dans le cadre des négociations, on distingue des processus et modes d'actions formels comme informels. Au rang des derniers figurent, entre autres, l'existence des pratiques corruptives qui ont souvent recours à l'argent comme moyen de négociation. Les enseignants se sont prononcés sur cette préoccupation et les résultats sont ainsi présentés dans le graphique 24 suivant.



Graphique 24 : Proportion des personnes enquêtées ayant connaissance ou non de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

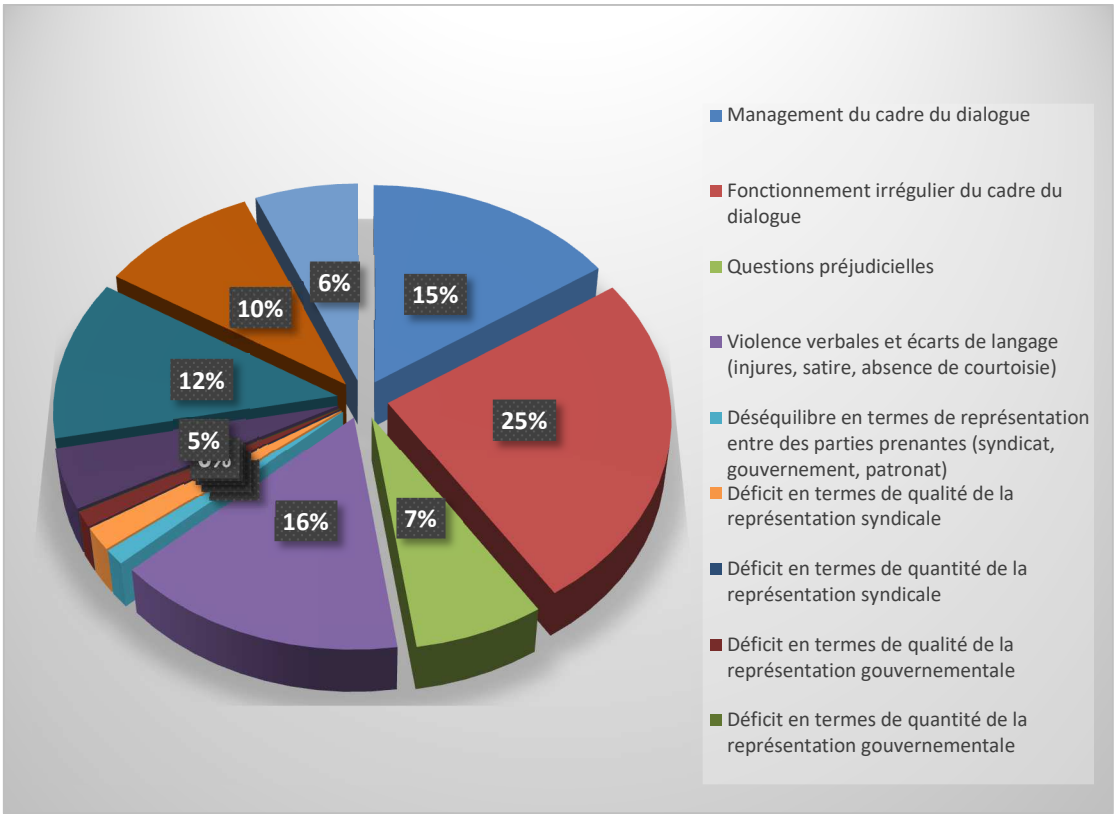
Il ressort de la lecture du graphique 24 que, pour 76, 02 % (130 sur 171) des enseignants, l'argent intervient comme un moyen de corruption de responsables syndicaux. Cela fait dire à certains que le dialogue n'est pas franc et sincère. L'introduction de l'argent dans les processus informels du dialogue social fait que les syndicats décident parfois de suspendre ou de lever leurs motions de grèves, sans que les revendications pour lesquelles ils ont déclenché des grèves, soient satisfaites totalement, ni partiellement. Dans cet exercice, ils obtiennent officiellement des promesses et moratoires de la part des gouvernants qui se révèlent plus tard ''fantaisistes et irréalistes'' parce que les engagements pris ne sont pas honorés. Et les grèves reprennent de façon cyclique. Tout cela jette un discrédit sur les acteurs parfois taxés de mauvaise foi. Un responsable de syndicat de base au primaire fait constater à ce sujet :

> « ces mécanismes de dialogue sont inopérants. On nous targue de mauvaise foi. Il arrive des moments où certaines revendications sont mal posées. Le mouvement syndical est politisé, parce qu'il nous arrive souvent de constater que certaines organisations se cachent derrière certains motifs de revendications pour faire soulever les travailleurs, et non pour régler leurs problèmes. Souvent certains s'en mettent plein dans leurs poches et décident de sursoir les mouvements de contestations. Et ils constatent après que le Gouvernement ne fait rien pour satisfaire les revendications posées, ils reprennent la lutte syndicale » **Extrait de propos de L. W., responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire, Abomey, 13 mai 2015.**

L'examen des propos de ce responsable syndical témoigne de ce que le dialogue social au Bénin est difficile et qu'il existe des pratiques syndicales qui sortent du cadre éthique. Quels sont alors les facteurs qui rendent difficile, ou bloquent le dialogue social **?**

7.3. Facteurs bloquant le dialogue social

Partant du fait qu'une tendance absolue n'a pas pu être dégagée par rapport à l'existence ou non du dialogue social au Bénin et particulièrement dans le système éducatif, on s'est intéressé aux facteurs qui pourraient le limiter auprès des personnes enquêtées. Les réponses obtenues ont été traitées et synthétisées dans le graphique 25 situé en infra.

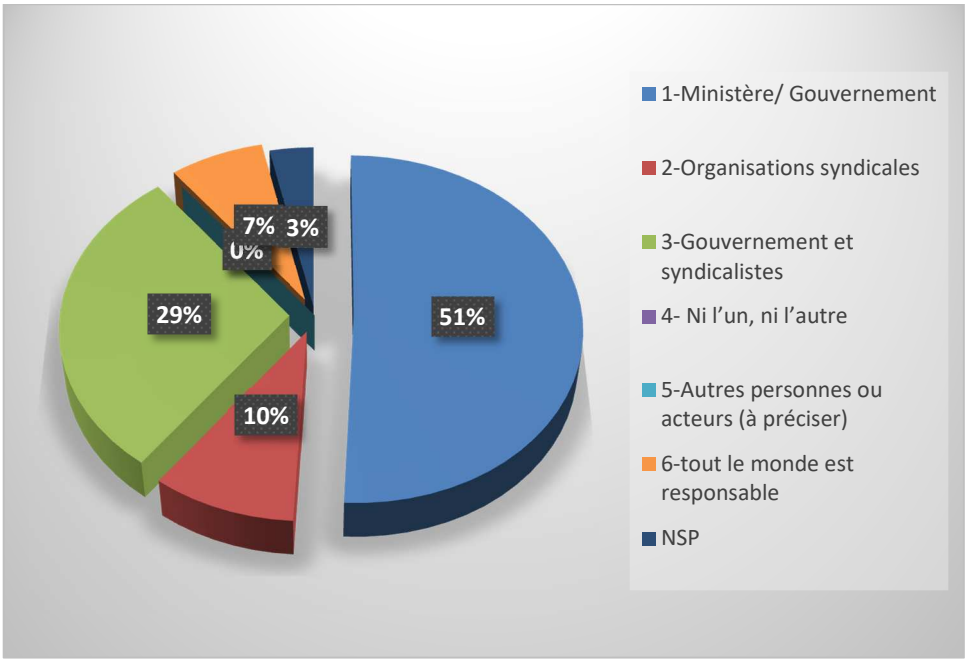


Graphique 25 : Facteurs limitant le dialogue social

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

Le graphique 25 montre que les facteurs sont aussi diversifiés que multiples. Par ordre de préséance tel que résulté du traitement statistique des données recueillies, le fonctionnement irrégulier du cadre du dialogue vient en tête (25%), suivi du management du cadre du dialogue social (16%). Des violences verbales et écarts de langage viennent en troisième position avec 15%. Le déséquilibre en termes de représentation des parties prenantes occupe la quatrième place avec 12%. Le déséquilibre en termes de la qualité de représentation se trouve en

cinquième position avec un taux de 10%. Les deux premiers facteurs résultant du traitement statistique amènent à s'interroger sur la gouvernance du dialogue social. Les résultats de cette interrogation sont compilés dans le graphique 26 qui suit.



Graphique 26 : Situation des responsabilités des acteurs selon les personnes interrogées

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De la lecture du graphique 26, il apparait nettement que c'est le Gouvernement qui porte d'abord la responsabilité de l'échec des processus de dialogue social déclenchés. Les organisations syndicales viennent après l'organe exécutif.

7.3.1. Gouvernance des cadres du dialogue social

De l'avis de 96,15 % (soit 25 sur 26) des responsables syndicaux rencontrés, il ne saurait avoir un dialogue social fécond et productif dans un pays où on observe une mauvaise gouvernance. De même, les recherches de solutions dans le cadre du dialogue vont souvent buter à des obstacles si les mécanismes mis en place ne sont pas bien managés. Quand on sait que ces mécanismes sont souvent soutenus par une administration peu performante gangrenée par une culture d'informel, de compromission et de combines. Il faudrait alors chercher à viabiliser le dialogue social. Cela passe, non seulement, par la recherche de l'éthique et de la transparence, mais aussi par la définition préalable du champ de jeu, du rôle des acteurs, des règles du jeu puis des limites entre le dialogue social, le dialogue politique, le dialogue citoyen

et le dialogue sociétal. Dans cette optique, il faut une bonne gouvernance qui implique forcément le recours aux outils de management, et la prise en compte d'autres dimensions telles que la transparence, la liberté, le respect de la parole donnée, la confiance, l'équité, la justice, et d'autres valeurs largement partagées.

7.3.1.1 Management des cadres du dialogue social

La culture des grèves et revendications n'est rien d'autre que la conséquence des dialogues sociaux souvent mal managés. Dans cette optique, les personnes rencontrées pensent que les difficultés qu'éprouve la nation béninoise au niveau du dialogue social, sont généralement dues à un management déficitaire du dialogue social. Or, le management implique au moins quatre dimensions (la planification, l'organisation, la direction, le contrôle) qu'il faudra analyser, pour voir en quels termes se posent les problèmes relatifs au dialogue social. Le tableau XXXIII infra en présente un aperçu des difficultés managériales.

Tableau XXXIII: *Aperçu des difficultés managériales*

Dimension du management du dialogue social	Problèmes mis en relief par l'analyse des données de terrain	Quelques aspects
La planification	-Inexistence d'une véritable politique nationale pour le dialogue social -Incohérence dans la planification nationale et celles sectorielles -Problématique en lien avec l'équilibre représentatif -Choix des stratégies inappropriées (les choix opérés sont beaucoup plus curatifs que préventifs) -Existence d'une multitude de textes et d'arrangements institutionnels -etc.	-Discuter d'abord des principes de base ; -la question de la quantité et de la qualité des participants ; -le fait de privilégier le dialogue au sommet au détriment du dialogue de proximité.
L'organisation	-Méthodes non consensuelles -Retard dans la tenue des sessions -Mésintelligence autour de l'ordre du jour -Décisions unilatérales -Difficultés relatives aux questions préjudicielles -Particularisation du dialogue social ; -etc.	-En octobre 2011, la dernière session du CNPCN était terminée en queue de poisson, celles de l'année 2012 et du premier semestre de 2013 n'étaient pas organisées à bonne date; -Dysfonctionnements du fait de l'introduction de l'argent dans les circuits informels du dialogue social
La direction	-Difficultés managériales. -Instabilité institutionnelle du cadre de la gestion du dialogue social au sommet de l'Etat -Direction unicolore et exclusive du CNPCN à l'exception des CSDS -Transparence mise à l'épreuve -Concertation et négociation rendues pénibles -Renforcement des postures antagoniques des parties.	-la CNPCN a un président et un vice-président qui sont tous membres du Gouvernement, le Secrétaire permanent est aussi un cadre du ministère de travail et nommé par un arrêté interministériel
Le contrôle	-Contrôle inachevé dû aux absences aux postes de décisions. -Déficit de confiance/Suspicions	

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

7.3.1.2 Question de la transparence autour du dialogue social

L'une des conditions pour que le dialogue aboutisse, est la transparence. Les acteurs aspirent à ce qu'ils appellent « un dialogue franc et sincère ». Or, cette exigence surtout en termes de transparence n'est jamais un acquis pour de bon, parce que l'on ne prend pas suffisamment du temps pour se définir les principes de base ou de subsidiarité, puis les rôles des acteurs.

Le fait que le Gouvernement et les organisations syndicales sont divisés par exemple sur les taux de croissance et d'inflation et sur les indices de prix des produits, puis sur les indemnités liées aux fonctions politico-administratives, participe de la situation de non transparence. Les syndicalistes n'arrivent pas à avoir les mêmes chiffres que le Gouvernement, et qui sont en fait ceux produits par l'Administration béninoise.

Eu égard aux différences informationnelles, on pourrait se demander si les structures étatiques n'ont pas le devoir d'informer tout le monde. Pour 60% des enseignants en général, et particulièrement pour 98% des responsables syndicaux approchés, le Gouvernement n'intègre pas dans ses modes de gestion, la transparence comme un principe primordial de gouvernance, même si certains membres, notamment son Chef, ne cessent de revenir chaque fois sur cette nécessité dans des discours politiques. Or, les actes qu'ils prennent contrastent généralement avec les discours tenus, et parfois même avec les engagements pris. Dans ces conditions, les positions se radicalisent, et tous les acteurs sont soumis à un dialogue de sourd.

7.3.1.3. Liberté comme valeur autour du dialogue social

Les émissaires du Gouvernement et les responsables syndicaux, ne sauraient dialoguer, s'ils ne sont pas libres de leurs opinions. Or, au nom de la jouissance de ce droit fondamental consacré par la constitution béninoise, on note que certaines personnes en usent parfois de façon abusive. Certaines personnes enquêtées, au regard de ce qu'elles observent, pensent que la liberté est en train de faire progressivement place au libertinage. C'est le cas de certains syndicalistes qui n'ont généralement pas leur langue dans la poche. Au contraire, ils ont la langue dure. Ainsi, ils tiennent parfois à l'encontre de leurs vis-à-vis, des écarts de langages qui heurtent certaines susceptibilités. Ces écarts dans leurs propos, sont souvent considérés par la partie Gouvernementale, comme des propos discourtois, désobligeants.

Les Béninois se rappellent encore cette triste image lors d'une rencontre entre les responsables des centrales et confédérations syndicales avec le Président de la République en personne. A l'occasion, le Chef de l'Etat interpellait un des responsables syndicaux par rapport à la position dans laquelle, ce dernier devrait se mettre pour converser avec lui. Cette

remontrance n'a pas plu aux responsables syndicaux qui l'ont fait savoir à qui de droit. Le ministre du travail et de la fonction publique en poste à l'époque qui, ne supportant pas cette forme de dialogue caractérisée par des propos agressifs, a plusieurs fois dénoncé cet état de fait, lors de la célébration des journées dédiées à la fête de travail, laissant croire que ce sont ces agressions verbales qui bloquent actuellement le dialogue social.

S'il est souhaitable que les parties en négociation soient libres de leurs opinions, faudrait-il que cela cadre avec les textes existants, car toute liberté dans le cadre d'un contrat social est forcément réglementée. Il importe que tous les acteurs se conforment au cadre légal et réglementaire. Toutefois, il serait naïf et illusoire de croire que, le seul fait de s'accorder aux textes pourrait régler tous les problèmes.

7.3.2. Préoccupations relatives à la représentativité ou à l'équilibre représentatif

Au niveau du système syndical béninois, les interlocuteurs sont variés et multicolores. Même quand certains syndicalistes se constituent en un front syndical, il n'est pas rare de voir leur coalition être traversée par des divergences par rapport à la conduite à tenir, ou encore à la stratégie à adopter à l'occasion des pourparlers avec leurs vis-à-vis. Le front syndical n'est pas toujours uni. Cela amène ainsi à évoquer certaines préoccupations légitimes relatives à la représentativité. C'est un secret de polichinelle de constater que lors des démarches pour tenir des rencontres de concertation et de négociation collectives, deux problèmes se posent souvent : la question de la représentativité syndicale d'une part, et d'autre part, celle de l'équilibre représentatif des différentes parties prenantes aux négociations.

Ainsi, s'agissant des syndicats, il faudrait rappeler qu'ils sont, au niveau sectoriel, aussi nombreux que variés. Leur massification critique (pléthore) et leur diversité préoccupent les autorités des ministères de tutelle, qui se demandent s'il faut privilégier le caractère qualitatif ou la dimension quantitative de la représentativité syndicale au cours des travaux du CSDS. A ce niveau, pendant que le MESFTPRIJ avec ses 54 syndicats en 2012 se trouve encore à la traîne, le MEMP a réussi en collaboration avec les responsables syndicaux, à regrouper ses 72 syndicats en dix (10) entités[89] pour régler le problème de la représentativité. Comme c'est une initiative apparemment innovante, on pourrait se demander si les syndicalistes resteront fidèles

[89] Est appelé entité conformément aux termes du rapport général de la tenue de la session extraordinaires du CSDS consacré au règlement de la question de la représentativité, un groupement par affinité de syndicats qui décident de rester ensemble dans le cadre du dialogue social au MEMP. Les 72 syndicats forment ainsi les Entités qui suivent : ***Consensus*** : 5 entités ; ***Solidarité et progrès*** : 1 entité ; ***Unité*** : 1entité ; ***Force tranquille*** : 1 entité ; ***Engagé*** : 1 entité ; les deux syndicats restants sont dans la ***FéSEN*** (confère **DIALOGUE** n°10, page 22)

à ce mécanisme, les intérêts et les rapports de forces pouvant varier dans le temps et même dans l'espace.

Or au niveau national, le Gouvernement s'intéresse principalement aux centrales et confédérations syndicales représentatives, à travers les élections professionnelles que l'Etat devrait organiser au profit des travailleurs tous les cinq ans.

En effet, deux (02) élections professionnelles sont déjà organisées, la première en 2001, la seconde en 2006. La troisième devant être préparée pour les mois d'avril et mai 2013 n'a jamais pu se réaliser, avec l'actualisation des anciens textes qui est en train de connaître un long retard. On pourrait croire qu'une telle représentation tirant sa légitimité des urnes, serait l'idéale. Mais les pratiques notamment au Bénin autour des élections, y entraînent souvent des biais au point où, les résultats obtenus ne reflètent en rien la préséance que l'on observe sur le terrain entre les centrales ou confédérations syndicales. Dans ce cadre, les acteurs ont eu le temps de tirer des leçons avec les expériences passées et c'est au regard de cela que leur actualisation s'imposait.

Quant à l'équilibre représentatif entre les responsables syndicaux et les membres du Gouvernement, ce n'est pas une réalité (Cf. décret 2009-519 du 16 octobre 2009). Les textes actuels ne prévoient que 19 représentants titulaires des centrales ou confédérations syndicales. Dans la même optique, les modalités de représentations des organisations syndicales des travailleurs au sein de la commission sont fixées par un arrêté interministériel comme quoi, les syndicats ne peuvent pas décider par eux-mêmes de leur représentation. On pourrait tenter de donner raison au Gouvernement lorsque l'on sait qu'au Bénin, une désignation d'un quelconque responsable syndical, par voie élective ou par nomination, fait en général l'objet de diverses tractations et de contestations où la majorité écrase toujours la minorité, ne permettant pas donc de tenir compte de toutes les sensibilités importantes.

Ce faisant, le Gouvernement se trouve ainsi dans une double-position, une situation inconfortable dans le cadre des négociations. Autrement dit, il est à la fois juge et partie, ce qui ne rassure souvent pas ses partenaires sociaux.

7.3.3. Formalisation insuffisante du dialogue social

La nation béninoise s'est pourvue d'un certain nombre de mécanismes de dialogue social, en l'occurrence au niveau national et sectoriel. Mais dans la pratique, les principaux acteurs ont tendance à centraliser les débats au sommet de l'Etat. Ainsi, le dialogue social au

niveau local, ou plus exactement le dialogue de proximité, est généralement occulté lorsque les revendications peuvent induire une incidence financière. Des fois, quand les acteurs ont recours à ce type de dialogue, les discussions se passent comme s'il s'agit d'un cadre non formalisé. Par conséquent, les acteurs pensent que les résolutions qui en sortent, sont informelles et ne sont pas revêtues d'un caractère officiel.

Dans la même perspective, il faut reconnaitre que les Béninois ont souvent tendance à prêter flanc au culte de la personnalité. Ce faisant, ils fragilisent plus les institutions au profit des personnalités titulaires, qui font semblant de détenir les pouvoirs desdites instituions, qu'elles n'ont pas en réalité. C'est ainsi que, quand les Béninois en général et particulièrement les syndicalistes ont un petit problème aussi banal qu'il soit, c'est le Président de la République qui est généralement interpellé, et non, son Gouvernement. Cependant, ce phénomène peut être également expliqué par la centralisation des pouvoirs au sommet des organes (Gouvernement, Syndicats, etc.).

Le même phénomène s'observe dans l'univers syndical béninois où on remarque aussi le culte des personnalités syndicales, notamment des Secrétaires Généraux. Ainsi, pour s'affilier à une centrale ou confédération centrale, les syndicats de base préfèrent souvent prendre en compte dans leur processus de décision, le personnage qui incarne la centrale ou confédération syndicale plutôt que la structure faîtière elle-même. C'est également là, l'une des explications qui justifient la multiplication des syndicats et micro-syndicats.

Conclusion partielle

En guise de conclusion, il est à retenir qu'il existe un arsenal d'outils juridiques et d'arrangements institutionnels tant sur le plan national que sectoriel qui régit le dialogue social au Bénin. Certains relèvent du domaine de la loi fondamentale, d'autres de celui de la réglementation. Mieux, certains organes du dialogue social sont issus du milieu du travail et de l'emploi, dont les Conseils Sectoriels du Dialogue Social au niveau du système éducatif pour lesquels des ressources (humaines, matérielles, financières, temporelles et techniques) provenant de milieux formels comme non-formels sont consacrées. Cependant, les grèves d'enseignants ont tendance à toucher 1 sur 2 années depuis l'engagement du Bénin sur la voie du Renouveau démocratique en 1990. L'impact est qu'il n'y a jamais eu deux années scolaires consécutives sans grèves générales depuis 2006. Certaines raisons et motivations de cet état de fait ont été largement présentées. Toutefois, elles seront revisitées dans la perspective de leur approfondissement dans le chapitre 8 qui vient presque comme le prolongement du septième.

CHAPITRE VIII

DIAGNOSTIC STRATEGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF

Introduction

Les blocages périodiques du dialogue social, ne sont pas sans conséquences négatives sur les activités scolaires et académiques, puis sur la vie de l'école béninoise. Au fil des jours, on se rend compte que, renouer avec le dialogue apparaît, de plus en plus, comme un défi majeur pour les acteurs. Dans cette perspective, il devient important de faire le diagnostic stratégique de cette réalité sociale en vue d'identifier les différents paramètres dépendants.

Ainsi, face à la persistance des grèves en dépit de l'existence des mécanismes de règlement, de concertation et de négociation, un diagnostic approfondi du dialogue social au moyen de la matrice de diagnostic stratégique (MDS) s'est avéré nécessaire. Il vise surtout à rendre compte des caractéristiques du dialogue social dans le système éducatif béninois à partir des variables qui seront identifiées au moyen de la MDS. Cette analyse diagnostique se poursuivra par l'identification des variables clés et la nature des relations existant entre elles ; laquelle sera mise en évidence par une analyse structurelle, avant de s'achever par une analyse du jeu des acteurs. Ce diagnostic permettra également d'en appréhender les forces et les faiblesses.

8.1. Identification des variables résultant de l'analyse diagnostique du dialogue social dans le système éducatif

Les variables ont été identifiées au moyen de la matrice de diagnostic stratégique (MDS). Cette matrice insiste surtout sur les éléments structurels et structurants du dialogue social depuis qu'officiellement des lignes budgétaires lui sont accordées au niveau sectoriel. Les composantes structurelles et structurantes de la MDS peuvent se présenter sous forme de :

- facteurs et variables clés ;
- agents de changement ;
- des liens entre les acteurs internes et externes.

8.1.1. Construction de la Matrice du Diagnostic Stratégique (MDS)

La matrice de diagnostic stratégique (MDS) est en fait un tableau à double entrée à neuf (9) variables présentées en colonne et à 6 domaines présentés en ligne. Par nécessité de synthèse, on le remplit d'informations issues du diagnostic qui sont croisées entre elles sous la

forme de (ligne x colonne). Il importe de rappeler ici l'ensemble des 9 variables et des 6 domaines.

Les neuf (9) variables en colonne sont : faits porteurs, acteurs, tendances lourdes, incertitudes critiques, stratégies (passées et présentes), forces, faiblesses, opportunités et menaces.

Les six (6) domaines en ligne sont : Economique, Social, Politique, Environnemental, Culturel, Technologique (ESPECT).

Sur ce, la matrice de diagnostic stratégique du dialogue social dans le système éducatif se présente ainsi que synthétisé dans la Matrice du Diagnostic Stratégique matérialisé par le tableau XXXIV suivant.

Tableau XXXIV : *Matrice de Diagnostic Stratégique du dialogue social dans le système éducatif*

Palier	Faits porteurs	Acteurs	Tendances lourdes	Incertitudes critiques	Stratégies		Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
					Passées	Présentes				
Economique	Modernisation du dialogue national et sectoriel à travers sa dotation de lignes budgétaires	Gouverne-ment	-Monétisation du dialogue social et des rapports	Gouvernance économique et financière du dialogue social	Incorpora-tion à la GRH	Dotation de lignes budgétaires au dialogue social	-Couverture des dépenses engagées dans le cadre des différents espaces du dialogue -Prise en charge des indemnités de présence ou frais de mission des participants	Maîtrise et qualité des dépenses	Existence des financements innovants	-Crises économique et financière -Défalcation sur salaires
Social	Mise en place de plusieurs organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi	-Assemblée Nationale -Gouverne-ment -Syndicats	Instabilité institution-nelle des organes en charge de la gestion du dialogue social	-Capacité des organes du dialogue social à assurer durablement leur mission -Gestion institutionnelle du dialogue social au sommet de l'Etat		Approfondis-sement du dialogue social à tous les niveaux	Structuration avec des niveaux hiérarchisés de décisions	Dysfonction-nements organisationnels	Progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue	Conditions de travail s'écartant des principes organisant un dialogue transparent, franc et sincère
	Création des organes de facilitation du dialogue	-Assemblée Nationale -Gouverne-ment -Syndicats -OSC -Patronat	Caractère consultatif des avis émis par des organes de facilitation	Traitement réservé aux avis à caractère consultatif par les parties prenantes au dialogue social	Initiatives portées par des individus	Initiatives portées par des institutions et groupes organisés (Délibération à l'interne)	Actions discrètes dans une posture de neutralité -Bénéfice du crédit de confiance des parties prenantes	-Manque de synergie d'action -Médiation limitée	Partenaires promouvant le dialogue social	Politisation à outrance des organes de facilitation et de médiation

Palier	Faits porteurs	Acteurs	Tendances lourdes	Incertitudes critiques	Stratégies		Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
					Passées	Présentes				
	Tenue des sessions des organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi	-Gouverne-ment -Syndicats -Patronat	-Violence verbale -Déficit de confiance mutuelle et suspicion -Traitement partiel répétitif des revendications	-Devenir des engagements mutuellement souscrits	Commande ment et répression adminis-trative, policière et judiciaire à l'insubor-dination	-Recensement des doléances des travailleurs -Mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Éducation et du pays -Concertation, négociation et recherche conjointe des arrangements entrant dans le sens de l'intérêt général -Recomman-dation pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues	-Traitement commun des points de revendication -Aplanissement conciliation des divergences par rapport aux revendications ayant une suite satisfaisante pour l'ensemble des parties	-Irrégularités dans la tenue des sessions (retard, inobservation des textes, absences ou changement des titulaires et suppléants, boycottage) -Représentation syndicale contestable -Restriction des prérogatives des CSDS en matière de concertation et de négociation -Processus de dialogue périodiquement en panne -Satisfaction partielle répétitive des revendications	- Existence des lieux d'accueil appropriés au dialogue social –Cohésion sociale due à la mentalité confraternelle caractérisant les Béninois -Suspension et levée de motion de grève	-Immixtions extérieures -Renouvellement de grève par tacite reconduction -Changements dans l'environnement socio-économique
	Organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social	-Gouverne-ment -Syndicats -PTF	Opération-nalisation difficile des résolutions	Suite réservée aux résolutions	Mobilisa-tion des acteurs nationaux et compétence s nationales	Sollicitation des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT, UNESCO)	-Information et conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social	Absence ou inefficacité du dispositif de suivi	Disponibilité des PTF	Dépendance vis-à-vis de l'extérieur

Palier	Faits porteurs	Acteurs	Tendances lourdes	Incertitudes critiques	Stratégies		Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
					Passées	Présentes				
Politique	Instauration d'un cadre institutionnel, législatif et normatif	-Assemblée Nationale -Gouverne-ment -Syndicats	Indifférence aux dispositions législatives et normatives	Internalisation des textes par les acteurs	Législation et réglementation	Renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social	Effets contraignant et coercitif pour l'ensemble des acteurs	-Absence de documents de politique et de vision clairement élaborés -Inflation des organes et textes juridiques	Stabilité politique et alternance pacifique au sommet de l'Etat	Dégradation du cadre national éthique
Environne-mental	Recours aux espaces de dialogue informels	Gouver-nement -Syndicats -OSC -Opérateurs économiques	Achat de conscience des responsables syndicaux	Provenance de la masse d'argent introduite dans le circuit informel du dialogue social	Endogénéï-sation du dialogue	Recours au dialogue institutionnel moderne	Système ancré sur une aire géographique par excellence de tradition orale propice au dialogue	Hybridisme caractérisant le dialogue social et sectoriel	Ouverture sur la société-monde	Contextes national et international en proie aux conflits
Culturel	Emergence d'un courant syndicaliste plus exigeant en termes de traitement égalitaire entre les acteurs politiques et les travailleurs	-Syndicats	Antagonismes, oppositions, contradictions et divisions toujours en début t de négociation	Personnalité ou tempérament des participants à la négociation	Modération	Radicalisation	Ténacité dans le cadre des négociations	-Intransigeances	Attachement à la liberté et à la justice sociale	Endoctrinement et violences systémiques
Technolo-gique	Formations sur les techniques de concertation et de de négociation collectives	-Gouverne-ment -Syndicats -PTF -Prestataires	Absences répétées des représentants du Gouverne-ment aux formations	Fiabilité des techniques de concertation et de négociation collective	Mobilisation des acteurs nationaux et compétences nationales	Sollicitation des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT)	Conception en référence aux normes et standards universellement reconnues	Défaut en lien avec la contextualisation	Patrimoine des savoirs locaux et traditions	-Influence technologique négative occidentale

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

8.1.2. Spécificités du dialogue social dans le système éducatif

L'analyse diagnostique récapitulée par la matrice de diagnostic stratégique a permis de dégager un certain nombre de traits et de caractéristiques spécifiques par lesquels s'identifie le dialogue social dans le système éducatif. **L'analyse de ces spécificités ci-dessous énumérées a abouti à des interprétations en lien avec chacun des paliers du système ESPECT**.

Encadré 1: Traits et caractéristiques spécifiques du dialogue social dans le système éducatif

Le dialogue social dans le système éducatif au Bénin est caractérisée par :

- la modernisation du dialogue national et sectoriel à travers sa dotation de lignes budgétaires ;
- la mise en place de plusieurs organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi, puis la tenue des sessions de rencontre ;
- la création et le recours à des organes de facilitation du dialogue ;
- l'organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social ;
- l'instauration d'un cadre institutionnel, législatif et normatif ;
- le recours aux espaces de dialogue informels ;
- l'émergence d'un courant syndicaliste plus exigeant en termes de traitement égalitaire entre les acteurs politiques et les travailleurs ;
- l'organisation des formations sur les techniques de concertation et de de négociation collectives ;
- un espace multi-acteurs;
- la monétisation du dialogue social et des rapports ;
- l'instabilité institutionnelle des organes en charge de la gestion du dialogue social ;
- un déficit de confiance mutuelle et des suspicions ;
- le traitement partiel répétitif des revendications des syndicats d'enseignants ;
- l'opérationnalisation difficile des résolutions prises à l'issue des négociations ;
- l'incertitude sur le devenir des engagements mutuellement souscrits et sur la suite réservée aux résolutions issues des négociations ;
- le défaut d'internalisation des textes par les acteurs ;
- des tentatives d'endogénéïsation du dialogue social (recours aux circuits informels) ;
- la présence à la fois au niveau des espaces de dialogue des acteurs aux tempérance modérée et radicalisée et ayant un attachement à la liberté et à la justice sociale;
- des perspectives d'approfondissement du dialogue social à tous les niveaux et de renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social ;
- la prise d'initiatives de recensement des doléances des travailleurs ;
- la mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Education et du pays ;
- la préconisation des recommandations pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues
- la sollicitation par moments des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT) ;
- une structuration avec des niveaux hiérarchisés de décisions ;
- le traitement commun des points de revendication débouchant généralement sur une satisfaction partielle répétitive des revendications des travailleurs enseignants ;
- l'information et la conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social ;
- la tenacité des acteurs dans le cadre des négociations ;
- la présence des irrégularités dans la tenue des sessions (retard, inobservation des textes, absences ou changement des titulaires et suppléants, boycottage) et un processus de dialogue périodiquement en panne ;
- la présence d'une représentation syndicale contestable ;
- l'absence ou inefficacité du dispositif de suivi des résolutions issues du dialogue ;
- l'absence de documents de politique et de vision clairement élaborés ;
- un défaut des techniques de négociation adéquates au contexte béninois en général et de son système éducatif en particulier ;
- l'obtention des progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue ;
- un processus se déroulant dans un environnement de cohésion sociale due à la mentalité confraternelle caractérisant les Béninois et de stabilité politique, puis d'alternance pacifique au sommet de l'Etat ;
- un processus ponctué par moments d'actes de suspension et de levée de motions de grève s'il y a entente entre les parties prenantes, mais qui pourrait également être soudainement interrompu pour raison de défalcation sur salaires, de persistance des divergences et d'immixtions extérieures ;
- son caractère à subir des changements provenant de l'environnement socio-économique et des crises économique et financière dans un contexte national et international en proie aux conflits ;
- une dégradation du cadre national éthique.

8.1.3. Analyse structurelle

Elle relève du structuralisme qui est un courant de l'anthropologie qui définit la structure comme des parties ou des éléments composant un tout. Elle est considérée comme un courant théorique ayant pour but d'expliquer les phénomènes sociaux à partir de l'analyse des réseaux sociaux qui est une théorie sociologique centrant son analyse sur les liens entre les membres d'un réseau, ou encore entre les éléments d'un système. Elle vise à montrer les effets des relations interpersonnelles sur les structures et inversement. Ce courant a principalement recours à des méthodes quantitatives et à des graphes et matrices. (Alpe et *al*., 2013).

L'exploration s'en sert comme un outil par lequel un groupe est amené à mieux se poser des questions sur des faits d'une situation donnée, et par conséquent, favorise une structuration plus approfondie de la réflexion collective (République du Bénin/PNUD, 2000).

8.1.3.1. Repérage des relations dans la matrice d'analyse structurelle

Le repérage des relations entre les variables du dialogue social dans le système éducatif béninois a nécessité d'abord le recensement des variables clés et ensuite l'analyse structurelle de ces variables au moyen de la Matrice d'Analyse Structurelle (MAS), pour finir par la présentation et l'interprétation des résultats.

8.1.3.1.1. Recensement des variables clés

Les variables clés recensées couvrent tous les six (6) domaines du système ESPECT et sont présentées au niveau du tableau ci-dessous**.**

Tableau XXXV: *Intitulés des variables clés retenues*

N°	INTITULES LONGS	INTITULES COURTS
1	Modernisation du dialogue national et sectoriel à travers sa dotation de lignes budgétaires	Modernisat
2	Mise en place de plusieurs organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi et tenue des sessions de rencontre	MiSessdial
3	Création des organes de facilitation du dialogue	Orgfacidia
4	Organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social	Diversrenc
5	Instauration d'un cadre institutionnel, législatif et normatif	CadrNorm
6	Recours aux espaces de dialogue informels	Espadialin
7	Emergence d'un courant syndicaliste plus exigeant en termes de traitement égalitaire entre les acteurs politique et les travailleurs	Couransynd
8	Formations sur les techniques de concertation et de de négociation collectives	Formation
9	Rôle de l'Assemblée Nationale	RAN
10	Rôle du Gouvernement	RG
11	Rôles Patronat, Opérateurs économiques/ prestataires	Rpatronat
12	Rôle des OSC	ROSC

N°	INTITULES LONGS	INTITULES COURTS
13	Rôles PTF	RPTF
14	Rôles des Syndicats	Rsyndicat
15	Monétisation du dialogue social et des rapports	Monétisati
16	Instabilité institutionnelle des organes en charge de la gestion du dialogue social	Insta inst
17	Déficit de confiance mutuelle et suspicion	Suspicion
18	Traitement partiel répétitif des revendications	Traipartie
19	Opérationnalisation difficile des résolutions	Opéradific
20	Devenir des engagements mutuellement souscrits et suite réservée aux résolutions issues des négociations	Devni enga
21	Internalisation des textes par les acteurs	Internalis
22	Personnalité ou tempérament des participants à la négociation	Personnali
23	Commandement et répression administrative, policière et judiciaire à l'insubordination Mobilisation des acteurs nationaux et compétences nationales	Comanrépre
24	Endogénéïsation du dialogue social	Endogénisa
25	Modération	Modération
26	Dotation de lignes budgétaires au dialogue social	Dotation
27	Approfondissement du dialogue social à tous les niveaux et renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social	Aprofondis
28	Recensement des doléances des travailleurs	Recensemen
29	Mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Éducation et du pays	Harmoniinf
30	Recommandation pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues	Recomandat
31	Radicalisation	Radicalisa
32	Sollicitation des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT)	Compétenex
33	Couverture des dépenses engagées dans le cadre des différents espaces du dialogue	Couvertdép
34	Structuration avec des niveaux hiérarchisés de décisions	Structurat
35	Actions discrètes des organisations de facilitation dans une posture de neutralité	Actfacildi
36	Prise en charge conjointe des points de revendication	Traicomrev
37	Information et conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social	Conscienti
38	Système ancré sur une aire géographique par excellence de tradition orale propice au dialogue	Tradipropi
39	Tenacité dans le cadre des négociations	Ténacité
40	Irrégularités dans la tenue des sessions (retard, inobservation des textes, absences ou changement des titulaires et suppléants, boycottage) et processus de dialogue périodiquement en panne	Irrégulari
41	Représentation syndicale contestable	Réprésyndc
42	Restriction des prérogatives des CSDS en matière de concertation et de négociation	Préroga re
43	Satisfaction partielle répétitive des revendications	Satisparti
44	Absence ou inefficacité du dispositif de suivi	Inéficdisp
45	Absence de documents de politique et de vision clairement élaborés	Absncevisi
46	Intransigeances	Intransige
47	Défaut des techniques de négociation en lien avec la contextualisation	Défautechn
48	Progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue	Progrès
49	Cohésion sociale due à la mentalité confraternelle caractérisant les Béninois	Cohésionso

N°	INTITULES LONGS	INTITULES COURTS
50	Suspension et levée de motion de grève	Suspensgrè
51	Stabilité politique et alternance pacifique au sommet de l'Etat	Stabilitép
52	Attachement à la liberté et à la justice sociale	Attachlibe
53	Patrimoine des savoirs locaux et traditions	Psavoirloc
54	Défalcation sur salaires	Défalcatio
55	Changements dans l'environnement socio-économique et crises économique et financière	Changement
56	Dégradation du cadre national éthique	Dégravaleu
57	Contextes national et international en proie aux conflits	Contexte
58	Immixtions extérieures et influence technologique négative occidentale	Immixtions

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

8.1.3.2. Repérage des relations entre les variables et résultats de l'analyse structurelle

Le repérage des relations s'est appuyé sur l'analyse structurelle qui a permis de mettre en relation les variables retenues dans un tableau à double entrée, la matrice d'analyse structurelle, dont les lignes et les colonnes renvoient à chacune des variables clés retenues. L'analyse structurelle au moyen de la Matrice d'Analyse Structurelle (MAS) a facilité la mise en évidence des relations entre les variables et le repérage des variables qui ont le plus grand nombre de liaisons directes ainsi que des variables avec des liaisons indirectes mais tout aussi importantes pour le dialogue social dans le milieu éducatif au Bénin. La MAS a permis d'apprécier la nature de ces relations suivant trois modalités : (i) liaison directe associée à un horizon à court et moyen termes, (ii) liaison indirect associée à des effets en chaîne sur un horizon à long terme et enfin, (iii) liaison potentielle associée à un horizon de très long terme.

Par rapport à la différenciation de gradation de classement des relations entre les variables retenues du dialogue social, elle est déterminée en termes de mesure, de l'intensité des relations par le logiciel MICMAC qui a proposé la grille de notation (barème) ci-dessous. En effet, les influences sont notées de 0 à 3, avec la possibilité de signaler des influences potentielles :

0 : Pas d'influence ;

1 : Faible ;

2 : Moyenne ;

3 : Forte ;

P : Potentielle.

Les résultats sont consignés dans la Matrice d'Analyse Structurelle présentée par le tableau XXXVI ci-après.

Tableau XXXVI : *Matrice d'Analyse Structurelle*

	41 : Réprésyndc	42 : Préroga re	43 : Satisparti	44 : Inéficdisp	45 : Absncevisi	46 : Intransige	47 : Défautechn	48 : Progrès	49 : Cohésionso	50 : Suspensgrè	51 : Stabilitép	52 : Attachlibe	53 : Psavoirloc	54 : Défalcatio	55 : Changement	56 : Dégravaleu	57 : Contexte	58 : Immixtions
1 : Modernisat	1	0	0	1	1	2	3	3	1	3	1	0	0	0	1	1	0	1
2 : MiSessdial	1	0	1	0	0	0	0	3	1	3	2	0	0	1	2	0	1	0
3 : Orgfacidia	1	0	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3
4 : Diversrenc	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	0	1	0	2	0	1	1
5 : CadrNorm	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	0
6 : Espadialin	1	0	1	1	1	0	1	2	2	1	1	0	3	0	1	1	1	1
7 : Couransynd	1	0	1	2	0	3	0	1	3	1	3	3	1	2	2	1	1	0
8 : Formation	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	0	1	1	1	1
9 : RAN	1	3	1	1	1	0	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	0
10 : RG	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1
11 : Rpatronat	0	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2
12 : ROSC	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	0	2	1	2	1
13 : RPTF	0	0	1	1	1	0	2	2	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1
14 : Rsyndicat	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	0
15 : Monétisati	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2
16 : Insta inst	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0
17 : Susoicion	1	0	3	3	1	3	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1
18 : Traipartie	2	0	3	1	0	3	1	3	3	3	1	0	0	0	1	0	0	1
19 : Opéradific	1	2	3	1	1	3	1	3	3	2	3	0	0	0	1	2	2	1
20 : Devni enga	0	0	1	1	3	0	3	3	3	1	1	0	0	1	1	1	2	1
21 : Internalis	1	3	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1
22 : Personnali	1	0	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	0	0	1	1	1	0
23 : Comanrépre	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0
24 : Endogénisa	1	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	3	0	1	1	1	0
25 : Modération	0	0	1	0	0	0	0	1	3	3	3	1	0	2	1	1	1	0
26 : Dotation	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	2	1	0
27 : Aprofondis	2	1	0	0	1	2	3	2	2	1	0	1	0	1	3	1	2	0
28 : Recensemen	2	1	3	1	0	1	1	1	1	2	2	0	1	0	2	0	1	0
29 : Harmoniinf	1	2	0	0	0	0	3	3	3	3	1	1	0	2	0	1	1	0
30 : Recomandat	0	3	1	0	0	0	0	3	3	3	3	2	1	1	1	0	1	1
31 : Radicalisa	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3
32 : Compétenex	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
33 : Couvertdép	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
34 : Structurat	2	1	2	3	1	1	0	1	2	1	1	0	1	0	1	1	0	0
35 : Actfacildi	1	0	1	0	0	2	0	3	3	3	3	3	2	0	2	0	2	1
36 : Traicomrev	0	0	3	3	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1
37 : Conscienti	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38 : Tradipropi	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	1	0	3	3	1	1	1	0
39 : Ténacité	0	0	1	1	0	3	0	2	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0
40 : Irrégulari	2	0	3	3	1	0	0	2	2	0	0	0	1	0	1	2	0	0
41 : Réprésyndc	0	2	3	3	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	0	3	0	1
42 : Préroga re	1	0	1	3	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0
43 : Satisparti	3	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
44 : Inéficdisp	3	0	3	0	3	1	1	2	1	1	1	0	2	0	1	3	0	1
45 : Absncevisi	3	1	3	3	0	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3
46 : Intransige	1	1	3	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
47 : Défautechn	0	0	3	2	1	1	0	2	2	1	1	0	2	0	0	1	0	0
48 : Progrès	0	1	1	0	0	1	0	0	3	1	1	1	1	0	1	0	1	1
49 : Cohésionso	0	1	1	0	0	0	0	3	0	3	2	1	2	0	2	1	1	1
50 : Suspensgrè	1	0	1	0	0	0	0	3	3	0	3	1	1	0	1	0	0	0
51 : Stabilitép	0	1	1	1	0	1	0	1	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1
52 : Attachlibe	3	3	1	1	2	3	1	2	1	3	3	0	2	2	2	3	1	0
53 : Psavoirloc	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	1	0	0
54 : Défalcatio	1	1	1	2	0	3	0	1	2	2	1	0	0	0	1	1	0	0
55 : Changement	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3
56 : Dégravaleu	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	3	0	1	1
57 : Contexte	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2
58 : Immixtions	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

	21 : Internalis	22 : Personnali	23 : Comanrépre	24 : Endogénisa	25 : Modération	26 : Dotation	27 : Aprofondis	28 : Recensemen	29 : Harmoniinf	30 : Recomandat	31 : Radicalisa	32 : Compétenex	33 : Couvertdép	34 : Structurat	35 : Actfacildi	36 : Traicomrev	37 : Conscienti	38 : Tradipropi	39 : Ténacité	40 : Irrégulari
1 : Modernisat	3	2	0	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2
2 : MiSessdial	3	0	0	0	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	0	1
3 : Orgfacidia	2	0	0	3	3	1	2	1	1	1	2	2	0	1	3	2	2	2	0	2
4 : Diversrenc	3	1	0	0	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	1	0	0
5 : CadrNorm	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
6 : Espadialin	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1	2
7 : Couransynd	0	3	1	2	0	2	2	2	2	3	3	1	0	0	1	3	0	1	3	2
8 : Formation	3	1	0	1	1	0	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	1	3
9 : RAN	1	1	1	0	1	2	2	1	1	1	0	1	1	2	1	0	1	1	0	1
10 : RG	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	0	3
11 : Rpatronat	1	1	0	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	0	2	1	1	1	0	1
12 : ROSC	1	1	0	2	3	0	2	1	1	1	0	1	0	1	3	1	1	1	0	0
13 : RPTF	0	1	0	0	1	1	2	1	1	1	0	2	1	0	1	0	1	1	0	1
14 : Rsyndicat	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2
15 : Monétisati	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3
16 : Insta inst	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	3
17 : Susoicion	1	1	0	0	1	1	2	2	3	3	3	1	0	0	1	2	0	1	3	3
18 : Traipartie	0	1	1	1	1	0	1	1	2	3	3	1	0	0	1	1	0	0	3	3
19 : Opéradific	2	3	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	0	1	3	2	2	0	3	1
20 : Devni enga	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	2	0	2	1	1
21 : Internalis	0	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	0
22 : Personnali	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0	3	1
23 : Comanrépre	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	2	2
24 : Endogénisa	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	2	1	3	0	2	1
25 : Modération	0	3	0	0	0	1	3	1	1	1	0	1	0	0	3	3	3	0	0	1
26 : Dotation	1	1	0	1	2	0	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	0	1	3
27 : Aprofondis	2	1	0	2	3	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2
28 : Recensemen	0	0	0	1	1	3	2	0	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1
29 : Harmoniinf	1	0	0	3	1	3	3	3	0	3	3	2	3	1	3	3	0	0	0	3
30 : Recomandat	3	1	0	1	3	3	3	3	3	0	0	2	2	2	2	3	3	2	1	0
31 : Radicalisa	0	1	0	1	0	1	3	3	3	3	0	3	0	0	1	3	3	1	3	3
32 : Compétenex	1	1	0	0	2	1	2	3	3	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0
33 : Couvertdép	0	0	0	1	1	1	2	3	3	3	0	3	0	0	0	3	2	0	0	0
34 : Structurat	2	0	0	1	1	1	3	2	1	1	0	0	0	0	1	3	1	1	0	2
35 : Actfacildi	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3	2	1	0
36 : Traicomrev	1	0	0	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	0	1	0	3	1	0	0
37 : Conscienti	2	2	1	3	3	3	3	3	3	0	1	2	3	3	3	3	0	2	1	0
38 : Tradipropi	1	0	1	3	3	1	3	3	3	3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0
39 : Ténacité	0	2	1	1	0	1	1	1	2	1	3	1	1	0	2	2	3	0	0	3
40 : Irrégulari	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0
41 : Réprésyndc	1	1	1	1	0	2	1	1	3	1	3	0	3	3	1	3	0	1	1	3
42 : Préroga re	1	0	1	0	0	1	0	1	1	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	2
43 : Satisparti	1	0	1	1	0	0	1	3	1	3	3	1	0	0	1	0	1	0	0	3
44 : Inéficdisp	1	0	0	2	0	1	3	3	3	3	3	3	0	1	1	1	2	0	2	3
45 : Absncevisi	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3
46 : Intransige	1	3	3	2	0	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	1	3	3
47 : Défautechn	0	0	3	1	0	1	2	1	2	1	3	3	0	1	0	1	1	0	1	3
48 : Progrès	3	3	1	0	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	0
49 : Cohésionso	2	1	0	3	3	3	3	3	3	3	0	1	3	3	2	3	3	2	0	0
50 : Suspensgrè	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
51 : Stabilitép	2	0	0	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	0
52 : Attachlibe	1	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
53 : Psavoirloc	0	1	0	0	3	1	1	3	1	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	1
54 : Défalcatio	0	1	3	1	1	0	1	1	2	2	3	0	0	0	1	0	1	1	3	3
55 : Changement	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56 : Dégravaleu	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	3	1	3	3	3
57 : Contexte	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	0	1	1	1	1	1	1
58 : Immixtions	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

	1 : Modernisat	2 : MiSessdial	3 : Orgfacidia	4 : Diversrenc	5 : CadrNorm	6 : Espadialin	7 : Couransynd	8 : Formation	9 : RAN	10 : RG	11 : Rpatronat	12 : ROSC	13 : RPTF	14 : Rsyndicat	15 : Monétisati	16 : Insta inst	17 : Susoicion	18 : Traipartie	19 : Opéradific	20 : Devni enga
1 : Modernisat	0	3	1	3	1	3	1	3	0	3	2	3	1	3	3	0	0	2	1	1
2 : MiSessdial	2	0	1	3	3	0	1	3	0	3	1	0	0	3	1	0	0	2	0	1
3 : Orgfacidia	2	3	0	3	2	3	0	2	1	1	1	2	0	2	3	1	0	2	1	1
4 : Diversrenc	2	3	3	0	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	3	2	2
5 : CadrNorm	3	3	3	3	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	0	1	1	0
6 : Espadialin	1	2	2	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1
7 : Couransynd	3	2	2	3	1	3	0	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1
8 : Formation	1	1	0	1	1	1	1	0	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	2	2
9 : RAN	2	2	2	2	3	1	1	1	0	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	0
10 : RG	3	3	3	3	3	2	1	3	2	0	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2
11 : Rpatronat	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	3	1	0	1	1	1
12 : ROSC	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0
13 : RPTF	2	2	2	2	1	0	0	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
14 : Rsyndicat	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	0	2	1	3	2	2	2
15 : Monétisati	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	1	3	1	2	3
16 : Insta inst	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	3
17 : Susoicion	0	0	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	0	2	2	2
18 : Traipartie	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	0	3	3
19 : Opéradific	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	0	3
20 : Devni enga	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
21 : Internalis	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	1	1	1	0
22 : Personnali	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
23 : Comanrépre	0	0	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0
24 : Endogénisa	0	0	1	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
25 : Modération	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	3	0
26 : Dotation	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	2
27 : Aprofondis	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	3
28 : Recensemen	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3	3	3
29 : Harmoniinf	1	1	1	2	3	1	0	3	2	2	2	2	2	1	0	0	1	0	0	3
30 : Recomandat	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	0	0	1	1	3
31 : Radicalisa	0	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3
32 : Compétenex	1	1	1	1	2	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
33 : Couvertdép	1	0	0	1	1	3	0	1	0	1	0	0	0	1	3	0	1	3	3	3
34 : Structurat	3	3	3	3	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2
35 : Actfacildi	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	0	0	2	2	2
36 : Traicomrev	1	1	0	1	1	3	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	3	3
37 : Conscienti	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	0	2	2	2	3
38 : Tradipropi	0	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1
39 : Ténacité	1	1	1	2	3	3	3	1	0	1	1	0	0	1	2	2	1	2	2	2
40 : Irrégulari	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	3
41 : Réprésyndc	0	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	0
42 : Préroga re	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	1	0
43 : Satisparti	0	1	2	2	2	3	3	2	0	1	0	1	0	1	2	1	3	3	3	2
44 : Inéficdisp	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
45 : Absncevisi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46 : Intransige	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3
47 : Défautechn	0	0	0	1	2	1	3	0	1	0	0	0	1	0	0	3	3	3	1	1
48 : Progrès	3	3	3	3	3	0	3	3	1	1	1	1	1	1	3	0	0	3	1	1
49 : Cohésionso	3	3	3	3	3	2	0	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2
50 : Suspensgrè	0	1	1	3	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1
51 : Stabilitép	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	1	1	1
52 : Attachlibe	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3
53 : Psavoirloc	0	1	2	1	1	3	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1
54 : Défalcatio	0	0	1	1	1	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3
55 : Changement	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56 : Dégravaleu	0	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57 : Contexte	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
58 : Immixtions	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MICMAC, octobre 2017

Tableau XXXVII : *Total des lignes et des colonnes*

N°	VARIABLE	TOTAL DES LIGNES	TOTAL DES COLONNES
1	Modernisation du dialogue national et sectoriel à travers sa dotation de lignes budgétaires	95	80
2	Mise en place de plusieurs organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi et tenue des sessions de rencontre	78	92
3	Création des organes de facilitation du dialogue	83	96
4	Organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social	80	116
5	Instauration d'un cadre institutionnel, législatif et normatif	106	108
6	Recours aux espaces de dialogue informels	67	111
7	Emergence d'un courant syndicaliste plus exigeant en termes de traitement égalitaire entre les acteurs politiques et les travailleurs	88	99
8	Formations sur les techniques de concertation et de de négociation collectives	92	101
9	Rôle de l'Assemblée Nationale	81	69
10	Rôle du Gouvernement	124	86
11	Rôles Patronat, Opérateurs économiques/ prestataires	71	79
12	Rôle des OSC	61	78
13	Rôles PTF	45	68
14	Rôles des Syndicats	104	87
15	Monétisation du dialogue social et des rapports	142	94
16	Instabilité institutionnelle des organes en charge de la gestion du dialogue social	57	68
17	Déficit de confiance mutuelle et suspicion	79	74
18	Traitement partiel répétitif des revendications	72	96
19	Opérationnalisation difficile des résolutions	104	95
20	Devenir des engagements mutuellement souscrits et suite réservée aux résolutions issues des négociations	50	100
21	Internalisation des textes par les acteurs	118	75
22	Personnalité ou tempérament des participants à la négociation	58	64
23	Commandement et répression administrative, policière et judiciaire à l'insubordination Mobilisation des acteurs nationaux et compétences nationales	36	48
24	Endogénéïsation du dialogue social	54	81
25	Modération	54	87
26	Dotation de lignes budgétaires au dialogue social	99	86
27	Approfondissement du dialogue social à tous les niveaux et renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social	99	117
28	Recensement des doléances des travailleurs	65	109
29	Mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Éducation et du pays	83	117
30	Recommandation pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues	100	102
31	Radicalisation	104	89
32	Sollicitation des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT)	46	91
33	Couverture des dépenses engagées dans le cadre des différents espaces du dialogue	56	63
34	Structuration avec des niveaux hiérarchisés de décisions	65	72
35	Actions discrètes des organisations de facilitation dans une posture de neutralité	113	85
36	Prise en charge conjointe des points de revendication	65	108
37	Information et conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social	135	94

N°	VARIABLE	TOTAL DES LIGNES	TOTAL DES COLONNES
38	Système ancré sur une aire géographique par excellence de tradition orale propice au dialogue	61	60
39	Tenacité dans le cadre des négociations	68	68
40	Irrégularités dans la tenue des sessions (retard, inobservation des textes, absences ou changement des titulaires et suppléants, boycottage) et processus de dialogue périodiquement en panne	39	94
41	Représentation syndicale contestable	86	64
42	Restriction des prérogatives des CSDS en matière de concertation et de négociation	35	55
43	Satisfaction partielle répétitive des revendications	65	85
44	Absence ou inefficacité du dispositif de suivi	103	79
45	Absence de documents de politique et de vision clairement élaborés	136	52
46	Intransigeances	100	72
47	Défaut des techniques de négociation en lien avec la contextualisation	60	59
48	Progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue	95	110
49	Cohésion sociale due à la mentalité confraternelle caractérisant les Béninois	88	110
50	Suspension et levée de motion de grève	35	90
51	Stabilité politique et alternance pacifique au sommet de l'Etat	93	86
52	Attachement à la liberté et à la justice sociale	136	60
53	Patrimoine des savoirs locaux et traditions	57	64
54	Défalcation sur salaires	58	51
55	Changements dans l'environnement socio-économique et crises économique et financière	170	77
56	Dégradation du cadre national éthique	116	67
57	Contextes national et international en proie aux conflits	92	58
58	Immixtions extérieures et influence technologique négative occidentale	67	43
	Totaux	4789	4789

Ce tableau XXXVII a permis de renseigner sur les sommes en ligne et en colonne de la matrice MID. Comme on le constate, les variables clé du dialogue social dans le système éducatif ont fait dans le cadre de l'analyse structurelle, l'objet d'un croisement deux à deux au sein de la matrice d'analyse structurelle afin d'appréhender les variables motrices, les variables relais, les variables régulatrices, les variables résultats et les variables autonomes.

8.1.3.3. Réalisation du graphe de motricité dépendante/influence directe

Il ressort du croisement des variables clés réalisé au moyen du logiciel MICMAC que les 58 variables clés retenues sont reparties en quatre catégories de variables de manière suivante :

- variables motrices : 06 ;
- variables relais : 08 ;
- variables résultats : 23 ;
- variables autonomes : 21.

Ces précisions sont obtenues au moyen du graphique ci-après.

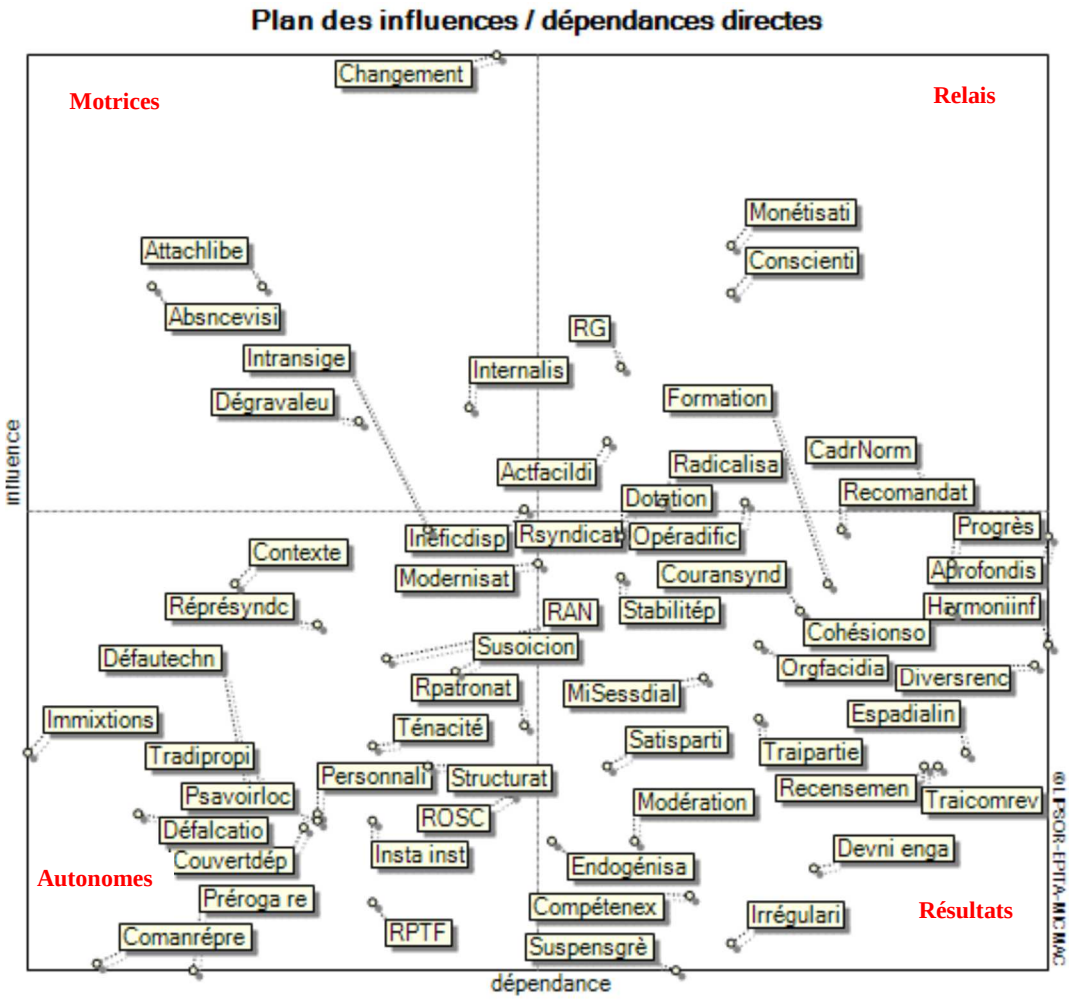


Figure 1 : Graphe des influences directes

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MICMAC, octobre 2018

Par ailleurs, un examen plus profond du graphe d'influence a permis d'ajouter aux quatre catégories de variables (motrice, relais, résultat et autonome) précédemment indiquées, une nouvelle et cinquième catégorie composée de variables régulatrices retenues par rapport à leur rapprochement du point d'intersection des deux médianes qui divisent le plan en quatre cadrans équitables. Le tableau XXXVIII ci-après donne plus de précisions.

Tableau XXXVIII: Lecture du graphe de motricité-dépendance des variables clés

Variables motrices :5 55. Changements dans l'environnement socio-économique et crises économique et financière ; 52. Attachement à la liberté et à la justice sociale ; 45. Absence de documents de politique et de vision clairement élaborés ; 21. Internalisation des textes par les acteurs ; 56. Dégradation du cadre national éthique ;		**Variables relais :5** **Enjeux** 15. Monétisation du dialogue social et des rapports ; 37. Information et conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social ; 10. Rôle du Gouvernement. **Objectifs** 5. Instauration d'un cadre institutionnel, législatif et normatif ; 19. Opérationnalisation difficile des résolutions ;
	Variables régulatrices :8 35. Actions discrètes des organisations de facilitation dans une posture de neutralité : 31. Radicalisation 44. Absence ou inefficacité du dispositif de suivi. ; 46. Intransigeances ; 1. Modernisation du dialogue national et sectoriel à travers sa dotation de lignes budgétaires ; 14. Rôles des Syndicats ; 26. Dotation de lignes budgétaires au dialogue social ; 51. Stabilité politique et alternance pacifique au sommet de l'Etat.	
Variables autonomes :19 **Secondaires** 57. Contextes national et international en proie aux conflits ; 41. Représentation syndicale contestable ; 9. Rôle de l'Assemblée Nationale ; 17. Déficit de confiance mutuelle et suspicion ; 47. Défaut des techniques de négociation en lien avec la contextualisation ; 11. Rôles Patronat, Opérateurs économiques/ prestataires ; 58. Immixtions extérieures et influence technologique négative occidentale ; 39. Tenacité dans le cadre des négociations ; 38. Système ancré sur une aire géographique par excellence de tradition orale propice au dialogue ; 34. Structuration avec des niveaux hiérarchisés de décisions		**Variables résultats : 21** 2. Mise en place de plusieurs organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi et tenue des sessions de rencontre ; 3. Création des organes de facilitation du dialogue ; 4. Organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social ; 6. Recours aux espaces de dialogue informels ; 7. Emergence d'un courant syndicaliste plus exigeant en termes de traitement égalitaire entre les acteurs politique et les travailleurs ; 8. Formations sur les techniques de concertation et de de négociation collectives ; 18. Traitement partiel répétitif des revendications ;

22. Personnalité ou tempérament des participants à la négociation ; 12. Rôle des OSC **Exclues** **53.** Patrimoine des savoirs locaux et traditions ; 54. Défalcation sur salaires ; 33. Couverture des dépenses engagées dans le cadre des différents espaces du dialogue ; 16. Instabilité institutionnelle des organes en charge de la gestion du dialogue social ; 42. Restriction des prérogatives des CSDS en matière de concertation et de négociation ; 13. Rôles PTF ; 23. Commandement et répression administrative, policière et judiciaire à l'insubordination Mobilisation des acteurs nationaux et compétences nationales.		20. Devenir des engagements mutuellement souscrits et suite réservée aux résolutions issues des négociations ; 24. Endogénéïsation du dialogue social ; 25. Modération ; 27. Approfondissement du dialogue social à tous les niveaux et renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social ; 28. Recensement des doléances des travailleurs ; 29. Mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Éducation et du pays ; 30. Recommandation pour la mise en œuvre des solutions consensuelles retenues ; 32. Sollicitation des compétences extérieures et l'appui de la communauté internationale (BIT) ; 36. Prise en charge conjointe des points de revendication ; 40. Irrégularités dans la tenue des sessions (retard, inobservation des textes, absences ou changement des titulaires et suppléants, boycottage) et processus de dialogue périodiquement en panne ; 43. Satisfaction partielle répétitive des revendications ; 48. Progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue ; 49. Cohésion sociale due à la mentalité confraternelle caractérisant les Béninois ; 50. Suspension et levée de motion de grève.

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

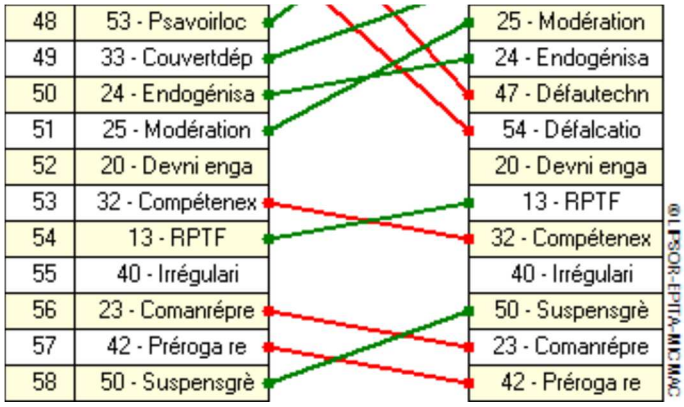
Il est important de préciser la nature et la fonction de ces cinq catégories de variables. En effet, les variables motrices sont celles qui sont à la fois plus influentes et moins dépendantes. Comme l'indique leur nature, elles ont une fonction motrice sur le système du dialogue social et leurs actions s'inscrivent dans le court terme. Les variables relais sont celles qui sont les plus influentes et plus dépendantes à la fois. Elles sont donc de nature instable et assument une fonction de relais en amplifiant ou en désamorçant l'effet initial subi. Leurs actions se déroulent à moyen et long termes, induisent d'autres variables et peuvent provoquer un effet-retour sur elles-mêmes. Les variables résultats sont celles qui sont plus dépendantes et

moins influentes. Leurs comportements dépendent de l'effet combiné qu'elles reçoivent de l'ensemble des variables du système de dialogue social et sectoriel. Les variables autonomes sont celles qui sont à la fois moins influentes et moins dépendantes et qui ont peu d'influence sur le devenir du système de dialogue social.

Par ailleurs, ces variables ont été classées selon leur influence ou leur dépendance comme on peut s'en apercevoir avec les graphiques ci-après.

Classements des variables selon leurs influences

Rang	Variable	Variable
1	55 - Changement	55 - Changement
2	15 - Monétisati	15 - Monétisati
3	45 - Absncevisi	45 - Absncevisi
4	52 - Attachlibe	37 - Conscienti
5	37 - Conscienti	52 - Attachlibe
6	10 - RG	10 - RG
7	21 - Internalis	21 - Internalis
8	56 - Dégravaleu	56 - Dégravaleu
9	35 - Actfacildi	35 - Actfacildi
10	5 - CadrNorm	5 - CadrNorm
11	14 - Rsyndicat	44 - Inéficdisp
12	19 - Opéradific	19 - Opéradific
13	31 - Radicalisa	14 - Rsyndicat
14	44 - Inéficdisp	31 - Radicalisa
15	30 - Recomandat	26 - Dotation
16	46 - Intransige	30 - Recomandat
17	26 - Dotation	27 - Aprofondis
18	27 - Aprofondis	46 - Intransige
19	1 - Modernisat	48 - Progrès
20	48 - Progrès	1 - Modernisat
21	51 - Stabilitép	57 - Contexte
22	8 - Formation	51 - Stabilitép
23	57 - Contexte	8 - Formation
24	7 - Couransynd	7 - Couransynd
25	49 - Cohésionso	49 - Cohésionso
26	41 - Réprésyndc	3 - Orgfacidia
27	3 - Orgfacidia	9 - RAN
28	29 - Harmoniinf	41 - Réprésyndc
29	9 - RAN	2 - MiSessdial
30	4 - Diversrenc	4 - Diversrenc
31	17 - Susoicion	17 - Susoicion
32	2 - MiSessdial	29 - Harmoniinf
33	18 - Traipartie	11 - Rpatronat
34	11 - Rpatronat	39 - Ténacité
35	39 - Ténacité	18 - Traipartie
36	6 - Espadialin	36 - Traicomrev
37	58 - Immixtions	58 - Immixtions
38	28 - Recensemen	43 - Satisparti
39	34 - Structurat	6 - Espadialin
40	36 - Traicomrev	34 - Structurat
41	43 - Satisparti	12 - ROSC
42	12 - ROSC	28 - Recensemen
43	38 - Tradipropi	22 - Personnali
44	47 - Défautechn	53 - Psavoirloc
45	22 - Personnali	16 - Insta inst
46	54 - Défalcatio	38 - Tradipropi
47	16 - Insta inst	33 - Couvertdép



Graphique 27 : Classement des variables selon leur influence

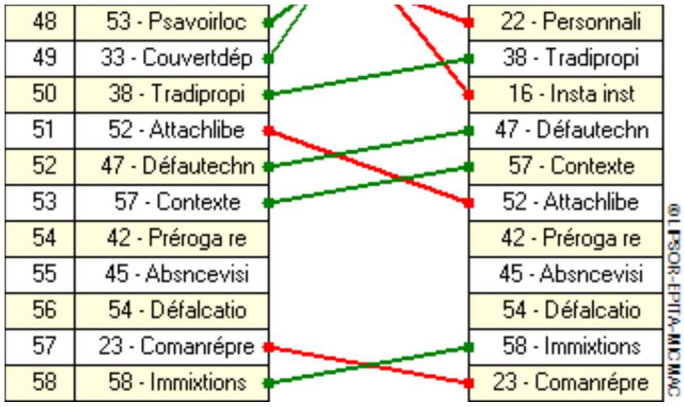
Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MICMAC, octobre 2018

La lecture du graphique 27 montre que sur les 58 variables considérées, les cinq (05) indiquées ci-dessous sont les variables qui influent le plus sur le dialogue social au Bénin en général et dans le système éducatif en particulier. Il s'agit par ordre de préséance de :

i. changements dans l'environnement socio-économique et crises économique et financière ;
ii. monétisation du dialogue social et des rapports ;
iii. absence de documents de politique et de vision clairement élaborés ;
iv. attachement à la liberté et à la justice sociale ;
v. information et conscientisation des acteurs par rapport aux enjeux et défis de l'éducation, du syndicalisme et du dialogue social.

Classement par dépendance

Rang	Variable	Variable
1	27 - Aprofondis	27 - Aprofondis
2	29 - Harmoniinf	29 - Harmoniinf
3	4 - Diversrenc	4 - Diversrenc
4	6 - Espadialin	48 - Progrès
5	48 - Progrès	28 - Recensemen
6	49 - Cohésionso	49 - Cohésionso
7	28 - Recensemen	36 - Traicomrev
8	5 - CadrNorm	6 - Espadialin
9	36 - Traicomrev	5 - CadrNorm
10	30 - Recomandat	30 - Recomandat
11	8 - Formation	8 - Formation
12	20 - Devni enga	20 - Devni enga
13	7 - Couransynd	37 - Conscienti
14	3 - Orgfacidia	3 - Orgfacidia
15	18 - Traipartie	2 - MiSessdial
16	19 - Opéradific	18 - Traipartie
17	15 - Monétisati	7 - Couransynd
18	37 - Conscienti	50 - Suspensgrè
19	40 - Irrégulari	19 - Opéradific
20	2 - MiSessdial	32 - Compétenex
21	32 - Compétenex	15 - Monétisati
22	50 - Suspensgrè	26 - Dotation
23	31 - Radicalisa	25 - Modération
24	14 - Rsyndicat	35 - Actfacildi
25	25 - Modération	40 - Irrégulari
26	10 - RG	51 - Stabilitép
27	26 - Dotation	14 - Rsyndicat
28	51 - Stabilitép	10 - RG
29	35 - Actfacildi	31 - Radicalisa
30	43 - Satisparti	1 - Modernisat
31	24 - Endogénisa	43 - Satisparti
32	1 - Modernisat	24 - Endogénisa
33	11 - Rpatronat	11 - Rpatronat
34	44 - Inéficdisp	12 - ROSC
35	12 - ROSC	55 - Changement
36	55 - Changement	21 - Internalis
37	21 - Internalis	34 - Structurat
38	17 - Susoicion	44 - Inéficdisp
39	34 - Structurat	9 - RAN
40	46 - Intransige	46 - Intransige
41	9 - RAN	33 - Couvertdép
42	13 - RPTF	17 - Susoicion
43	16 - Insta inst	13 - RPTF
44	39 - Ténacité	53 - Psavoirloc
45	56 - Dégravaleu	39 - Ténacité
46	22 - Personnali	56 - Dégravaleu
47	41 - Réprésyndc	41 - Réprésyndc



Graphique 28 : Classement des variables selon leur dépendance

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MICMAC, octobre 2018.

S'agissant de la dépendance, les cinq variables qui viennent en tête par ordre de préséance sont les suivantes :

i. approfondissement du dialogue social à tous les niveaux et renforcement du cadre juridique et institutionnel, puis des mécanismes du dialogue social ;
ii. mise au même niveau d'information des participants sur les données relatives à la situation économique, financière et sociale du secteur de l'Éducation et du pays ;
iii. organisation de diverses rencontres visant à résoudre les problèmes du système éducatif et à promouvoir le syndicalisme de développement et le dialogue social ;
iv. recours aux espaces de dialogue informels ;
v. progrès et avancées dans le domaine de la facilitation du dialogue.

8.1.3.4. Réalisation du graphe de motricité directe potentielle

Le graphe de motricité directe potentielle est matérialisé par la figure 2 ci-dessous.

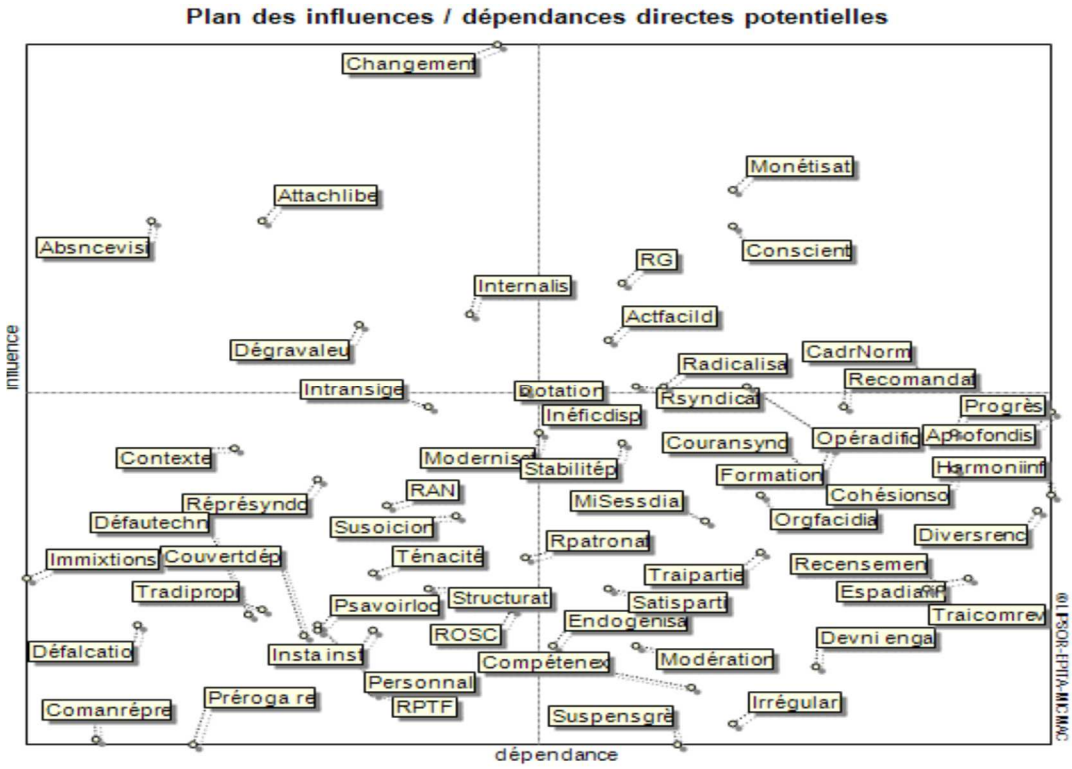


Figure 2: Plan des influences dépendances directes potentielles

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MICMAC, octobre 2018

Le plan des influences dépendances directes potentielles reste identique au graphe des influences directes, tout simplement parce que lorsque le croisement est potentiel, il prend la valeur de 1.

8.1.4. Analyse du jeu des acteurs

Le jeu des acteurs s'intéresse aux rapports qu'entretiennent les acteurs d'un même système. De façon concrète, il consiste à interroger les relations qu'entretiennent les acteurs d'un même système ; lesquelles relations peuvent se manifester en terme de dépendance et d'influence, de convergence et de divergence, de domination et de dominé.

L'analyse du jeu des acteurs permet d'identifier les acteurs, leurs puissances relatives, leurs objectifs et par là leurs attitudes face au projet : soutien, opposition et neutralité.

8.1.4.1. Repérage des acteurs clés

De l'analyse rétrospective du système du dialogue national et sectoriel, il se dégage l'identification de sept (07) acteurs dont l'action influence les perspectives du dialogue social au niveau du système éducatif. Leur liste est présentée dans le tableau XXXIX suivant.

Tableau XXXIX : *Liste des acteurs clés*

N°	INTITULE LONG	INTITULE COURT	DESCRIPTION
1	Assemblée Nationale	AN	Organe législatif
2	Gouvernement	Gouv	Organe exécutif
3	Patronat	Patrona	Organe émanant de l'organisation des patrons et chefs d'entreprises
4	Syndicats	Syndicat	Groupes de pressions syndicales
5	Opérateurs économiques/prestataires	Prestatè	Fournisseurs et prestataires de services
6	OSC	OSC	Organisation de la Société Civile
7	PTF	PTF	Partenaires Techniques et Financiers intervenant dans la promotion de l'Etat de droit et du dialogue social

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, octobre 2018

8.1.4.2. Identification des enjeux stratégiques et des objectifs associés

Il s'est agi de faire le listing des objectifs et enjeux. Cela a été synthétisé dans le tableau XL.

Tableau XL: *Objectifs et enjeux des acteurs clés*

N°	INTITULE LONG	ENJEUX	DESCRIPTION
1	Légiférer	Définition des normes législatives en matière d'exercice des droits syndicaux et de grève, puis du dialogue social	Exerce le pouvoir législatif et contrôle l'action du Gouvernement en votant des lois selon la constitution
2	Gouverner	Conciliation des divergences, reprise du travail et sauvegarde de l'intérêt général	Gestion politique et administrative du processus global du développement au niveau national; reconnaissance à tous les citoyens le droit au travail, le droit syndical et le droit de grève, puis création des conditions favorables à leur jouissance

N°	INTITULE LONG	ENJEUX	DESCRIPTION
3	Créer la richesse	Sauvegarde des intérêts du patronat et apaisement	Produit de la richesse qui peut induire la croissance économique et manage des ressources humaines
4	Lutter pour la défense et l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs enseignants	Amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs enseignants	Sauvegarde et défense des intérêts sociaux des travailleurs
5	Fournir des équipements et prestations	Profit	Exécute un marché public à la suite d'un appel d'offre national ou international
6	Assurer la médiation entre les acteurs	Facilitation du dialogue	Assure la veille citoyenne et les actions de plaidoyer, joue le rôle de médiateur ou de facilitateur, puis fait du lobbying
7	Assister techniquement et financièrement le Gouvernement	Appui technique et financier dans le cadre des espaces de coopération entre l'Etat béninois et la communauté internationale	Donne des appuis et aides au développement dans le cadre du renforcement de l'Etat de droit, du syndicalisme de développement et de promotion du dialogue social

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, octobre 2016

8.1.4.3. Positionnement des acteurs par rapport à chaque objectif et repérage des convergences et des divergences

Comme annoncé, le positionnement des acteurs par rapport à chaque objectif permet d'évaluer si l'acteur est favorable, neutre ou opposé à l'accomplissement des objectifs. Il permet de réaliser la matrice de convergence ou divergences (acteur x acteur). Il s'est agi ici d'établir pour chaque acteur sa finalité ou son objectif principal et de le croiser avec son objectif à chacun, des objectifs de chaque acteur. Dans cet exercice, il a été largement tenu compte des ressources et moyens d'actions de chacun des acteurs, partant du principe qu'un acteur ne peut influencer un autre si et seulement s'il dispose de ressources appropriées susceptibles de provoquer l'effet escompté. Il s'agit d'examiner les relations acteurs-objectifs

8.1.4.3.1. Matrice des Influences Directes (MID)

La Matrice d'Influences Directes Acteurs X Acteurs (MID) élaborée à partir du tableau de stratégie des acteurs décrit, les influences directes entre acteurs.

Tableau XLI : *Matrice des Influences Directes (MID)*

MID	AN	Gouv	Patrona	Syndicat	Prestatè	OSC	PTF
AN	0	2	3	3	4	4	1
Gouv	2	0	4	4	4	4	1
Patrona	1	0	0	1	1	0	1
Syndicat	1	2	2	0	1	1	1
Prestatè	0	0	1	0	0	0	0
OSC	1	1	1	1	0	0	1
PTF	1	1	1	1	1	1	0

© LIPSOR-EPITA-MACTOR

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, octobre 2016

Les influences sont notées de 0 à 4 suivant l'importance de la remise en cause possible pour l'acteur :

0 : Pas d'influence

1 : Processus opératoires

2 : Projets

3 : Missions

4 : Existence

8.1.4.3.2. Matrice des positions valuées (2MAO)

La Matrice des positions valuées Acteurs X Objectifs (2MAO) décrit pour chaque acteur à la fois sa valence sur chacun des objectifs (favorable, opposé, neutre ou indifférent) et sa hiérarchie des objectifs.

Tableau XLII : *Matrice des positions valuées (2MAO)*

2MAO	Législation	Gouvmt	Richesse	Luttes synd	équiprestat	Médiation	Assistance
AN	0	3	4	1	0	1	1
Gouv	3	0	4	2	0	1	1
Patrona	4	4	0	2	0	1	1
Syndicat	4	4	1	0	0	1	1
Prestatè	4	4	0	1	0	0	1
OSC	4	4	1	1	0	0	1
PTF	1	1	1	1	0	1	0

© LIPSOR-EPITA-MACTOR

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, octobre 2016

Le signe indique si l'acteur est favorable ou opposé à l'objectif

0 : l'objectif est peu conséquent ;
1 : L'objectif met en cause les processus opératoires (gestion, etc.) de l'acteur / est indispensable à ses processus opératoires ;
2 : L'objectif met en cause la réussite des projets de l'acteur / est indispensable à ses projets ;
3 : L'objectif met en cause l'accomplissement des missions de l'acteur / est indispensable à ses missions ;
4 : L'objectif met en cause l'acteur dans son existence / est indispensable à son existence

.

8.1.4.3.3. Matrice des Influences Directes et Indirectes (MIDI)

La matrice MIDI permet de repérer les influences directes et indirectes d'ordre 2 entre acteurs. L'intérêt de cette matrice est d'apporter une vision plus complète du jeu des rapports de force (un acteur pouvant limiter l'éventail des choix d'un second en agissant sur lui à travers un acteur relais). L'utilisation de l'opérateur "somme" pour le calcul de MIDI ne permet pas de conserver dans cette nouvelle matrice la signification de l'échelle des intensités adoptée pour évaluer les influences directes dans MID. Les valeurs contenues dans MIDI donnent malgré tout une bonne idée de l'importance des influences directes et indirectes entre acteurs. Deux indicateurs sont calculés à partir de MIDI :

- le degré d'influence directe et indirecte de chaque acteur (Ii, par sommation sur les lignes) ;
- le degré de dépendance directe et indirecte de chaque acteur (Di, par sommation sur les colonnes).

Tableau XLIII : *Matrice des Influences Directes et Indirectes (MIDI)*

MIDI	AN	Gouv	Patrona	Syndicat	Prestatè	OSC	PTF	Ii
AN	6	6	10	8	9	8	5	46
Gouv	6	6	11	9	9	8	5	48
Patrona	3	3	4	3	4	3	3	19
Syndicat	6	5	8	6	6	5	5	35
Prestatè	1	0	1	1	1	0	1	4
OSC	5	4	5	5	5	4	5	29
PTF	5	4	6	5	5	4	5	29
Di	26	22	41	31	38	28	24	210

© LIPSOR-EPITA-MACTOR

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, octobre 2016.

Les valeurs représentent les influences directes et indirectes des acteurs entre eux : plus le chiffre est important, plus l'influence de l'acteur sur l'autre acteur est importante.

8.1.4.4. Réalisation du graphe des influences directes acteur par acteurs

Le plan des influences et dépendances fournit une représentation graphique du positionnement des acteurs en fonction de leurs influences et dépendances directes et indirectes nettes (Ii et Di). Ce positionnement est automatiquement calculé par le logiciel Mactor.

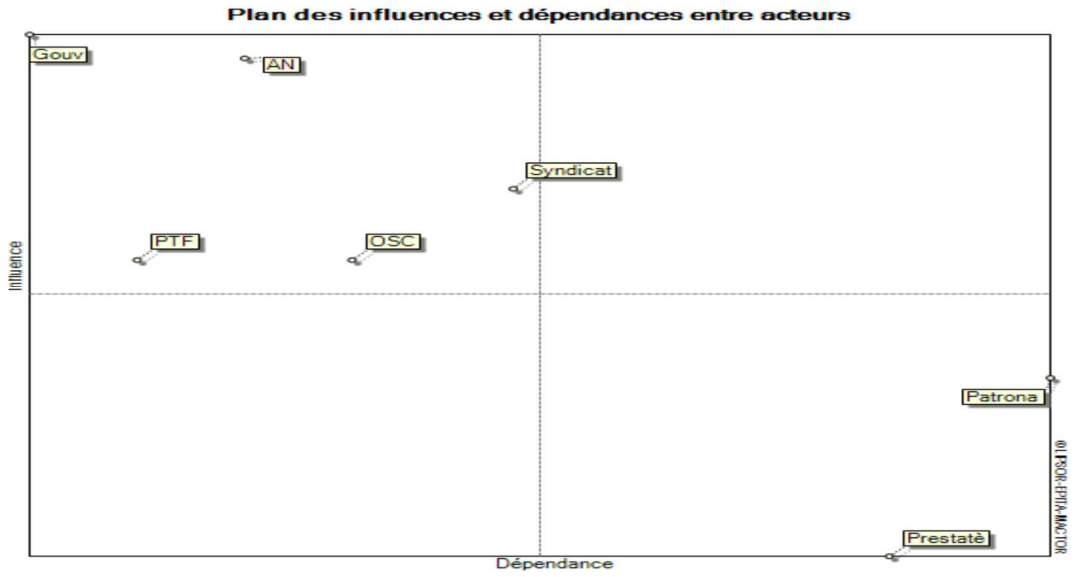


Figure 3 : Plan des influences et dependances entre acteurs

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, 2016

De l'analyse du graphique, on peut classifier les acteurs suivant leurs positions en deux groupes comme indiqué dans le tableau XLIV.

Tableau XLIV: *Répertoire des positions des acteurs*

Acteurs dominants	Acteurs relais
-Gouvernement -Assemblée Nationale -Syndicats -PTF -OSC	***Néant***
Acteurs autonomes	**Acteurs dominés**
Néant	-Patronat -Prestataires

Source : réalisé dans le cadre du présent travail de recherche au moyen du logiciel MACTOR, 2016

Il se dégage des tableaux qu'il faut questionner les responsabilités et les rôles des acteurs dominants tels que le Gouvernement, l'Assemblée Nationale, les Organisations syndicales, les Partenaires Techniques et Financiers et les Organisations de la Société Civile dans le cadre du blocage périodique des mécanismes de concertation, de négociation et de règlement des conflits collectifs de travail. La situation des responsabilités des uns et des autres permettra de reconsidérer cette donne dans le cadre de la promotion d'un dialogue social plus fécond tant au plan national que sectoriel dans la perspective d'un développement durable. Parmi les deux acteurs considérés comme dominés, il y a le patronat qui, en raison du caractère bipartite de la Commission Nationale de Concertation et de Négociation Gouvernement/Centrales et confédérations syndicales, ne siège dans ladite commission. Il y a également les prestataires

aux intérêts divergents qui viennent influencer le processus du dialogue à travers les prestations et services qu'ils octroient.

8.2. Analyse stratégique du dialogue social en milieu scolaire et académique selon le modèle de Crozier

8.2.1. Rappels sur le fondement théoriques du modèle d'analyse stratégique de Crozier

Pour opérationnaliser son modèle d'analyse stratégique, Crozier (1977) a identifié quatre postulats et quatre concepts opérationnels, que l'on a résumés dans le tableau XLV ci-dessous. C'est donc sur la base de ces postulats que l'analyse du fonctionnement du dialogue national et sectoriel au niveau du système de l'Éducation est faite. A cet effet, l'analyse stratégique a étudié donc les relations de pouvoir et les effets des stratégies des acteurs dans l'organisation dudit dialogue social. Elle cherche à mettre au jour les logiques sous-jacentes des systèmes contingents nés de cette interdépendance, car est-elle devenue une méthode de diagnostic organisationnel et d'accompagnement du changement de plus en plus utilisée, par des professionnels (sociologues, spécialistes du management).

Tableau XLV : *Postulats et concepts opérationnels de l'analyse stratégique de Crozier*

N° Postulat	Contenus théoriques	Les concepts opérationnels de l'analyse stratégique selon CROZIER			
		L'acteur et ses enjeux	L'incerti-tude.	Le système d'action concret	Le pouvoir
1er postulat	Une organisation doit être analysée comme un construit social, pas comme une réponse au marché ou à ses contraintes. Elle doit être considérée comme un construit social.				
2ème postulat	Les hommes n'acceptent jamais d'être traités comme des moyens au service des buts que les organisateurs (la direction) fixent à l'organisation. Ils ont des buts propres, pensent différemment de la direction sur les objectifs, et ne sont jamais passifs devant ses décisions				
3ème postulat	L'autonomie relative des acteurs. Le constat part de toutes les observations faites en sociologie du travail: même dans le modèle le plus contraignant, tout acteur garde une possibilité de jeu autonome qu'il utilise plus ou moins.				
4ème postulat	La rationalité limitée. Il s'agit d'un postulat central, s'opposant à l'idée, venue de l'économie, de la rationalité de l'acteur économique qui possède, sur le marché, toute l'information nécessaire pour prendre une décision rationnelle. Or, l'information est toujours incomplète, l'acteur a des stratégies particulières, il ne choisit jamais la solution la plus rationnelle - il n'a pas les moyens de l'appréhender - mais la moins insatisfaisante				

Source : établi à partir de l'exploitation documentaire relative aux travaux de Crozier, 2016

8.2.2. Application du modèle d'analyse stratégique de Crozier et du modèle de l'agir communicationnel de Habemas au dialogue social en milieu éducatif

A la lumière de cet enseignement, il a été important d'identifier les acteurs et leurs pratiques, comprendre leur structuration, leurs rôles et fonctions. C'est dans le cadre de cet exercice, que la matrice de diagnostic stratégique a été modifiée et transformée en un tableau d'analyse synthétique comme on le voit ci-après.

Tableau XLVI : *Cadre d'analyse synthétique et approfondissement des informations extraites de MDS et leur approfondissement*

Acteurs		**Directs**		**Indirects**				**Observations de BIT**
		Gouvernement	**Syndicats**	**Assemblée Nationale**	**Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,**	**Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents**	**PTF**	
Structu-ration	horizon-tale		-Union Syndicale de Commune -Union Syndicale Départementale -Centrale Syndicale	-Constituée d'une Assemblée unique dont les membres portent le titre de député	-Structuration selon les textes de loi de la république	-Structuration selon leurs propres statuts car il s'agit des associations de loi 1901	-Constituée d'une représentation nationale au niveau du pays. - Ils sont presque tous à Cotonou, quelques-uns se sont décentralisés vers l'intérieur du pays	D'après, le rapport du Comité de liberté syndicale, il est à noter que : - le code de travail reconnaît le droit de constituer et d'adhérer à un syndicat. Cependant, les syndicats doivent déposer leur statut auprès
	verticale (du bas vers le haut)	- Elus locaux/ Direction d'école -Communes/ Circonscriptions scolaires -Préfecture/ Directions départementales -Directions nationales -Ministères sectoriels -Gouvernement -Présidence de la république	-Syndicat de base[91] -Fédération[92] -Confédération[93] Syndicale : UNSTB, CSA, CGTB, CSTB, COSI, CSPIB, CSUB, CSEB et syndicats de base du système éducatif béninois					

[90] Le Conseil Economique et Social : Il est régit par la loi n° 92-010 du 16 juillet 1992 portant loi organique

[91] Le Syndicat national ou de base est l'organe de mobilisation et de défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs d'une entreprise, d'un secteur ou d'une même catégorie socio-professionnelle. Ce syndicat se constitue entre travailleurs et/ou travailleuse de branches d'activités professionnelles différentes ayant un caractère national ou local.

[92] La fédération est la structure syndicale qui regroupe plusieurs syndicats relevant d'un même secteur d'activités socio-professionnelle ou appartenant à la même branche d'activité.

[93] Il s'agit d'union de plusieurs fédérations

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	**Syndicats**	**Assemblée Nationale**	**Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,**	**Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents**	**PTF**	
Champ d'intervention	Administratif et politique	Professionnel et Syndical	Politique et législatif	Politique	Société civile	Coopération technique et financier	du ministère de l'intérieur pour obtenir la reconnaissance juridique, sous peine d'amende. -la nouvelle législation a assoupli les restrictions aux droits de grève -le droit de grève est reconnu à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Une nouvelle loi sur la grève a été adoptée
Mode de désignation	Election/Nomination, selon le cas, conformément aux textes de la république	Election : le mode d'élection, la composition et les attributions de la cellule de base sont définis par chaque syndicat affilié à la centrale Syndicale	Election au suffrage universel direct	Election ou nomination selon le cas conformément aux textes républicains	Election ou nomination, ou encore héritage, ordination selon le cas conformément aux textes républicains et de chaque entité	Nomination par leur pays	
Fonctions	Organe exécutif	Groupes de pressions syndicales	Organe législatif	Institutions de contre-pouvoir ou ad'hoc	Société civile	Assistance technique et coopération internationale	
Rôles	-Gestion administrative et politique -Reconnaissance à tous les citoyens le droit au travail, le droit syndical et le droit de grève, puis création des conditions favorables à leur jouissance	- Veille au respect par l'autorité politique des conventions internationales notamment, la convention 087 de l'OIT relative à la liberté syndicale, convention ratifiée par notre pays le 11 décembre 1967	-Exerce le pouvoir législatif et contrôle de l'action de Gouvernement selon la constitution -Vote des lois	-Donne des avis consultatifs au Gouvernement -Réalise des actions de plaidoyer en faveur de la reprise de dialogue -Joue le plus souvent dans l'informel le rôle de facilitateur entre les vrais acteurs	-Assure la veille citoyenne et les actions de plaidoyer -Joue le rôle de médiateur ou de facilitateur -Lobbying	-Donne des appuis et aides au développement dans le cadre du renforcement de l'Etat de droit et du syndicalisme de développement	

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	Syndicats	Assemblée Nationale	Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,	Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents	PTF	
		-Veille aux respects et à l'application des règles et lois inter établies - Sauvegarde des intérêts sociaux des travailleurs - Adopte la démarche préalable de négociation entre organisations syndicales et Gouvernement, à défaut la lutte pour la défense des intérêts des travailleurs -Forme au militantisme syndical					en mai 2001, qui tout en étant inférieur aux normes internationales, représente tout de même une réponse aux préoccupations des syndicats. -la loi n'autorise plus le Gouvernement à interdire une grève, telle qu'elle soit, en déclarant qu'elle menace l'économie
Stratégies	-Programme d'action -Audiences -Séminaire/tables ronde -Sensibilisation à travers les tournées Gouvernementales -Répressions policières	-Transformation des demandes et besoins des travailleurs en revendications syndicales, -Les négociations	Sessions parlementaires	-Avis consultatifs - Facilitation/médiation -Séminaire thématique	-Veille citoyenne -Plaidoyers -Médiation et facilitation	Participation aux cadres des concertations sur les thématiques ou aspects relevant de leur domaine de compétence	

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	Syndicats	Assemblée Nationale	Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,	Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents	PTF	
	-Médiatisation des initiatives du Gouvernement -Mise en place des mécanismes de dialogue social au niveau national comme sectoriel: -Le Conseil Consultatif de la Fonction Publique [94] - Le Conseil National du Travail[95] -La Commission Nationale de Sécurité et Santé au Travail[96] -Le Conseil d'Arbitrage [97] - La Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective	-Les avertissements (par communiqué de presse, conférence de presses, interview etc…) -les ultimatums -les Sit-in -Les marches de protestation -Les grèves[98]					ou l'intérêt national. -la loi ne retire pas l'exigence d'un délai de préavis avant le début de toute action de grève, mais celui-ci passe de cinq jours à trois. Elle impose toujours des limites en exigeant la continuité

94 Cf décret n° 2002-571 du 31 décembre 2002 portant création, attribution, organisation et fonctionnement

95 Cf décret n° 87-50 du 06 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du CNT et le décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement)

96 Cf décret n° 2000-178 du 11 avril 2000 portant organisation et fonctionnement

97 Il comprend, un modèle de tripartisme accompli, un Magistrat de la Cour d'Appel, un Président du Tribunal de première Instance, deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs du tribunal du ressort désignés par décision du Ministère du Travail

98 C'est la dernière étape des luttes syndicales, elle est la cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Elle est régie par la loi N° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du bénin. Elle définit le droit de grève, les champs d'application, les procédures, des sanctions en cas de non-respect des procédures et enfin de diverses dispositions

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	**Syndicats**	**Assemblée Nationale**	**Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,**	**Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents**	**PTF**	
	Gouvernement/Centrale et Confédérations Syndicales						des services publics et elle permet au Gouvernement de réquisitionner des fonctionnaires en cas de grève. Ce qui permet à certains départements du Gouvernement d'empêcher les fonctionnaires de faire de grève en profitant de la marge de manœuvre, accordée par la loi, pour adresser de
Incertitudes critiques	-Avenir de la gouvernance politique, administrative, économique et financière	-Avenir de la gouvernance syndicale	-Priorités de l'Assemblée Nationale	-Sort réservé à leurs avis consultatifs par le Président de la République	Avenir de la société civile de plus en plus menacé par la politisation	-Priorités des PTF -Orientation de leurs interventions	
Problèmes et Tendances lourdes	-Crises économique et financière -Dépendance vis-à-vis de l'extérieur -Achat de conscience des responsables syndicaux par certaines autorités - Le non-respect de la liberté syndicale par certaines autorités, -L'absence de limite entre le syndicalisme et la politique - La méconnaissance et l'ignorance des textes par les autorités -Les abus du pouvoir de la part des autorités de tutelle dans le cadre des nominations, sanctions et redéploiements	-Absence de l'éducation ouvrière ou de formation au militantisme -Absence de limite entre le syndicalisme et la politique - La méconnaissance et l'ignorance des textes par les salariés - Manque de moyens pour organiser les manifestations syndicales - La lutte pour le leadership, ce qui	-Politisation à outrance				

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	**Syndicats**	**Assemblée Nationale**	**Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,**	**Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents**	**PTF**	
	- La marginalisation du syndicat par les autorités dans certains lieux de travail aussi bien privé que public - Le refus de certaines autorités de venir en aide (logistique, financier etc…) aux syndicats pour leurs permettre de mener leurs activités - Instabilité institutionnelle des ministères en charge de l'Éducation - Indifférence aux dispositions normatives -Ethno régionalisme -Mauvaise gouvernance - Politisation de l'administration	conduit à la pluralité syndicale -- Indifférence aux dispositions normatives - Croissance démographique des apprenants et organisations syndicales - Déviance syndicale					longues listes d'employés susceptibles d'être réquisitionnés.
Principales dispositions juridiques et administratives régissant les relations entre Gouvernement	- La constitution : Elle garantit le droit à la liberté de pensée, de conscience, d'opinion et d'expression, d'association, de réunion etc…le droit au travail à tous citoyens, le droit de grève… - Le code du travail : Régi par la loi N° 98-004 du 27 janvier 1998 portant nouveau code du travail en République du Bénin. Des dispositions relatives à la liberté syndicale dans un titre intitulé : « des rapports collectifs de travail ». - La convention générale de travail : elle est régie par la loi N° 97-027. Elle a pour objet principal de fixer les divers éléments et modalités permettant d'améliorer les conditions de travail des employés qui sont l'une des sources du droit du travail. - Le statut des agents permanents de l'Etat : Il est régi par la loi N°86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat. Il contribue à la gestion équitable des ressources humaines de la fonction publique.						

Acteurs	Directs		Indirects				Observations de BIT
	Gouvernement	**Syndicats**	**Assemblée Nationale**	**Autres institutions de la république et structures ad'hoc (CES[90], OPM,**	**Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents**	**PTF**	
/employeur et Syndicats	-Le décret 2009-519 du 16 octobre 2009, portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrale et Confédérations Syndicales -D'autres textes législatifs et règlementaires existent, par exemples, les arrêtés de création des Conseil Sectoriel de Dialogue Social						

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'analyse du tableau **XLVI**, on perçoit comment le dialogue social est structuré au Bénin, l'ensemble des acteurs et mécanismes qui y interviennent, le jeu des acteurs à travers les stratégies et les pratiques auxquelles s'adonnent toutes les parties prenantes. Le **tableau XLVI** montre bien qu'il existe des acteurs directs et ceux indirects qui sont tous impliqués dans une sorte d'ensemble de systèmes en inter-relation, les uns influençant les autres, par divers mécanismes : organisation, textes de loi et réglementaires etc.

8.2.3. Analyses et interprétations

D'abord, il faut souligner au passage que le dialogue social dans le système éducatif est assuré au plus haut niveau, du côté des syndicats, par les mêmes centrales et confédérations syndicales qu'on retrouve encore dans d'autres secteurs ou domaines d'activité. Ce sont généralement les mêmes acteurs, à la différence qu'au niveau intermédiaire, ou à la base, les responsables syndicaux sont le plus souvent issus de la corporation des enseignants.

Ensuite, il faut noter que le dialogue en tant que processus au niveau sociétal engage souvent plusieurs acteurs. Car il existe également des gens qui y travaillent dans la plus grande discrétion. Malgré l'implication d'acteurs extrêmement variés et diversifiés, le système de dialogue social au Bénin, et particulièrement dans le système éducatif, est fondamentalement bipartite. Car, on observe généralement deux acteurs: le Gouvernement et les organisations syndicales. Le système dans lequel, ces deux acteurs sont imbriqués est délimité par deux formes de relations :

- les relations professionnelles entre les travailleurs dans les lieux de travail. Ce sont ces relations qui leur permettent de s'organiser, dans leur cadre de travail, en syndicats pour défendre leur cause commune (intérêts matériel et moraux) ;
- les relations professionnelles et administratives entre les travailleurs et le Gouvernement qui est ici leur employeur. C'est grâce à celles-ci que la conduite à tenir, par le Gouvernement et les syndicats, est définie et clarifiée. Ces relations sont régies par des règles, qui régulent les différentes formes de négociation comme celles collectives, ou sectorielles, les différentes luttes syndicales qui aboutissent le plus souvent à la grève.

  Au niveau du secteur public, précisément au niveau national et sectoriel (ministères), les discussions se font, selon le cas, entre les centrales syndicales et le Gouvernement d'une part, et d'autre part entre les syndicats de base ou leurs représentants et les autorités ministérielles au plus haut niveau de la hiérarchie. En cas de désaccord, ils peuvent s'adresser en cas de besoin à la juridiction de leur choix.

Dans le système éducatif, les acteurs n'ont pas la même compréhension ou la même opinion du dialogue social. Si du côté des gouvernants (autorités et cadres d'administrations et d'institutions), on estime que le dialogue existe et que le Gouvernement est ouvert à un dialogue social productif, à l'opposé d'un dialogue de sourd avec ses partenaires; les syndicats quant à eux, ne le valorisent, ou ne l'apprécient pas autant, tel que observé depuis 2006. La raison généralement évoquée est que plusieurs de leurs revendications sont restées sans solutions, et pourtant un certain nombre d'arrangements institutionnels sont en place, et fonctionnent tant bien que mal, aux niveaux national et sectoriel.

Le dialogue social en milieu éducatif qui n'est qu'un dialogue au niveau sectoriel, reflète quelque peu, ce qui se passe à l'échelle nationale. S'il est vrai que les CSDS essayent de tenir régulièrement leurs sessions annuelles, il faut reconnaître que beaucoup de revendications, notamment à caractère salarial et financier, ne relèvent pas de leurs prérogatives. Elles doivent par conséquent, être traitées dans le cadre de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Gouvernement/Centrales ou Confédérations Syndicales. Or, c'est à ce niveau qu'il est observé des tentatives de blocage provenant des deux parties en conflits. Cet état de fait montre que les relations entre le Gouvernement et les Organisations syndicales se sont considérablement détériorées, en dépit de l'existence d'une multitude de mécanismes de dialogue.

Mieux, quand on analyse les arrangements institutionnels régissant le dialogue social au Bénin, on note une pléthore de textes législatifs et règlementaires provenant essentiellement des pouvoirs politiques. Aussi, constate-on que le dialogue social à la base ou de proximité (école, circonscriptions scolaires, directions départementales) est très peu considéré et valorisé au profit du dialogue social au sommet (ministères ; cadres nationaux de concertations, de négociation et de dialogue ; Gouvernement), où se prennent les décisions les plus importantes avec les centrales. Cela suppose qu'il y a une multiplication des règles et une centralisation du dialogue social, qui pourraient être à l'origine des dysfonctionnements constatés au niveau du dialogue sociétal en général, et particulièrement dans le système éducatif national. Car, à en croire Crozier (1977), c'est « la centralisation et la multiplication des règles qui aboutissent à la constitution de ''cercles vicieux bureaucratiques'' qui rigidifient l'organisation ». Autrement dit, les acteurs se retrouvent dans une situation de blocage, en raison de la rigidité des règles.

Les Organisations syndicales, le Gouvernement tout comme les cadres et espaces de dialogue social sont tous des institutions mises en place par les hommes dans le sens de régler leurs divers problèmes dans le cadre des rapports qu'ils entretiennent entre eux. Ici, c'est le

Gouvernement qui emploie les travailleurs enseignants du secteur public, ayant souvent des revendications professionnelles. Il faut bien trouver un moyen de les écouter, d'échanger avec leurs représentants et de trouver ensemble une solution qui satisfasse tout le monde, donc l'intérêt général. De ce point de vue, on conçoit pourquoi Crozier (1977) traite les mécanismes de dialogue, comme une construction sociale. Cela relève de la capacité des hommes et plus largement des institutions du pays (Gouvernement, Organisations de la Société Civile, syndicats etc.) qui, malgré leurs diversités. Cela traduit que ces acteurs institutionnels se donnent des moyens de collaboration dans leurs rapports conflictuels parce qu'ils sont "rationnels en communication" (**Vérification du 1er postulat de Habermas**). Ainsi, le dialogue tel que matérialisé ou perceptible au Bénin est une construction sociale, réalisée essentiellement à partir des textes nationaux, sans occulter certaines conventions et recommandations de l'OIT. (**Vérification du 1er postulat de Crozier**).

Au regard des stratégies et des problèmes évoqués dans le tableau ci-dessus, on se rend aisément compte que, malgré l'existence de tous ces mécanismes mis en place à base de textes législatifs et règlementaires, on observe des tentatives de blocage du dialogue social. En dépit du fait que, le Gouvernement et les Organisations syndicales soient tous soumis à ces mécanismes et textes, ils conservent chacun d'eux, une certaine liberté et autonomie qui leur permettent d'être conséquents en vers chacun d'eux. Ils ne subissent pas les règles, quand celles-ci ne les arrangent pas, mais s'efforcent à leur donner une interprétation allant dans le sens qu'ils souhaitent. L'exemple des deux décrets instituant l'augmentation des 25 % de l'indice salarial, d'abord au niveau des enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire, puis après au niveau de tous les agents permanents de l'Etat, est encore vivace dans les consciences individuelles comme collectives. Face à cette mesure d'extension des 25% que les syndicats d'enseignants qualifient d'injustice, ils n'ont pas hésité à user de leur pouvoir syndical pour inviter les militants à la mobilisation générale pour paralyser les activités scolaires. Il s'en est suivi un vaste mouvement de grève qui a duré trois mois environ, malgré les initiatives de médiation sporadiques qu'ont entreprises certaines institutions et organisations de la société civile.

Quelques fois et après maintes hésitations, certains Gouvernements se sont engagés dans des actes qui s'apparentent aux représailles, en opérant des défalcations sur les salaires des grévistes. A ce propos et dans une démarche pédagogique, le Président Guillaume Athanase Talon a livré un message dans lequel il a précisé sa conception relative aux défalcations dans le cadre d'une rencontre avec le Collectif des Associations des Eglises Evangéliques du Bénin

(CAEB) tenue le 1er mars 2018 au Palais de la Présidence de la République. A cette occasion, il disait exactement ce qui suit :

> « Les choix que nous faisons et les réformes que nous opérons ou du moins que nous initions, sont de nature à changer l'ordre des choses au Bénin, presque toutes. Monsieur le Président, les défalcations que le Gouvernement opère sur les salaires et qui correspondent au nombre de jours de grève, ne sont pas une sanction. La défalcation n'est pas une sanction, la défalcation n'est pas une punition, contrairement à ce qu'on peut penser. Choisir d'aller en grève est un acte de dignité, un acte de responsabilité. Et, être digne, c'est de ne pas réclamer d'être payé alors qu'on a fait grève, alors qu'on n'a pas travaillé. Je veux que mes concitoyens soient des hommes dignes qui méritent le respect de la discussion et de la négociation et veuillent bien qu'on mesure la gravité de leur acte pour que l'on comprenne qu'elle est la cause qu'ils défendent. S'il faut faire grève et percevoir le salaire correspondant au nombre de jours de grève, est-ce que cela n'enlève pas le sérieux à la cause qu'on défend ? Celui qui refuse de travailler, renonce au paiement des jours de grève ; il donne de la valeur à la cause qu'il défend. Sinon, si on peut s'arrêter d'aller à son travail pour une cause et percevoir son salaire, on peut aller en grève pour n'importe quoi, même si la cause n'est pas sérieuse. Donc, nous avons besoin également de donner à la grève toute sa valeur. Il faut donner à la grève, si on doit aller en grève, si le droit de grève doit être exercé, il faut lui donner toute sa grandeur. Ne pas aller au travail, c'est prendre le risque de renoncer à son salaire ou ne pas percevoir son salaire parce que la cause qu'on défend est si juste qu'on va jusqu'à cette limite. Et c'est pour ça, si nous œuvrons à restaurer dans le pays les valeurs, nous aurions tort de ne pas les défalquer les jours de grèves. Chers Pasteurs, votre rôle, c'est aussi celui-là » **Extrait du message du Président Guillaume Patrice Talon lors de sa rencontre avec les pasteurs évangéliques le 1er mars 2018.**

En procédant ainsi, les gouvernants ont toujours clamé que les textes prévoient lesdites défalcations lorsque les grèves sont illégales en référence au cadre normatif, notamment à l'article 24 de la loi 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin. En effet, cet alinéa stipule clairement ceci : «toute grève entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales. Aucune réduction n'est appliquée si l'interruption de travail a duré moins d'une journée ». Mais ces dispositions sont complétées par celles de l'article 25 qui recommandent que « les grèves ayant pour motifs la violation des libertés fondamentales et de droits syndicaux universellement reconnus ou le non-paiement des droits acquis par les travailleurs, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire ou de traitement […] ». Chacune des parties en conflits pensent qu'elle est couverte par la loi.

Autrement dit, en ce qui concerne le pouvoir exécutif, les gouvernants pensent que leur démarche de défalcation à laquelle s'opposent généralement les Organisations syndicales s'inscrit en droite ligne de la loi. Pour les responsables syndicaux, c'est plutôt la défalcation qui constitue un acte illégal et donc, en opérant illégalement des défalcations sur les salaires pour fait de grève, le Gouvernement a décidé d'affronter les travailleurs, a rétorqué le Secrétaire Général de la COSI-Bénin.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des défalcations, il est apparu un certain nombre de dysfonctionnements administratifs qui n'ont pas permis de traiter les grévistes avec équité. En général, les syndicats exigent toujours la rétrocession des fonds défalqués à leurs militants et face à l'obstination du Gouvernement, certains responsables syndicaux boycottent, ou refusent de poursuivre les négociations, parfois seulement pour des questions préjudicielles. Dans une telle crise, les Gouvernements hésitent souvent à convoquer à bonne date, les nouvelles assises de ladite commission nationale, comme c'est le cas de la session qui devrait suivre celle de la commission nationale de négociation collective d'octobre 2011.

Un autre phénomène sociétal qui est observé et qui témoigne de l'inobservance des textes en vigueur par l'ensemble des protagonistes, c'est le prolongement du dialogue social de son cadre formel officiel initial vers des circuits informels qui accueillent, avec ou sans l'appui des facilitateurs, les partenaires sociaux (Gouvernement et responsables syndicaux) organisés cette fois-ci en de groupes stratégiques plus restreints pour poursuivre les négociations à l'insu des faîtières et des pairs. Ces concertations informelles presqu'à huit clos débouchent généralement sur un accord d'engagements mutuels difficiles à obtenir dans un espace formalisé, connu de tous et auquel prend part l'ensemble des protagonistes en fonction de la règlementation en la matière. Quel est alors le catalyseur ? Par rapport à ce questionnement, on note que les spéculations vont dans tous les sens. Toutefois, force est de constater que les considérations et les pratiques, puis les modes de fonctionnement du dialogue social dans l'informel ne sont pas identiques à ceux de l'arène officielle. Un exemple pour l'illustrer.

En effet, à l'issue des négociations, dès qu'advient le temps de procéder à la signature du relevé des conclusions des séances de concertation, les responsables syndicaux ayant pris part aux pourparlers, opposent toujours à la délégation de la partie Gouvernementale, le droit de consulter d'abord leurs mandants à travers des assemblées générales pour savoir la conduite à tenir. Mais, dans le cadre des processus informels, les responsables syndicaux ont tendance à prendre des décisions sans même consulter leur base, leurs pairs et leurs partenaires, en les mettant à l'évidence et cherchant à expliquer les motivations de leur démarche. Très souvent, lorsque les parties prenantes s'enlisent dans un dialogue de sourd au niveau de la commission nationale de négociation, les réseaux informels exploités provoquent toujours un début de décrispation de la tension sociale diversement apprécié autour duquel se forment deux groupes essentiels : les soutiens et les opposés. L'un finit toujours par prendre le dessus sur l'autre, comme quoi, à l'instar de la conception du pouvoir de Michel Crozier (1977), le dialogue est relationnel.

Voilà donc deux principaux acteurs qui décident ensemble d'avoir une commission pour dialoguer, mais n'attachent pas du prix au respect des règles qui régissent cette commission. La liberté minime et l'autonomie relative dont jouissent les parties prenantes, font que leur pouvoir respectif (exécutif ou sécant) est toujours en confrontation. Le simple fait que chacun des partenaires sociaux (Gouvernement et Syndicats) possède toujours une certaine marge de liberté dans le cadre du dialogue social national et sectoriel peut constituer des "zones d'incertitude" vis-à-vis des uns ou des autres. Alors pour quitter le stade de l'incertitude vers celui de la certitude, il y a nécessité de dialoguer effectivement. Mieux, on s'aperçoit que le système d'action concret du dialogue social dans le système éducatif contient des règles formelles, des règles informelles en reconstruction quotidienne et des relations d'alliance ou d'opposition entre groupes d'acteurs leur permettant de prendre parfois ensemble des décisions par un consensus légitimé par une procédure délibérative (**vérification du 2ième postulat de Habermas**). Toutes ces pratiques autour du dialogue ne font qu'attester **le deuxième et le troisième postulat de Crozier (1977)**. Car, selon celui-ci, l'organisation n'est en fin de compte rien d'autre qu'un univers de conflits, et son fonctionnement, le résultat des affrontements entre des rationalités multiples et divergentes d'acteurs relativement libres, utilisant les sources de pouvoir à leur disposition.

Au Bénin pour des questions stratégiques et d'intérêts, il arrive que les émissaires du Gouvernement ou les syndicats fassent de la rétention d'informations stratégiques. C'est par exemple, le cas de certains membres de Gouvernement qui évitent d'associer les syndicalistes à la prise de certaines décisions pourtant engageant leurs militants, ou la mise en œuvre de certaines activités d'ordre professionnel relevant de leurs prérogatives, parce que n'attachant forcément pas du prix à la transparence. Par exemple, il existe des suspicions par rapport au salaire politique. Il y a également l'exemple de certains dirigeants syndicaux qui, après avoir déclenché un vaste mouvement de grève, se laissent finalement corrompre par l'autorité de tutelle ou ses partisans en vue d'arrêter la grève, sans avoir obtenu satisfaction de la revendication ou une quelconque promesse allant dans le sens d'une future satisfaction. Et comme, c'est un secret scellé entre les meneurs et l'autorité, ils lèvent la motion de grève, mais la revendication demeure. Tous les travailleurs et enseignants qui, rationnellement comptaient, sur une issue heureuse, deviennent donc des victimes innocentes. D'où, **la confirmation du quatrième postulat de Crozier relatif à sa notion de rationalité limit**ée.

Par ailleurs, on n'achèvera pas cette analyse stratégique, sans illustrations de cas concrets.

8.2.4. Exemples de confrontations verbales par médias interposés entre les acteurs

Il s'agit, en l'occurrence, du ministre du travail et de la fonction publique et de certains responsables syndicaux qui ont échangé certains propos par médias interposés. On a pris soins d'en rapporter avec fidélité quelques extraits de leurs discours qui illustrent bien cette confrontation. Ces propos en termes de données ci-dessous présentées, ont été également commentés par endroits.

En effet, voici un extrait de la déclaration du Ministre du travail et de la fonction publique à la veille du 1er mai 2012 :

> « je prends acte des points de revendications que vous venez de me présenter à travers vos différents cahiers de doléances. Je vous rassure que tous ces points ont été enregistrés de façon exhaustive ; ils feront l'objet d'une synthèse et d'un compte rendu précis au Gouvernement qui les analysera et prendra des dispositions nécessaires, afin de les discuter avec vous dans le cadre prévu à cet effet. Vos revendications ne pourront trouver satisfaction que dans le cadre d'un dialogue franc et sincère dans une ambiance apaisée ».

Un autre jour, le même Ministre est revenu faire sur les écrans de la télévision nationale cette mise au point citée ci-dessous:

> « nous étions tous d'accord préalablement au sein de la Commission nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales qu'il n'y aurait plus grève de revendication à caractère salarial avant 2015. Voilà comment nous violons les dispositions réglementaires au Bénin ».

Face à l'offensive du Gouvernement par le biais de son ministre de travail et de la fonction publique, les responsables n'ont pas manqué de réagir de manière prompte et toujours par presse interposée. Il ne sera pas évoqué ici toutes les réactions, mais on se contentera de quelques-unes. Dans cette perspective, il faut se référer à la réaction de l'actuel Secrétaire Général de la COSI qui déclarait ceci:

> « on n'a jamais dit qu'il n'y aurait plus de grèves dans ce pays. Mais il y aura des grèves pour faire augmenter les salaires de 2011 à 2014. C'est pour ça que les enseignants exigent le décret 555-2011 qui dit, qui prévoit clairement qu'en étendant clairement les 25% à tous les agents de l'Etat, que ce décret n'excluant pas les enseignants devra leur être appliqué. Qu'il vous souvienne, nous avons appelé les enseignants à reprendre le travail et à laisser les centrales et confédérations continuer la discussion avec le pouvoir; nous avons souhaité que le pouvoir rouvre les négociations Centrales/Gouvernement; nous avons adressé une correspondance au Gouvernement qui est là, si vous voulez, nous pouvons vous la faire voir et bien, jusque-là le Gouvernement n'a pas appelé les centrales pour négocier ».

En revenant à la charge, le Ministre du travail a encore tenu des propos de clarification dont voici un extrait :

> « Qu'il vous souvienne mesdames et messieurs que, dans la résolution de ces crises dans leur ensemble, il n'a été question essentiellement que de la revalorisation des indices de

> traitement de salaires des agents de l'Etat dans leur diversité et de la non-discrimination en matière d'emploi et de traitement. Sommes-nous véritablement prêts à construire ensemble un Etat de droit dans lequel le droit syndical ne peut s'exercer que dans le cadre défini par la loi? Avons-nous besoin de ne gérer notre milieu de travail que par des grèves ? Quelle est la part contributive des différents mouvements sociaux dans la promotion des différents facteurs de développement de notre pays ? La Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales, et les autres cadres bipartites ou tripartites de concertation et de négociation nous sont-ils utiles dans la prévention et la gestion des conflits sociaux ? »

Du fait que les propos du ministre tentent à tenir les responsables syndicaux comme auteurs de la situation de blocage du dialogue social, le responsable syndical a voulu faire savoir à l'opinion nationale et internationale que les syndicalistes n'en sont pour rien. Il ne fait aucun doute pour ce responsable syndical que :

> «C'est le pouvoir qui diabolise les syndicalistes, le pouvoir donne l'impression et a toujours dans sa tête un préjugé. D'ailleurs, il faut que le pouvoir gomme cette pensée là parce que les syndicalistes ne sont pas des va-t-en-guerre. Nous ne sommes pas là pour détruire, c'est notre pays le Bénin. Si nous le détruisons, nous allons tous en pâtir. S'il y a grève, le pouvoir n'a pas le sens de l'anticipation parce qu'il faut anticiper, mais il n'anticipe pas ».

Le ministre revient à nouveau par une autre déclaration dont voici une séquence :

> « La dernière crise sociale que nous avions connue aurait pu être gérée pacifiquement si les responsables syndicaux et travailleurs avaient compris la nécessité de laisser travailler normalement la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales telle qu'elle est régie par le décret 2009-519 du 16 octobre 2009 ».

Et comme la communication est à la portée de tous les acteurs, la population béninoise a eu droit à d'autres sons de cloches, notamment à la suite des mouvements de grève de janvier à mars 2012, et qui ont fait l'objet de défalcation. Il s'agit notamment du porte-parole du Front qui déclarait ceci :

> « Des tentatives unilatérales du Gouvernement et par presse interposée de nous imposer un calendrier réaménagé avec privation des congés de pâques, nous avons opposé un refus catégorique et contraint les Ministres en charge de la maternelle et du primaire, puis du secondaire et de la formation technique professionnelle à ouvrir des négociations. Ainsi, le relevé des conclusions de la séance de concertation de 11 avril 2012 signé par les ministres a consacré le consensus retrouvé. Dans ce sillage, les enseignants ont démontré leur esprit patriotique en reprenant les cours le lundi 16 avril 2012. De leur côté, les ministères se sont engagés à faire aboutir nos exigences contenues dans ledit relevé. De l'examen de ces engagements, il ressort que (a) la rétrocession des fonds illégalement défalqués en mars et en avril 2012 n'est pas encore acquis. Le Gouvernement a choisi le silence et l'indifférence face aux drames sociaux engendrés par cette défalcation (b) la convocation du cadre de négociation Gouvernement/centrale syndicale devant étudier avec sérénité les revendications objet de débrayage n'est pas encore effective….Au regard de tout ce qui précède, le front n'entend nullement transiger sur la non rétrocession

> des fonds défalqués …Exige la convocation sans délai du cadre de concertation Gouvernement/ Centrales ».

Par ailleurs, comme pour jouer la carte de l'apaisement, la plus ancienne des centrales syndicales à travers son actuel Secrétaire Général était aussi montée au créneau pour faire une déclaration dont cet extrait est cité à juste titre:

> « Le dialogue social, c'est entre deux personnes et la façon dont nous abordons le dialogue social dans notre pays, sort complètement du cadre de partenariat ; nous assistons à des injures parce que d'autre part, les gens ne maitrisent pas les textes. Au lieu de chercher à museler ou à faire une relecture de la loi sur la grève, c'est d'abord voter la loi sur le droit syndical pour clarifier le paysage syndical. Si l'UNSTB a un appel à lancer, c'est que nous nous nous mettions ensemble pour réfléchir sur l'avenir du mouvement syndical, repenser à la manière de faire la grève et de conduire les travailleurs dans la bonne direction afin que chacun puisse connaitre ses droits et devoirs pour qu'en retour, nous puissions exiger un partage équitable de la plus-value, car l'espoir est permis pour un lendemain meilleur ».

Par ailleurs lorsqu'après la conférence des SG tenue le 23 avril 2018, le Front d'action des syndicats, par la voix d'un de ses porte-paroles, Romeo PETHOS, voudrait rendre publique la décision de suspension de motion de grèves entreprises depuis le 16 janvier 2018, il a accompagné cette nouvelle par la déclaration médiatique suivante très riche en informations aussi bien sur le dialogue social que sur les usages autour des mouvements de grève:

> « La motion est suspendue depuis la soirée du 23 avril et les cours reprendront dès le 26, non pas parce qu'il y a eu de grandes avancées, mais parce les SG réunis en conférence de SG se sont posés un certain nombre de questions ? Lorsque deux entités politiques contradictoires s'affrontent, le front doit-il leur servir de caution ? Au regard de l'allure que prend le mouvement, les directions multiples que prenait le mouvement, parce que tout le monde n'était plus en mouvement pour la même chose. Pendant que certains étaient en mouvement pour les revendications d'enseignants, d'autres étaient en mouvement pour se donner une certaine visibilité pour les élections professionnelles, d'autres encore le sont pour des objectifs politiques. Donc, tout le monde cohabite sur le même terrain. On va voir les militants et on les conduit à un niveau de rêve paradisiaque et lorsque la mauvaise foi du Gouvernement se fait sentir, on a du mal à leur dire qu'on reprend C'est aussi ça que nous vivons. Maintenant, voilà un Gouvernement qui ne bouge pas et lorsque l'on constate tout cela, est-ce que les dirigeants syndicaux doivent pouvoir dire qu'on fonce, qu'on fonce, on va jusqu'au bout. Le bout là, c'est où ? Et lorsqu'on aurait foncé et on irait au pourrissement et après le pourrissement lorsque la situation ne serait pas réglée, on fait quoi ? Mais le mouvement n'est plus suivi de la même manière dans tous les départements ; et il faut aussi oser le dire. Dans les écoles primaires, les directeurs travaillent, ils s'enferment avec leurs élèves de CM2 pour travailler. Les stagiaires vont en classe. Maintenant sur tous ceux qui sont en mouvement, l'IMP est sortie, les vacataires sont sortis, quatre des six confédérations sont sorties et vous pensez que tous ceux-là n'auront pas d'impact pour qu'un dirigeant du Front puisse regarder tout ça-là en face pour pouvoir faire une analyse objective ? Donc c'est en cela que le dirigeant doit prendre la mesure des choses et oser anticiper. C'est pourquoi nous avons pris au cours de l'Assemblé générale de 23 avril la décision salutaire de raccrocher, de faire ce qu'on appelle un repli tactique non parce qu'on a capitulé, mais parce que on se donne des armes pour mieux bondir ».

De l'analyse de tous ces propos, il ressort que le pays est dans une situation de blocage, puisque jusqu'à présent, le dialogue social notamment au sein de la Commission nationale n'a pas du tout évolué. Autrement dit, la crise sociale est là et se cristallise de plus en plus tout simplement parce que l'exercice de la grève est également détourné de façon insidieuse de son objectif initial vers d'autres finalités qui servent aux intérêts égocentriques. S'il est vrai que la réouverture du dialogue social fait également l'objet de revendication de la part des responsables syndicaux, il n'en demeure pas moins que ceux-ci ont aussi contribué au pourrissement de la situation de par leurs comportements, même s'ils n'en sont pas les tous premiers responsables. Le premier responsable, c'est incontestablement le Gouvernement.

Dans cette crise au niveau du dialogue social, les acteurs principaux se sont livrés pratiquement à une ''guerre de communication''. Dans ce bras de fer entre Gouvernement et Organisations syndicales, les canaux médiatiques ont été abondamment utilisés. Autrement dit, il y a eu une forte médiatisation de la crise sociale, notamment du blocage du processus du dialogue social dont le bilan peut se révéler plus négatif. Ainsi, au-delà du souci d'information de l'opinion nationale et internationale, l'usage abusif des médias cache d'autres motifs: la cristallisation et la généralisation du conflit social du travail, puis la victimisation des uns ou des autres.

Dans cette guéguerre entre le pouvoir exécutif et le pouvoir syndical, lequel arrive-t-il à se positionner comme une victime et non comme un victimaire, dans les consciences individuelles et collectives afin de gagner la sympathie, le soutien et la solidarité du grand public ? C'est donc tout un enjeu qui est là, et les médias qui jouent un rôle d'amplification pourraient les aider à relever ce défi. Mais attention! L'immixtion des médias dans un processus de dialogue entre des acteurs ayant des intérêts divergents et des positions difficilement conciliables, pourrait avoir des revers, c'est-à-dire des fonctions latentes, qui n'étaient pas forcément attendus. L'exemple des tentatives de la politisation du dialogue social est encore vif dans la mémoire de certaines personnes enquêtées, notamment l'entrée des forces politiques de l'opposition dans ce débat.

Cependant, les médias peuvent aider à sortir de ce pourrissement du dialogue social, ou tenter de contribuer au dégel de la situation déplorée dans un Etat où la presse est vraiment libre, indépendante et non partisane, et où les journalistes font correctement leur travail de médiation. Dans ce sens, les médias constituent un cadre de dialogue social.

8.3. Perspectives en matière de dialogue social au Bénin (cas spécifique des enseignants)

A l'étape où le Bénin se trouve actuellement par rapport au dialogue social caractérisé par une crise de défiance entre le Gouvernement et les syndicalistes, on pourrait croire que ce pays ne sortirait pas de cette impasse. Or, de par le passé, le peuple béninois a su faire montre de ses capacités à régler de manière consensuelle et pacifique, les problèmes majeurs auxquels le pays était confronté. Ce peuple avait étonné la société-monde par son ingéniosité inédite à résoudre ses problèmes politiques et sociaux, dans le cadre d'un dialogue national traduit par la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation en 1990. Ce génie béninois, il ne l'a pas encore perdu, même s'il tergiverse beaucoup actuellement, les signaux de bien-être n'ayant pas encore viré au rouge comme dans le passé. A la veille de la Conférence Nationale, l'Etat béninois n'arrivait plus à honorer ses engagements vis-à-vis des travailleurs et de ses créanciers.

A la date d'aujourd'hui, les salaires sont à jour dans le milieu enseignant, et les syndicats se battent pour les améliorer à travers des primes ou une revalorisation de la base indiciaire. Le fait que l'Etat béninois était dans l'impossibilité d'honorer ses engagements, le mettait dans une sorte de situation de faiblesse défavorable au dialogue. Ce n'est plus exactement le cas aujourd'hui, mais avec les débrayages systématiques, il arrive au Gouvernement de se retrouver dans un rapport de forces déséquilibré à son désavantage. Dans ces cas, le Gouvernement n'a pas d'autres choix que celui de provoquer une rencontre avec ses partenaires sociaux, pour débloquer temporairement la situation conflictuelle entre eux.

Comme on l'avait évoqué, le dialogue au niveau des CSDS existe et fonctionne tant bien que mal. C'est à l'échelle nationale que des blocages subsistent. Cela est dû à plusieurs facteurs et paramètres politiques, sociaux et économiques. S'il est vrai que la société béninoise est confrontée à un certain nombre de crises (sociale, politique, énergétique, économique, financière), il n'en demeure pas moins que, quand le peuple décide réellement de compter avec son génie, ces difficultés peuvent être surmontées pour ne pas laisser le pays tomber dans l'abîme total.

8.3.1. Synthèse des faiblesses du système actuel du dialogue social

Comme toute œuvre humaine, le système actuel du dialogue social présente des lacunes et dysfonctionnements. Ses problèmes et difficultés ont été évoqués de long en large, si bien qu'il y a lieu de procéder à leur synthèse en quelques points saillants formulés ainsi qu'il suit :

- il n'existe pas au Bénin une politique nationale, ni une vision en matière de dialogue sociale et sectorielle;

- il y a une crise de confiance entre le Gouvernement et les responsables syndicaux, en raison de déficit de communication et de la transparence au cours du processus de dialogue ;
- les cadres de concertation et les textes qui les régissent, sont aussi nombreux que diversifiés, et laissent entrevoir par endroits une incohérence ;
- les relations entre le Gouvernement et les responsables syndicaux sont tendues, conflictuelles et reposent le plus souvent sur la base de l'affrontement (violences verbales et physiques, actes de vandalisme, répressions policières contre les enseignants grévistes, déblayage ou perturbation des activités scolaires et académiques, etc.);
- le dialogue social est jalonné par endroits par des compromissions, des combines et des suspicions (manque de sincérité de confiance et de transparence ou encore de rationalité, la personnalisation du dialogue) ;
- les approches et les méthodes adoptées dans le cadre du dialogue social constituent également l'une des sources de problèmes (on a l'impression qu'on met le fond avant la forme au lieu de l'inverse) ;
- le dialogue social au Bénin ne fonctionne pas comme un mécanisme de veille sociale, mais plutôt comme un mécanisme de règlement de conflit car il est toujours engagé à la suite des crises ; on ne prévient pas, on n'anticipe véritablement pas non plus ;
- on observe des tentatives de centralisation du dialogue social au sommet de l'Etat ;
- le dialogue social est confronté à des pratiques et comportements malsains.

Face à ces dysfonctionnements, il a été préconisé un certain nombre de propositions pouvant améliorer la situation actuelle du dialogue social au Bénin. Il est donc nécessaire de renforcer le partenariat entre le Gouvernement et les organisations syndicales en général, et particulièrement, entre le pouvoir exécutif et les syndicats du système éducatif. Même si les enseignants n'observent plus de grèves en milieu scolaire et académique, tout mouvement de grève dans un autre secteur ou domaine d'activité du pays, pourrait plus ou moins affecter ou perturber les activités scolaires ; d'où la nécessité d'avoir une vision globale du dialogue social, sans toutefois, oublier de tenir grandement compte des spécificités de chaque secteur ou domaine.

Dans cette optique, il pourrait être nécessaire de revoir le système sociopolitique, pas pour le mettre totalement en cause, mais plutôt pour renforcer ses acquis dans le sens de la consolidation d'un Etat de droit. Car, on sait que certaines grognes des syndicats, même s'ils

ne le disent pas souvent ouvertement, trouvent leurs sources dans la constitution béninoise, en ce sens qu'elle prévoit par exemple certaines institutions, telles que la Haute Cour de Justice, le Conseil Economique et Social, qui paraissent aux yeux de la plupart des citoyens comme des entités budgétivores et inutiles en raison de leur inefficacité.

8.3.2. Quelques suggestions et recommandations autour du dialogue social

Pour que le dialogue social s'améliore et reprenne du service, il faudrait dans une démarche à la fois patriotique, participative, inclusive et consensuelle,

- doter le Bénin d'une vision globale du dialogue social à travers l'élaboration d'une politique nationale en matière de dialogue social (définir le champ du jeu, définir les rôles des acteurs, définir les règles du jeu et surtout délimiter les frontières entre le dialogue social, le dialogue citoyen et le dialogue sociétal) ;
- formaliser un nouveau mécanisme intégré de dialogue social apaisé entre le Gouvernement et les pouvoirs syndicaux, ou refaire un nouveau contrat social basé sur la communication, les principes de transparence et de l'équité ;
- renforcer l'approche participative en assurant une forte implication des différents acteurs notamment les parlementaires, les élus locaux et les autres institutions de la République dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du système du dialogue social au Bénin ;
- privilégier la qualité des acteurs impliqués en améliorant certains aspects liés à la légitimité, la crédibilité, la représentativité et la capacité des acteurs ;
- impliquer fortement le secteur privé ;
- rationnaliser les institutions, les administrations et les textes de loi et réglementaires actuellement en vigueur qui régissent le dialogue social au Bénin ;
- amener le Gouvernement et les responsables syndicaux, à entretenir des relations détendues, apaisées et reposant sur la base du partenariat et du respect mutuel;
- recourir au dialogue social reposant sur un consensus fort patriotique et caractérisé par la sincérité, la confiance, la transparence, la rationalité, le respect des institutions du dialogue ;
- revoir les approches ou méthodes de dialogue actuelles tout en se conformant aux directives et recommandations du BIT ;

- caler les mécanismes de dialogue social dans un régime proactif, préventif et d'anticipation ;
- privilégier le dialogue local ou le dialogue social de proximité, sans toutefois occulter le dialogue social au sommet de l'Etat, car les deux doivent se compléter ;
- sensibiliser et conscientiser l'ensemble des acteurs sur la nécessité et les retombées d'un bon dialogue productif, et non stérile.

Connaissant, non seulement le génie béninois, mais aussi la culture de solidarité existant entre les différentes communautés et composantes de la Nation béninoise, les suggestions et recommandations préconisées pour améliorer le dialogue social au Bénin sont bien sûr réalisables et à la portée du peuple béninois. Certains informateurs à travers leur opinion l'ont affirmé avec conviction ; seulement, il existe un certain nombre de préalables.

8.3.3. Conditions critiques pour renouer avec un dialogue social apaisé

Les facteurs et paramètres nécessaires et mêmes indispensables à la mise en place d'un dialogue social à la fois efficace, efficient et durable sont les suivants :

- l'existence d'une volonté politique des différents acteurs sociaux et politiques ;
- la prise d'engagement aussi bien par le pouvoir exécutif que les pouvoirs syndicaux, pour collaborer en tant que partenaires, de façon franche et sincère pour ramener la confiance ;
- la culture de la considération et du respect mutuels ;
- l'existence d'une culture de bonne gouvernance et de transparence totale ;
- des sacrifices de part, et d'autre, pour privilégier l'intérêt général;
- le travail d'ensemble dans le sens d'obtenir un consensus sur les grandes orientations du dialogue social ;
- la rationalisation des moyens.

Conclusion partielle

Au total, quoique le peuple béninois ait hérité de ses aïeux une culture d'oralité et quoi qu'il ait existé un arsenal prolifique de mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et de règlement, le dialogue social en ces temps modernes peine à devenir une tradition et un facteur important d'une gouvernance démocratique, notamment entre le Gouvernement et les Organisations syndicales, y compris celles des enseignants. Les raisons de cet état de fait sont aussi nombreuses que variées. Ce chapitre a essayé, non seulement de mettre

quelques-unes en relief, mais aussi évoqué ce qu'il y a lieu de faire pour améliorer l'état du dialogue social au Bénin, et particulièrement en milieu éducatif. Le contraste entre, d'une part l'existence de tous ces mécanismes et arrangements institutionnels de concertation, de négociation et de règlement de conflits de travail, et le caractère cyclique des grèves dans le pays en général et particulièrement dans le système éducatif en particulier d'autre part, constitue sans doute la preuve matérielle de leur inefficacité. La conjecture selon laquelle la généralisation des grèves dans le système éducatif résulte de l'inefficacité des mécanismes de dialogue social à assurer pleinement les missions et rôles à eux dévolus est à la fois vérifiée et confirmée **(Confirmation de l'hypothèse spécifique 2).**

Si la crise en milieu scolaire et académique persiste, on est certain de sacrifier les jeunes générations montantes, et de ne pas pouvoir doter des développeurs formés et préparés pour les combats futurs de développement pour ce pays.

Sans dialogue social et même politique entre les enfants d'un même pays, notamment entre les syndicats d'enseignants et le Gouvernement, on ne saurait progresser avec assurance vers un développement durable. A ce propos, le Pape François déclarait le 27 juillet 2013 aux Journées Mondiales de la Jeunesse à Rio au Brésil que « lorsqu'un responsable me demande un conseil, ma réponse est toujours la même : dialogue, dialogue, dialogue. Entre l'indifférence égoïste et la protestation violente, il y a une option toujours possible : le dialogue » (Conférence Episcopale du Bénin, 2013).

Chapitre IX

GREVES ENTRE IMPLICATIONS ET DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT

Introduction

Les chapitres précédents ont largement abordé ce qui fait le lit aux mouvements de grève et aux dysfonctionnements constatés dans le cadre du dialogue social. Ce neuvième et dernier chapitre s'est penché sur les implications de la généralisation des grèves non seulement dans un contexte de multiples défis, mais a également exploré la capacité du pays à faire face à ses défis actuels du développement au regard des pratiques syndicales et de la généralisation des grèves au Bénin.

« A mon avis, le droit de grève existe et doit pouvoir s'exercer même dans les pays en difficultés économiques. Mais à partir de là, il y a aussi à prendre conscience des conséquences de la grève. Il s'agit alors d'un problème de responsabilité aussi bien de la part des partenaires sociaux que des gouvernants », dixit Pierre Lyon-Caen[99], lors de l'atelier national sur « la liberté syndicale et l'exercice de droit de grève au Bénin » du 18 au 21 septembre 2012).

9.1. Implications de la généralisation des grèves cycliques

L'exercice du droit syndical et du droit de grève en République du Bénin qui est, par ailleurs, un pays économiquement sous développé ne compromet-il pas l'avenir des apprenants d'une part et le développement du pays ? Cette préoccupation légitime a été portée à la connaissance des personnes enquêtées à travers quatre (4) questions précises comme l'indique le tableau ci-dessous dans lequel on s'est limité à présenter la proportion correspondante aux réactions positives enregistrées.

[99] Magistrat français, avocat général honoraire à la cour de cassation, membre de la commission des experts pour l'application des Convention et Recommandation de l'OIT

Tableau XLVII: *Proportions des réponses positives enregistrées en lien avec les conséquences des grèves*

Groupe-cibles	Effectif	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'apprentissage et l'avenir des apprenants ?	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'économie du pays?	Les grèves ont-elles des conséquences sur le développement du pays?	Les grèves ont-elles des conséquences sur les OMD?
Cibles		Réponses positives (%)	Réponses positives (%)	Réponses positives (%)	Réponses positives (%)
Responsables des centrales et confédérations syndicales	8	100,00	100,00	100,00	100,00
Responsables des syndicats de base (MEMP, MESFTP et MESRS) et intersyndicales	16	100,00	100,00	100,00	100,00
Directeurs (EM +EP+CEG)	65	86,15	76,92	76,92	80,00
Enseignants Adjoints	96	75,00	71,87	80,20	80,20
Directeurs Etablissements privés	10	100,00	100,00	100,00	100,00
Enseignants supérieurs	4	100,00	100,00	100,00	100,00
Etudiants et élèves	38	92,11	84,21	78,95	76,32
Parents et APE + fédération	40	100,00	100,00	84,62	Non renseigné
Administrations	25	100,00	100,00	100,00	100,00
ONG	3	100,00	100,00	100,00	100,00
Formations politiques	2	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	**307**	**Moy1=64,82**	**Moy2=84,36**	**Moy3=84,31**	**Moy4=84,64**

Source : Traitement des données des travaux de la présente thèse, 2016

De l'examen du tableau XLVII, on en arrive à la conclusion suivante : quelle que soit la question posée sur les conséquences des grèves indépendamment des catégories ciblées, la proportion des réponses positives varient de 71,87 % à 100%. Ce dernier score a été obtenu surtout avec les responsables des centrales et confédérations syndicales, les responsables des syndicats de base (MEMP, MESFTP et MESRS) et intersyndicales, les autorités administratives, les responsables d'ONG et de formations politiques. Les faibles scores ou ceux intermédiaires obtenus proviennent du personnel enseignant (directeurs et enseignants adjoints) et étudiants et élèves. Si la variation des proportions des réponses positives au niveau des enseignants, pourrait être expliquée généralement par l'adoption d'une attitude défensive pour éviter de porter la responsabilité des déconvenues sur les apprenants et le développement du pays, celle des étudiants et élèves pourrait avoir pour fondement l'immaturité et les soutiens qu'ils apportent à leurs enseignants.

Pour toutes les cibles, les avis favorables pour chacune des questions posées en lien avec les conséquences des grèves, les proportions révélées par les enquêtes se présentent ainsi qu'il suit :

- 64,82% pour ceux qui affirment que les grèves ont des conséquences sur l'apprentissage et l'avenir des apprenants ;
- 84,36 % pour ceux qui pensent que les arrêts collectifs de travail comme moyen de luttes syndicales ont des conséquences sur l'économie du pays ;
- 84,31% pour les personnes qui croient fermement que les débrayages commis par les enseignants ont des conséquences sur le développement du pays ;
- 84,64% des informateurs déclarent que les grèves ont des conséquences sur les OMD.

Au regard des résultats présentés ci-dessus, force est de constater que les conséquences des grèves constituent un objet de grande préoccupation. D'ailleurs, certains acteurs sociaux, notamment les autorités politico-administratives et même quelques responsables syndicaux estiment qu'un pays sous-développé économiquement comme le Bénin, ne devrait pas s'offrir le luxe de grèves intempestives du fait de leurs effets néfastes sur le processus de son développement. Seulement cette préoccupation n'est pas partagée avec les mêmes degrés de responsabilités, selon que l'on est enseignant, ou responsable syndical, ou encore gouvernant. En se basant sur ces tendances, il ne fait aucun doute que le fait que les grèves prolifèrent, engendre un certain nombre d'effets sur le processus de développement à tous les niveaux.

9.1.1. Effets dans le domaine de l'économie et de la politique

On pourrait penser que les grèves en milieux scolaire et académique n'ont rien à avoir avec l'économie. Car les grèves des enseignants supposent les arrêts collectifs de travail, suivis des débrayages parfois systématiques des lieux de travail. Or, il existe une micro-économie locale qui s'y développe souvent entre les usagers des établissements scolaires et universitaires relevant de la sphère publique. La cessation des activités affecte négativement cette économie locale par plusieurs mécanismes. Par exemple, la mévente des bonnes dames dont les activités commerciales peuvent impacter l'économie locale qui s'intègre à celle nationale, car le milieu scolaire à la différence des universités publiques couvre toute l'étendue du territoire national ; la réduction de la consommation en carburant des usagers d'écoles qui sont restés chez eux ; le ralentissement du travail dans les secteurs économiques vitaux parce que les agents de l'Etat ne sont pas concentrés sur leur travail ; ils sont préoccupés par les grèves qui abandonnent leurs enfants qui sont livrés à eux-mêmes ; ou c'est l'Etat à travers le Gouvernement qui concentre ses efforts et son temps à rechercher des solutions aux grèves, au lieu de les consacrer à d'autres questions de développement économique et politique, etc.

Avec ces exemples, on voit clairement comment les grèves en milieux scolaire et universitaire peuvent avoir des conséquences désastreuses sur la vie de l'économie nationale. Ailleurs, le fait que les personnalités politiques saisissent ces mouvements de grève à des fins politiques et électoralistes en s'impliquant dans les débats, fragilise le processus de règlement de ces crises sociales, car très souvent, c'est à un dialogue de sourd qu'on assiste. D'ailleurs les propos tenus par certains acteurs après la radicalisation du conflit à trois mois de l'échéance de l'année scolaire 2017-2018 en disent long.

En répondant aux menaces de radiation proférées par le Gouvernement par la voix du ministre en charge de la justice, le porte-parole du Front indiquait clairement dans une motion qu'il lisait à la suite d'une marche de protestation qui a atterri au ministère en charge du développement le 5 mars 2018 ce qui suit : « les enseignants attendent tous leur radiation des corps et effectifs de la Fonction publique car lorsque tous les canaux de la démocratie et de l'Etat de droits sont fermés, il ne reste que le devoir de désobéir ». Quelques jours plus tard, Noël Houssou, est intervenu le 11 mars 2018 sur cette impasse au sujet du dialogue sur la chaîne de télévision Canal 3 en sa qualité de Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Associations des Parents d'Elèves et Etudiants et a fait une déclaration de laquelle cet extrait est tiré :

> « C'est peut-être la voix qui manque pour que la crise soit jugulée, la voix des parents…Nous vivons cette situation avec grand regret. Lorsque les grèves ont pris du temps et que finalement les responsables syndicaux ont eu un tête-à-tête franc avec le Chef de l'Etat, nous on s'attendait à un repli tactique de leur part pour qu'ils puissent voir comment contre-attaquer, parce qu'il faut savoir lâcher de la part du Gouvernement, savoir lâcher de la part des syndicats, la radicalisation de part et d'autre n'arrange personne. Nous vivons cette situation avec douleurs ».

De l'examen des propos ci-dessus, il ressort que le représentant de ladite association des parents d'élèves et étudiants rend le Gouvernement et les organisations syndicales responsables de la situation de blocage constaté au niveau du dialogue social dans le système éducatif. Il ne pouvait pas en être autrement dit, dans la mesure où il s'agit des principaux protagonistes des conflits en lien avec les grèves.

9.1.2. Effets dans le domaine du social

On les a abordés en deux séquences.

9.1.2.1. Effets en milieux scolaire et universitaire

Les effets ici sont aussi nombreux que diversifiés. Il s'agit entre autres, pour évoquer les effets majeurs les plus cités, de:

- la perturbation des activités et animations pédagogiques et académiques par les arrêts collectifs de travail;
- la prorogation des années scolaire et académique affectées par les grèves par souci de rattrapage et l'achèvement des programmes scolaires et académiques dans la précipitation dans les meilleurs cas ;
- l'abandon par moments des apprenants à leur sort et la psychose qui en résulte;
- l'affaiblissement des rendements scolaires accompagné de la prononciation du taux d'échec ;
- les déperditions scolaires ;
- etc.

Dans ces conditions d'écolage, les enfants seront inéluctablement formés au rabais, et ne pourront pas assurer à leur tour, la relève dans le cadre du processus du développement du pays.

9.1.2.2. Autres effets dans le domaine du social

Ils sont également nombreux et diversifiés. En dehors de ceux déjà cités pour le compte du milieu scolaire et universitaire qui est un domaine social par excellence, il existe bien d'autres à savoir :

- les défalcations sur les salaires des enseignants grévistes avec tout ce que cela engendre comme drame social au sein de leurs familles;
- les troubles à l'ordre public avec tout ce qu'il provoque comme sources d'insécurité à tout point de vue, et de psychose dans les consciences individuelles et collectives ;
- la fragilisation de la cohésion nationale du fait de la tension sociale palpable entre les acteurs qui ont souvent recours aux diverses formes de violences (policières, physiques, verbales, morales, psychologiques, sanctions administratives arbitraires, emprisonnement, assassinats, etc.).

- la remise en cause momentanée de certains droits essentiels et fondamentaux acquis (arrêt du service public de l'éducation et de certaines administrations, restriction des libertés individuelles, collectives et publiques) ;
- etc.

Les effets des grèves dans le domaine du social sont autant périlleux que les précédents. Sinon, ils sont plus dangereux, car ils affectent non seulement l'être lui-même, mais aussi les domaines très sensibles des questions de liberté et des droits de l'Homme.

9.1.2.3. Effets dans le domaine environnemental

Les grèves au Bénin, lorsqu'elles sont menées sur place ou dans la rue sans escorte policière, peuvent occasionner des dommages environnementaux tels que la destruction du couvert végétal du fait du recours aux branchages comme moyen de protestation ; l'état d'insalubrité dans lequel sont mis les lieux et itinéraires qui ont connu le passage des grévistes ; le vandalisme sur certaines infrastructures publiques érigées à grands frais avec l'argent du contribuable.

Au total, il ressort de l'analyse des effets des grèves en milieux scolaire et universitaire, que toute perturbation ou cessation collective de travail, dans un milieu réputé social comme celui des établissements scolaires et universitaires, a des conséquences incalculables et désastreuses, dans tous les secteurs de la vie sociale, économique et politique du pays.

Comme le Bénin se trouve dans des difficultés économiques et financières, pour impulser son progrès vers un développement humain et durable, à travers les engagements pris dans le cadre de l'atteinte des OMD, est-il encore nécessaire pour les travailleurs en général et particulièrement les enseignants d'exercer leur droit de grève tel qu'ils le font actuellement ? Autrement dit, comme le droit à l'éducation est aussi fondamental que le droit de grève, que faire pour que l'un ne puisse supplanter l'autre et réciproquement ? La réponse à cette préoccupation se trouve dans le développement infra.

Plusieurs pistes ont été explorées et analysées puis ont abouti à des résultats en termes de conclusion. De l'analyse de ces résultats, on constate qu'il existe des aspects sur lesquels l'Homme, qu'il soit politique, syndicaliste ou autre, ne transige pas. Autrement dit, il a du mal à négocier par rapport à ses propres intérêts. Or, si chaque citoyen doit s'accrocher à ses intérêts individuels et égoïstes, la nation qui est, en réalité, un patrimoine commun, pourrait disparaître, puisque les liens qui les définissent en tant que tels, vont se disloquer. Le bien commun et le

service public tels que l'éducation, le fonctionnariat public et le payement des salaires aux agents de l'Etat etc. vont totalement disparaître.

Pour éviter cela, il y a forcément des efforts et des sacrifices que le Gouvernement béninois et ses partenaires sociaux syndicaux doivent consentir, si chacun d'eux se détermine par rapport à l'intérêt général. Il y a donc des sacrifices à faire, sinon à défaut, les conséquences que pourrait engendrer le refus de recourir à ces sacrifices sur le développement seraient inestimables.

9.2. Rappel des défis actuels du développement

A priori, le présent travail de recherche pour l'obtention du grade de docteur s'inscrit dans la période 2006-2016. Le retard qu'a connu la rédaction a contraint l'auteur à prendre en compte certaines nouvelles données par souci d'actualisation. C'est pourquoi dans le cadre du rappel des défis actuels du développement, il sera également considéré la période des OMD et celle des ODD, y compris la période charnière qui les lie.

Ainsi, on ne saurait évoquer les défis et les priorités actuels du Gouvernement en occultant les engagements que le Bénin a pris depuis son adhésion aux OMD en 1992. Ainsi, pour l'atteinte desdits OMD, le Bénin s'est doté d'un certain nombre de documents stratégiques tenant lieu de boussole. Il s'agit entre autres:

- du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (2003-2005);
- des documents de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (2007-2009) puis (2009-2011).

Ces documents s'appuient sur les Orientations Stratégiques de Développement (2006) et sur les Etudes Prospectives à Long Terme ″Bénin Alafia, 2025 (2000). Les OSD définissent les priorités du Gouvernement. Ces priorités se recoupent avec les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

9.2.1. Objectifs de développement souscris par le Bénin

Il sera évoqué deux catégories d'objectifs de développement dans le cadre de la présente thèse.

9.2.1.1. Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et engagements pris par le Bénin

9.2.1.1.1. Liste indicative des OMD

Ceux qui ont été retenus sont les suivants :

OMD N° 1 : Eliminer l'extrême pauvreté et la faim ;

OMD N° 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous ;

OMD N° 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;

OMD N° 4 : Réduire la mortalité des enfants de moins de cinq ans ;

OMD N° 5 : Améliorer la santé maternelle ;

OMD N° 6 : Combattre le VIH/ Sida, le paludisme et d'autres maladies ;

OMD N° 7 : Assurer un environnement durable.

Depuis 1992, les Gouvernements successifs qui se sont relayés, ont travaillé chacun à son tour pour l'atteinte des OMD.

9.2.1.1.2. Aperçu de la situation de développement du Bénin à l'aune des OMD à la fin de l'année 2015

L'analyse des différents rapports d'évaluation des progrès réalisés dans le cadre des OMD révèle les résultats compilés dans le tableau XLVIII suivant. Ces résultats sont formulés en termes de perspective d'atteignabilité des OMD.

Tableau XLVIII: *L'atteignabilité des OMD du Bénin au regard des indicateurs à la fin de l'année 2015*

Objectifs	Cibles	Indicateurs disponibles	L'objectif sera-t-il atteint ?		
			Probablement (+)	Potentiellement (+/-)	Invraisemblablement (-)
Objectif 1 : **Réduire l'extrême pauvreté et la faim**	Cible 1 : **Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour**	• Proportion de la population disposant de moins d'un dollar par jour en parité du pouvoir d'achat (PPA): 53,9% • Incidence de la pauvreté: 36,2% • Indice d'écart de la pauvreté: 0,271 • Part du quintile le plus pauvre de la population dans la consommation nationale: 6,1%	+	+/-	-
	Cible 2 : **Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif**	• Taux de croissance du PIB par personne employée: 0,005 Ratio Emploi-populations: 71% • Proportion de personnes employées vivant en-dessous de $1 (PPA) par jour: 47,6% • Proportion de travailleurs indépendants et d'aides familiales dans l'emploi total : 85,1%	+	+/-	-
	Cible 3 : **Réduire de moitié, entre 1990 et 2015, la proportion de la population qui souffre de la faim**	• Prévalence de l'insuffisance pondérale chez les enfants de moins de 5: 21 ,3%	+	+/-	-
Objectif 2 : **Assurer l'éducation primaire pour tous**	Cible 4 : **D'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires**	• Taux net de scolarisation dans le primaire: 74,4% • Proportion d'écoliers ayant commencé la première année d'études primaires qui terminent l'école primaire (taux d'achèvement): 64,3% • Les inégalités freinent les avancées vers l'éducation universelle. • Taux d'alphabétisation des 15-24 ans, femmes: 55,2% • Taux d'alphabétisation des 15-24 ans, hommes: 74,8%	+	+/-	-

Objectif 3**: Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**	Cible 5 **: Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005 si possible et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.**	• Rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur: 93% (primaire), 76% (secondaire) • Proportion des femmes ayant un emploi salarié dans un secteur autre que le secteur agricole: 7,3% • Proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national: 8,43%	+	+/-	-
Objectif 4 **: Réduire la mortalité infantile**	Cible 5 **: Réduire de deux tiers, entre 1990 et 2015, le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans**	• Taux de mortalité infantile: 42 pour 1000 contre un objectif de 65 pour 1000 • Proportion d'enfants d'1 an vaccinés contre la rougeole: 70%	+	+/-	-
Objectif 5 **: Améliorer la santé maternelle**	Cible 6 **: Réduire de trois quarts, entre 1990 et 2015, le taux de mortalité maternelle**	• Taux mortalité maternelle : 410 décès pour cent mille naissances vivantes en 2011 pour un objectif de 125 pour cent mille naissances vivantes	+	+/-	-
	Cible 7 **: Rendre l'accès à la médecine procréative universel d'ici à 2015**	• Taux de prévalence de la contraception: 13% • Taux de natalité chez les adolescents: - • La couverture en soins prénataux (au moins une visite et au plus quatre visites): 83,4% • Besoin insatisfait en planning familial**:-**	+	+/-	-
Objectif 6 **: Combattre le VIH/Sida, le paludisme et d'autres maladies**	Cible 8**: D'ici à 2015, avoir enrayé la propagation du VIH/sida et avoir commencé à inverser la tendance actuelle**	• Taux de prévalence du VIH dans la population âgée de 15 à 24 ans: 1,2% • Utilisation d'un préservatif lors du dernier rapport sexuel à haut risque: 41,2% • Proportion de la population âgée de 15 à 24 ans ayant des connaissances exactes et complètes au sujet du VIH/sida: 34,8% • Rapport des orphelins scolarisés de 10-14 ans aux non orphelins scolarisés de 10-14 ans: 0,94%	+	+/-	-

	Cible 9**: D'ici à 2010, assurer à tous ceux qui en ont besoin l'accès aux traitements contre le VIH/sida**	• Proportion de la population au stade avancé de l'infection par le VIH ayant accès à des médicaments antirétroviraux: 20%c			
	Cible 10 **: D'ici à 2015, avoir maîtrisé le paludisme et d'autres maladies graves et commencer à inverser la tendance actuelle**	• Incidence du paludisme: 131 pour 1000 a • Taux de mortalité due au paludisme: 140 pour 1000 a • Proportion d'enfants de moins de 5 ans dormant sous moustiquaire imprégnée d'insecticide: 71% • Proportion d'enfants de moins de 5 ans atteints de fièvre traités aux moyens de médicaments antipaludéens appropriés: 38% • Incidence de la tuberculose: 34 pour 100000 a • Prévalence de la tuberculose: 5,5%	+	+/-	-
Objectif 7 **: Préserver l'environnement**	Cible 11**:Intégrer les principes du développement durable dans les politiques et programmes nationaux et inverser la tendance actuelle à la déperdition des ressources naturelles.**	• Proportion de zones forestières: 21,3% a • Emissions de CO2 (total, par habitant et pour un dollar du PIB, en parité du pouvoir d'achat): 0,2909 • Consommation de substances appauvrissant la couche d'ozone : 8200	+	+/-	-
	Cible 12 **: Réduire l'appauvrissement de la diversité biologique et en ramener le taux à un niveau sensiblement plus bas d'ici à 2010**	• Proportion de zones terrestres et marines protégées 22,6% • Proportion d'espèces menacées d'extinction: 10%	+	+/-	-

	Cible 13 **: Réduire de moitié, d'ici à 2015, le pourcentage de la population qui n'a pas d'accès à un approvisionnement en eau potable ni à des services d'assainissement de base.**	• Proportion de la population utilisant une source d'eau potable améliorée: 71,3% • Proportion de la population utilisant des infrastructures d'assainissement améliorées : 32,3%	+	+/-	-
	Cible14**:.Améliorer sensiblement, d'ici à 2020, les conditions de vie de 100 millions d'habitants des taudis**	• Proportion de citadins vivant dans des taudis: 94,9%	+	+/-	-

Source : Travaux de recherche à partir de la documentation disponible sur l'évaluation des OMD et sur le site web du SNU-Bénin, 2016

Les tendances observées en 2014 n'ont vraiment pas évolué autrement jusqu'à l'année 2015, en dépit du fait que les Gouvernements successifs aient conscience, non seulement des enjeux, mais également des défis qu'ils devraient relever pour l'atteinte des OMD. Ainsi, pour faire face aux défis du développement humain, le Gouvernement de l'époque a fait de l'accélération de la croissance, du partage équitable de ses fruits et de la mise en place de politiques publiques capables de faciliter l'atteinte des OMD, les pierres angulaires de son processus de développement. C'est dans ce contexte qu'il a préparé son Document d'Orientations Stratégiques (DOS 2006-2011).

Ce cadre de développement est basé sur des lignes directrices suivantes :

- reconstruire une Administration moderne et efficace, au service de l'intérêt général et du développement du secteur privé ;
- assainir le cadre macroéconomique et maintenir sa stabilité ;
- promouvoir le renouveau économique par la mise en place d'un environnement économique et institutionnel de normes internationales, et la diversification de la production ;
- renforcer le capital humain pour améliorer la productivité de l'économie nationale ;
- développer les infrastructures de qualité nécessaires à l'accroissement des investissements privés ;
- assurer un développement équilibré et durable de l'espace national.

Ces orientations sont soutenues par des mesures considérées comme prioritaires et préalables dans le processus du développement.

En somme, comme on peut s'apercevoir les objectifs du millénaire pour le développement (OMD) ont contribué de façon essentielle à l'amélioration des progrès dans l'ensemble des domaines du développement du pays, mais ils n'ont pas été globalement atteints à l'échéance.

Le bilan de la mise en œuvre de vingt-cinq (25) années de démocratie et de libéralisme économique révèle selon Fatongninougbo (2016) que le Bénin, malgré son potentiel, présente de lents progrès vers l'atteinte des résultats de développement du millénaire (économique, social, environnemental et jouissance des libertés individuelles). La situation de la pauvreté demeure préoccupante avec 40,1% de la population vivant en-dessous du seuil de pauvreté monétaire et l'Indicateur de Développement Humain (IDH) est estimé à 0,48 en 2015, classant le Bénin au 166ème rang sur 177. La gouvernance du pays dans ses différentes dimensions est

marquée par des faiblesses notoires en termes d'efficacité, de transparence et de redevabilité. De sérieuses déficiences ont été notées au niveau de la capacité à définir et à mettre en œuvre les politiques publiques optimales.

Dans la perspective de l'énumération des facteurs expliquant cette contre-performance de notre pays, les grèves générales cycliques et la mauvaise gouvernance seront sans doute citées parmi les facteurs majeurs. Pour renforcer les acquis et rectifier les faiblesses remarquées dans le cadre de la mise en œuvre des OMD, un nouvel agenda de développement durable avec plus d'ambitions a été élaboré et adopté par l'Organisation des Nations Unies ambition.

9.2.1.2. Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les Objectifs de développement durable (ODD) sont définis dans l'Agenda 2030 par les Etats-membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Cet agenda a été adopté par l'ONU à travers l'approbation de 193 pays le 2 septembre 2015 après deux ans de négociation impliquant les Gouvernements comme la société civile. Il précise les cibles à atteindre à l'horizon 2030 par ODD. Les cibles sont au nombre de 169 et sont communes à tous les pays engagés. Elles répondent aux objectifs généraux suivants : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Dans un souci d'appropriation et de communication, elles sont parfois regroupées en cinq domaines, les « 5P » : peuple, prospérité, planète, paix, partenariats.

Les intitulés des 17 ODD adoptés par l'ONU se présentent ainsi qu'il suit :

Objectif 1: Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde ;

Objectif 2: Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable ;

Objectif 3: Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge ;

Objectif 4: Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ;

Objectif 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles;

Objectif 6: Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau ;

Objectif 7: Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable ;

Objectif 8: Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ;

Objectif 9: Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ;

Objectif 10: Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Objectif 11: Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables ;

Objectif 12: Établir des modes de consommation et de production durables ;

Objectif 13: Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions ;

Objectif 14: Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable ;

Objectif 15: Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres ;

Objectif 16: Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable ;

Objectif 17: Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.

Pour l'ONU, les cibles assignées à chaque ODD permettent la précision quant à leur objet. Ainsi, pour suivre les progrès accomplis à l'échelle mondiale vers l'atteinte des ODD, les 169 cibles ("sous-objectif") sont adossées à une liste de 244 indicateurs – statistiques ou qualitatifs. Ce cadre global d'indicateurs de mesure a été adopté le 11 mars 2017 par la Commission statistique de l'ONU par 193 pays. Ces indicateurs, tels qu'ils ont été définis, sont destinés à servir de fondement principal pour suivre les progrès accomplis dans tous les pays vers la réalisation des ODD, à une échelle comparable au niveau international. Toutefois, l'ONU précise par ailleurs que les indicateurs mondiaux ne sont donc pas nécessairement applicables à tous les contextes nationaux, du fait des caractéristiques propres à chaque pays. Les États peuvent donc, s'ils le souhaitent, définir leur propre jeu d'indicateurs pour le suivi des ODD au niveau national. Des indicateurs alternatifs ou complémentaires peuvent être ajoutés aux indicateurs onusiens afin d'évaluer les stratégies et les politiques nationales mises en place en vue de l'atteinte des ODD.

9.2.1.3. Priorités actuelles

Deux périodes sont considérées comme indiquées ci-dessous.

9.2.1.3.1. Période 2006-2015

Le Gouvernement à travers son Document d'Orientations Stratégiques s'est fixé comme priorité, la prise des mesures destinées à assurer :

- la promotion de la bonne gouvernance à tous les niveaux ;
- la consolidation du dialogue social et du développement participatif ;
- la promotion du partenariat régional et international ;
- la mobilisation et l'utilisation efficiente des ressources nécessaires au financement du développement ;
- la restauration des valeurs éthiques (leadership, travail, intégrité, civisme, etc.).

Elles sont opérationnalisées dans le cadre de la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRP), avec beaucoup de difficultés notamment, par des perturbations dues aux mouvements de grève dans les divers secteurs d'activité de l'administration béninoise. Toutefois, les dirigeants s'accordent sur le fait que le Bénin dispose des atouts nécessaires pour devenir un espace de développement durable et inclusif, de dynamisme économique et de progrès social.

9.2.1.3.2. Période 2016-2018

Le Bénin a connu une alternance au sommet de l'Etat avec l'élection du Président Guillaume Patrice Talon en mars 2016. Après huit (8) mois de son investiture à la tête du Bénin, ce dernier et son Gouvernement ont présenté le 16 décembre 2016, le « Programme d'Action du Gouvernement 2016-2021 » (PAG) qui est un programme d'investissement ambitieux qui se décline en 3 piliers réunis autour de 7 axes stratégiques, 45 projets « phares » , 95 projets sectoriels et 19 réformes institutionnelles. Ce programme repose sur un volume d'investissements massifs de 9039 milliards de francs CFA. Le Programme en question est intitulé « Bénin Révélé » et comprend un portefeuille de 299 projets d'investissement dont 160 projets prioritaires en cours et à dynamiser; 94 projets prioritaires nouveaux et 45 projets phares. Ces derniers sont répartis dans 9 secteurs stratégiques pour un coût global de 7086 milliards de francs cfa.

Ces projets phares du Programme d'Action du Gouvernement 2016-2021 sont présentés ci-dessous et par secteur.

Secteur du Tourisme

1. Faire de la Pendjari/W le parc de référence de l'Afrique de l'Ouest;
2. Réinventer la cité lacustre de Ganvié;
3. Pôle touristique d'Abomey/Porto-Novo : Arts, cultures et arènes d'expression Vodoun;
4. Créer une expérience touristique premium autour des Tata Somba ;
5. Recréer à l'identique la cité historique de Ouidah ;
6. Aménager des stations balnéaires ;

Secteur de l'Agriculture

7. Filières Haute Valeur Ajoutée (ananas, anacarde, produits maraîchers) ;
8. Renforcer les filières conventionnelles (riz, maïs, manioc) ;
9. Développer l'aquaculture continentale ;
10. Mettre en valeur la basse et moyenne vallée de l'Ouémé;
11. Augmenter la production de viande, de lait et d'œufs de table ;

En matière d'Infrastructures

12. Construction d'un nouvel aéroport international à Glo-Djigbé ;
13. Modernisation et extension du Port Autonome de Cotonou ;
14. Réaménagement de l'axe routier autour du Port de Cotonou ;
15. Construction d'une route de contournement Nord de Cotonou ;
16. Aménagement de la Route des pêches (Phase 2) ;
17. Construction d'une autoroute entre Sémé-Kpodji et Porto-Novo ;
18. Aménagement de la route Djougou-Pehunco-Kérou;
19. Extension du réseau routier sur 1.362 km ;

Le Numérique

20. Déploiement de l'internet HD et THD sur l'ensemble du territoire ;
21. Transition de la diffusion analogique vers la TNT ;
22. Mise en œuvre de l'administration intelligente (Smart Gouv) ;
23. Généralisation de l'usage de l'e-commerce ;
24. Généralisation de l'usage du numérique par l'éducation et la formation ;
25. Promotion et développement de contenus numériques ;

L'Électricité

26. Moderniser et étendre la filière thermique pour garantir un accès compétitif à l'électricité ;

27. Développer les énergies renouvelables ;

28. Restructurer l'opérateur national et son réseau ;

29. Maîtrise des consommations énergétiques ;

Parlant du Cadre de Vie

30. Aménager les berges de la lagune de Cotonou et assainir son plan d'eau ;

31. Aménagement de la lagune de Porto-Novo ;

32. Mener une gestion efficace des déchets dans l'agglomération de Cotonou ;

33. Rénover le vieux centre-ville de Cotonou (Ganhi et Akpakpa-Dodomè) ;

34. Faire de Dantokpa un marché moderne de référence ;

35. Construction d'un nouveau marché international à Parakou ;

36. Créer un complexe international Cotonou (Théâtre, Conférence, Hôtel de luxe) ;

37. Aménager le camp Guézo et en faire un centre d'affaires de référence ;

38. Réhabilitation et aménagement des voiries des villes de Cotonou, Porto-Novo, Parakou, Abomey-Calavi, Sème-Kpodji, Abomey, Bohicon et Natitingou;

39. Assainissement pluvial Cotonou ;

40. Développement de programme immobilier d'habitat social et économique ;

La Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir «(CIIS)

41. Création de la Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir ;

Eau Potable

42. Moderniser et développer l'exploitation responsable des ressources hydrologiques ;

43. Donner accès à l'eau potable à l'ensemble de la population rurale et semi-urbaine ;

44. Développer les capacités de production et de distribution en milieu urbain et périurbain ;

La Protection Sociale

45. Mise en place d'une protection sociale pour les plus démunis et réduction de la précarité.

S'agissant du cadre d'orientation, le premier Gouvernement du Président Guillaume Patrice Talon a retenu trois (3) orientations stratégiques pour guider son action pour le quinquennat 2016-2021. De manière concrète, le premier Gouvernement du Président

Guillaume Athanase Talon a essentiellement retenu de fonder ses actions au cours du quinquennat 2016-2021 sur trois (3) piliers et sept (7) axes à savoir :

- **consolider la démocratie, l'Etat de droit et la bonne gouvernance** (Pilier 1) : ce pilier couvre deux (2) axes d'interventions que sont le renforcement des bases de la démocratie et l'Etat de droit, puis l'amélioration de la gouvernance ;
- **engager la transformation structurelle de l'économie** (Pilier 2) : les objectifs poursuivis dans ce domaine se déclinent en trois (3) axes que sont l'assainissement du cadre macroéconomique et le maintien de la stabilité, l'amélioration de la croissance économique et enfin l'amélioration des performances de l'éducation ;
- **améliorer les conditions de vie des populations** (Pilier 3) : l'intervention dans ce domaine comporte deux (2) axes que le renforcement des services sociaux de base et la protection sociale, puis le développement équilibré et durable de l'espace national.

Selon les concepteurs, ces trois piliers du PAG permettront, par leurs synergies et leurs effets convergents et cumulatifs, de créer les conditions de la relance durable du développement économique et social du pays. Ces trois (3) piliers constituent le premier niveau du PAG. Ils se déclinent en sept (7) axes correspondant aux domaines prioritaires (second niveau du PAG). Les actions phares de la période de programme ressortent au troisième niveau.

9.3. Problématique de la responsabilisation des acteurs

Elle a été abordée à travers quatre points développés ci-dessous

9.3.1. Bénin face à ses défis actuels de développement et aux enjeux de l'exercice du droit syndical et du droit de grève

D'abord il est à faire remarquer que les enjeux en lien avec des luttes syndicales ne sauraient être dissociés des défis que le peuple béninois doit relever si ses actions doivent logiquement s'inscrire dans une culture de développement. Or avec la généralisation des tensions sociales du fait de l'exercice du droit de grève, on peut se demander si un pays sous-développé économiquement comme le Bénin devrait-il s'offrir le luxe des grèves intempestives du fait de leurs effets néfastes sur le processus de développement ? Au moment où les travaux entrant dans le cadre de la présente thèse se déroulent, force est de constater qu'aucun consensus n'a pu se dégager par rapport aux préoccupations relatives à la suppression ou de la restriction du droit de grève dans certains domaines d'activités du pays. Et pourtant, les conséquences des grèves ne laissent aucun acteur ou témoin indifférent, y compris les partenaires au développement.

Face à ces grèves intempestives, certains partenaires techniques et financiers ont pris en réaction à ce qu'ils observent au Bénin en matière d'exercice du droit de grève des initiatives particulières qu'il importe de souligner à titre d'exemples. En effet, à un moment donné de sa collaboration avec l'Etat béninois et face aux grèves répétées des enseignants de la Fonction publique détachés au niveau de l'Ecole Primaire Hermann Gmeiner des villages d'enfants SOS, SOS Village d'enfants international était contraint de recruter ses propres enseignants en remplacement des précédents. La raison est qu'ils observaient systématiquement les grèves déclenchées par les fonctionnaires de l'Etat sans aucune retenue, ni réserve.

En 2012, la délégation nationale de l'Agence de Coopération Internationale allemande pour le Développement ou la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), sous-entendue en langue allemande, a procédé au lancement d'un avis d'appel d'offres dans la perspective de faire élaborer un document sur les conséquences socioéconomiques des grèves dans l'administration publique. Pendant ce temps, les acteurs nationaux semblent être impuissants et incapables de trouver les meilleurs mécanismes pour concilier l'exercice du droit de grève et la jouissance par les citoyens de tous les autres droits (entre autres, l'accès à l'éducation, à la santé, bref aux services publiques essentiels) considérés également comme fondamentaux. A écouter les partenaires sociaux, on sait pourquoi ils souhaitent garder ce statut quo, car estiment-t-ils :

> « de mémoire de travailleurs au Bénin, ils n'ont jamais pu bénéficier d'un quelconque avantage des gouvernants béninois sans grèves. N'eut été ces grèves, leurs conditions de vie et de travail ne connaitraient aucune amélioration. Or celles des acteurs politiques sont régulièrement et exagérément améliorées sans tambour, ni trompette, sans tenir compte que nous allions sur le même marché. Pourquoi, on n'améliore pas les conditions d'existence et de travail pour nous autres travailleurs enseignants avec la même sérénité et même volonté ? Ces gouvernants n'ont jamais de moyens quand il s'agit des enseignants »

C'est là, une interpellation des acteurs politiques qui selon les responsables syndicaux, dans le cadre de la redistribution de la richesse nationale, sont les plus lotis et les mieux traités au Bénin. D'après les syndicalistes, la redistribution est discriminatoire de façon notoire et péremptoires, pendant qu'il existe des travailleurs enseignants de la maternelle qui ne sont pas payés depuis des huit (8) ans. Cela peut exacerber les tensions sociales et expliquer le caractère cyclique des grèves dans le système éducatif béninois.

Par ailleurs, au regard des conséquences des grèves sur les apprenants, qui sont en fait, des êtres très fragiles, il est à souhaiter qu'à défaut de la suppression du droit de grève en milieu éducatif formel, ce droit puisse être mieux réglementé ou restreint à partir d'une loi non liberticide. Cette loi devra s'inspirer des acquis et avancées sous d'autres cieux pour prévoir

des mécanismes de dialogue social plus démocratique, performant et productif puis adapté au contexte sociopolitique de ce pays, le Bénin.

D'ailleurs, le Magistrat français à la retraite et avocat général honoraire à la Cour de Cassation, Pierre Lyon-Caen lèvera toute l'équivoque à ce sujet quand il confiait à la presse la déclaration suivante.

> « Je ne crois pas qu'on puisse dire que, parce qu'un pays est en voie de développement, qu'il connaît des difficultés économiques, on devrait mettre entre parenthèses un droit aussi fondamental que le droit de grève. A mon avis, le droit de grève existe et doit pouvoir s'exercer même dans les pays en difficulté économique. Mais à partir de là, il y a aussi à prendre conscience des conséquences de la grève. Il s'agit alors d'un problème de responsabilité aussi bien de la part des partenaires sociaux que des Gouvernements, de manière à ce que l'on tienne compte effectivement de la situation et surtout que l'on fasse attention à l'effet de boomerang » (Extrait de La Nation n°5580 du 20 septembre 2012 :13).

A partir donc de cet éclairage, pourquoi ne pas recourir par exemple, au système d'alerte social ou à des grèves à la chinoise[100] telle que cela se pratique dans certains pays à économie très avancée ? Dans une telle perspective, l'exercice du droit de grève, entre ses implications et les défis actuels du développement du Bénin d'une part et d'autre part, entre sa pleine jouissance et le devoir de garantir également les autres droits fondamentaux, interpelle les consciences, qu'elles soient individuelles ou collectives. Que faire alors ? La conscientisation et la responsabilisation des acteurs s'imposent.

9.3.2. De la conscientisation et responsabilisation des acteurs…

En évoquant la conscientisation et responsabilisation des acteurs, ce n'est pas pour dire que, ces derniers ne sont pas conscients et responsables de leurs actes. On voudrait juste rappeler certains grands auteurs tels que : Emile Durkheim, Emmanuel Kant, Jean-Jacques Rousseau, Heguel et Montesquieu, qui ont développé des paradigmes à propos de la liberté. De l'éclairage de leurs théories respectives, il ressort que la notion de *liberté* est en relation avec deux autres notions que sont : la conscience et la responsabilité.

En s'engageant dans cette perspective, on note qu'il y a toujours un besoin, ou un effort d'amélioration de leurs responsabilités actuelles, autant du côté des forces sociales, que celui des Gouvernants, au regard des difficultés auxquelles est confronté actuellement le dialogue social, aux niveaux sectoriels et national. Comme on le constate dans l'analyse des données

[100]Type de grève pendant lequel les travailleurs vaquent normalement avec un bandeau noué autour de la tête pour manifester leurs mécontentements. Parfois, ils produisent plus qu'il en faut dans le but d'alerter les décideurs et l'opinion publique nationale.

recueillies sur le terrain, il y a une demande sociale à plus de conscientisation, de responsabilisation et de tolérance des acteurs.

9.4. …Vers un dialogue qualitatif stratégique producteur de progrès en matière de développement

Le diagnostic stratégique a révélé, entre autres, que le Bénin ne dispose pas d'une politique de dialogue clairement élaborée et assortie d'une vision partagée.

En effet, conduire donc des processus de dialogue social et sectoriel dans un contexte sans boussole comme celui-là, caractérisé par ailleurs par l'urgence et des problèmes de gouvernance, ne peut qu'être chaotique. Souvent, en dehors du dialogue sectoriel au niveau des ministères en charge de l'éducation qui fonctionne approximativement, les processus du dialogue social au niveau national, notamment au sein de la Commission Nationale Permanente de Négociation et de Concertation Collective Gouvernement/Confédérations et Centrales Syndicales, tombent en panne de manière cyclique. Ses sessions ne se tiennent généralement pas à bonne date s'il n'y a pas une situation exacerbée de cessation collective de travail. Parfois, en période de crise ou de la cristallisation des tensions sociales, le dialogue devient nécessaire voire indispensable et même urgent. Mais les acteurs en conflit prennent largement du temps, avant de se concerter pour négocier en vue de trouver des solutions immédiates et expéditives aux revendications des travailleurs. Quelques mois plus tard, des motions de nouvelles grèves sont prises pour d'anciennes demandes et requêtes ayant déjà fait l'objet d'un traitement au moins au sein de ladite commission ; par exemple, les questions relatives à la valorisation de la fonction enseignante ; à la dotation de statuts particulier aux enseignants de la Maternelle, du Primaire et du Secondaire ; à la gestion des carrières des enseignants ; à la situation des éducateurs et éducatrices de la Maternelle, etc. Ces nouvelles grèves font appel à la convocation de nouvelles sessions extraordinaires de dialogue national et le cycle reprend, parce que les acteurs concernés n'anticipent pas. A ce propos, Sénèque (1947-1965) fait constater cette assertion ci-dessous :

> « L'anticipation n'est guère répandue chez les dirigeants car lorsque tout va bien, ils peuvent s'en passer et lorsque tout va mal, il est trop tard pour voir plus loin que le bout de son nez : il faut réagir et vite ! C'est bien en raison du défaut d'anticipation d'hier que le présent est encombré de questions, auparavant signifiantes, mais aujourd'hui urgentes qu'il faut régler à la hâte, quitte à sacrifier le développement à long terme en installant d'illusoires coupe-feu. La réactivité n'est pas une fin en soi, souhaitable à court terme ; elle ne mène nulle part si elle n'est pas orientée des objectifs à long terme » (Sénèque)

Le dialogue au Bénin en général et particulièrement dans le système éducatif fonctionne exactement avec un régime tel que décrit par cet auteur parce que la culture de l'anticipation n'est pas encore véritablement ancrée dans les habitudes des acteurs.

D'ailleurs, certaines personnes pensent que « les processus de dialogue social au niveau national ne se déroulent pas dans un contexte de franchise et sincérité ». D'autres estiment que « sous de fortes pressions syndicales, les gouvernants cèdent ou capitulent souvent en prenant des engagements fantaisistes et irréalistes qu'ils ne peuvent honorer. C'est dans la perspective de leur mise en œuvre qu'ils se rendent compte à l'évidence de leur forfaiture qui constitue du fait de la ratification de leur protocole d'entente, un droit acquis au profit des travailleurs ». Ce faisant, c'est l'ensemble des mécanismes et modes de dialogue social à l'échelle nationale qui est mis en cause. Ce qui fait dire à une activiste au sein des organisations de la société civile que « le dialogue tel que c'est mené actuellement plombe l'économie nationale et soumet tout le pays à des difficultés d'ordres économique, social et politique, et même sécuritaire » ; d'où son exhortation de mener autrement les pourparlers entre les Gouvernants et les faîtières des organisations syndicales

Au regard de l'ensemble des éléments d'appréciation, il urge alors de mobiliser toutes les parties prenantes vers un dialogue social stratégique pour en faire un levier sur lequel les acteurs peuvent s'appuyer pour réaliser des progrès en matière de développement, et ce, sur tous les plans. Les processus de dialogue ont besoin d'être améliorés tant dans la forme que du fond, mais également du point de vue des responsabilités.

Cette amélioration des responsabilités suppose qu'il faut plus d'engagement vers une meilleure gouvernance des deniers publics, c'est-à-dire, bannir les mauvaises pratiques et comportements de la société, résoudre les problèmes et dysfonctionnements actuels de l'administration béninoise, pour qu'elle soit réellement au service du développement, donner satisfaction aux problèmes liés au défaut de transparence, impliquer les populations et acteurs, y compris les forces sociales et politiques dans la prise des décisions majeures et considérer tous les acteurs comme de véritables partenaires sociaux .

Il s'agira d'établir un nouveau contrat social qui rassure les uns et les autres, ou encore tout le monde. Ce contrat social, pour être efficace et efficient, devra être basé sur une meilleure gouvernance véritablement démocratique dont les outils, les règles, puis les valeurs sont maîtrisés, appropriés et mis en œuvre par l'ensemble des acteurs. Pour y parvenir, les actions de plaidoyer à l'endroit de toutes les forces vives de la nation béninoise sont nécessaires, et même indispensables.

9.5. Vérification des hypothèses

Suite aux investigations et après avoir traité et analysé en profondeur toutes les informations et données, de même que les témoignages vivants sur le sujet dans une approche multidimensionnelle, les résultats obtenus confirment les trois hypothèses au début du processus de la présente recherche.

En effet, on constate bien qu'après la Conférence Nationale de 1990, un certain nombre de changements tels que le passage de la République populaire liberticide vers une République démocratique respectueuse des droits de l'Homme et des libertés publiques, l'évolution des mentalités par rapport à l'espace politique, économique et social induite par la nouvelle République, est intervenu. Comme il est démontré, le droit syndical et celui de la grève sont bien protégés par un arsenal de textes juridiques (Constitution, lois, décrets et arrêtés). Au-delà de cette protection qui est par ailleurs également constitutionnelle, ces deux droits sont internalisés grâce à l'évolution des consciences dans un contexte de renforcement de l'Etat de droit et d'affirmation de leur jouissance intégrale en raison des transformations économiques qui affectent les fonctionnaires en général et les enseignants en particulier.

On a pu également remarquer lors des travaux de recherche entrant dans le cadre de la présente thèse, qu'il existe environ 148 organisations syndicales officiellement déclarées, ayant donc une existence légale sans compter les syndicats informels, qui sont aussi actifs dans le système éducatif, sous le regard impuissant des huit (8) centrales et confédérations syndicales actuelles. On voit clairement qu'il y a une massification d'organisations syndicales de toutes sensibilités qui, témoigne de l'existence effective du multi-syndicalisme au Bénin et particulièrement dans le système éducatif. Et comme tous ces syndicats ont chacun plusieurs revendications multiformes et parfois spécifiques, dont ils souhaitent la résolution généralement diligente, au moyen de la pression des grèves sur les Gouvernants qui prennent relativement du temps avant de réagir ; chaque syndicat n'hésite pas à multiplier individuellement ou en front les grèves jusqu'à ce que les autorités compétentes l'invitent autour d'une table de dialogue ou de négociation. Et comme les syndicats sont nombreux, on assiste à un effet multiplicateur/démultiplicateur des mouvements de grève. Ce faisant, le multi-syndicalisme intégral ou encore le pluralisme syndical constitue, comme on le remarque, un terreau fertile pour la généralisation des mouvements de grève.

Du contexte de syndicalisation post-conférence nationale de 1990 à l'évolution du syndicalisme au Bénin, ainsi qu'aux causes profondes de la généralisation cyclique des grèves dans le système éducatif, c'est toute la trajectoire de l'évolution politique des deux dernières

décennies de l'Etat béninois qui est scrutée. Les résultats en termes d'opinion et d'attitude montrent que l'ère du Renouveau démocratique au Bénin est largement favorable à la manifestation des grèves générales cycliques. Ainsi, l'hypothèse spécifique 1 selon laquelle la société béninoise, en tant que « produit » de la Conférence Nationale de février 1990, bénéficie d'un contexte favorable à la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif, elle-même associée à l'ère du Renouveau démocratique, se trouve ainsi vérifiée **(Confirmation de l'hypothèse spécifique 1)**.

La manière dont les mouvements de grève dans le système éducatif se multiplient, et persistent, alors qu'il existe plusieurs mécanismes de dialogue social, de médiation et de concertation, puis de règlement aussi bien au niveau sectoriel que national, comme on l'a vu au cours du développement du sujet révèle de leur impuissance. En réalité, cela dénote, l'inefficacité desdits mécanismes ; d'où la confirmation de la deuxième hypothèse spécifique. Celle-ci stipule que les grèves générales cycliques affectant le système éducatif résultent de l'inefficacité des mécanismes de dialogue social à assurer pleinement les fonctions à eux dévolus **(Confirmation de l'hypothèse spécifique 2)**.

Enfin, avec le tout dernier chapitre, on a pu évaluer quelques effets des grèves sur le développement en général et sur les OMD et ODD en particulier. Le constat fait, montre que les grèves cycliques contrastent avec le progrès vers le développement ; en ce sens que tout développement ne peut se construire que dans un environnement (social, économique et politique) paisible et sécuritaire où les acteurs prennent d'initiatives renforçant les politiques et programmes de développement. Or les grèves impliquent la cessation collective du travail, et sont de surcroît, des vecteurs de désordre, de l'insécurité publique et de la tension sociale. Les mouvements de grève dans le système éducatif hypothèquent ainsi l'atteinte des OMD **(Confirmation de l'hypothèse spécifique 3)**.

Toutes les quatre hypothèses de départ sont donc confirmées au regard des analyses et interprétations développées tout au long du présent travail de recherche. Lorsque l'on sait que ces hypothèses spécifiques constituent des déclinaisons de l'hypothèse générale, leur confirmation entraîne de facto celle de l'hypothèse générale qui est alors cruciale. En conséquence, est confirmée l'hypothèse générale selon laquelle le phénomène des grèves générales cycliques affectant le système éducatif béninois et par voie de conséquence le développement national, plonge sa racine dans les mutations politiques, économiques et

sociales qui ont marqué l'histoire du Bénin au cours des deux dernières décennies **(Confirmation de l'hypothèse générale)**.

A cette étape qui marque la fin de la vérification des hypothèses, on peut déjà procéder à la conclusion générale.

CONCLUSION GENERALE

L'objectif poursuivi en abordant le présent sujet intitulé « luttes syndicales et développement national : cas des mouvements de grève d'enseignants dans le système éducatif béninois » est la recherche des déterminants du phénomène des mouvements de grève dans le système éducatif tel qu'il est observé ces deux dernières décennies. En effet, la problématique que pose le sujet traité, n'est la grève elle-même en tant qu'outil légal de pression des travailleurs enseignants sur leur employeur qui est l'Etat, mais plutôt la récurrence caractérisant ces grèves générales devenues entre temps cycliques.

Pour savoir ce qui fonde le caractère cyclique des grèves générales, on a défini un objectif général décliné en trois objectifs spécifiques à la suite d'une question de recherche. Par conformité, chaque objectif a donné lieu à une hypothèse correspondante. Ce procédé a abouti à la formulation d'une hypothèse générale qu'on a déclinée en trois hypothèses spécifiques.

Pour les vérifier, on a adopté une organisation théorique et méthodologique rigoureuse comprenant un cadre théorique et conceptuel mobilisé à partir des écrits existants qui ont permis de spécifier la problématique du sujet faisant l'objet de recherche et de définir une organisation procédurale et technique à cet effet. Il importe de rappeler que l'étape de la conception intellectuelle est achevée avec le démarrage des travaux pratiques sur le terrain où la collecte de données empiriques s'est opérée dans treize (13) communes à l'échelle du pays grâce à 230 questionnaires, 72 entretiens semi-structurés et 08 focus groups effectués auprès des principaux acteurs (Gouvernement, Syndicats, Enseignants etc.), des supporters (élèves et étudiants) et des individus au sein de la population (parents, acteurs politiques et de la société civile). Les données collectées ont d'abord été centralisées, compilées, apurées et dépouillées, puis traitées au moyen des logiciels, (word, excel, micmac et mactor) avant d'être analysées suivant les modèles d'analyse retenus selon le cas. Quelques outils de la prospective (tels que la matrice du diagnostic stratégique, le tableau d'analyse structurelle et des graphes d'influence-dépendance, etc.) ont été également utilisés pour caractériser le dialogue social et analyser le jeu des acteurs. De façon concrète, le présent sujet est abordé à travers neuf (09) chapitres organisés entre parties. La première traite des généralités et des approches de la thèse. La seconde partie présente le contexte et les variables de la généralisation cyclique des mouvements de grève dans le système éducatif. La troisième et dernière partie s'est focalisée sur l'impasse du dialogue social face aux défis actuels du développement.

Au terme des travaux, il est constaté que c'est un sujet d'actualité qui ne manque pas d'intérêt de la part de la population béninoise et particulièrement des acteurs et autres individus approchés. Les grèves répétitives dans le système éducatif béninois, sont d'abord l'expression de l'existence des besoins et des problèmes auxquels sont confrontés les corps des personnels enseignants qui exigent leur satisfaction par des pressions syndicales, afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Les problèmes du système éducatif sont multiformes et complexe, parce qu'au regard des aspects en lien avec la démographie dans ce secteur, il s'observe un grand déficit à tous les niveaux (capacités d'accueil très limitée, ratio enseignant/enseigné déficitaire, manque d'ouvrages didactiques et pédagogiques, pénurie d'enseignants et du personnel d'encadrement etc.), l'Etat béninois n'a réellement pas les moyens de mettre en œuvre convenablement sa politique éducative .Lors des travaux de la présente recherche, les grèves intempestives sont perçues comme un phénomène sociétal global empreint de susceptibilité et qui suscite le plus souvent beaucoup de passions et d'irritations parce qu'il touche le domaine très sensible des libertés fondamentales et publiques. Celles-ci ont sans doute transformé profondément les consciences individuelles et collectives. Au nom de la liberté retrouvée, beaucoup d'initiatives privées sont prises, que ce soit dans le domaine politique, économique ou social.

Ainsi, au terme de cette recherche et à la lumière des différentes analyses faites, il apparaît que la pratique syndicale tout comme le phénomène des grèves intempestives dans le système éducatif est irréversible et, ceci, pour plusieurs raisons développées tout au long du travail. Il est juste de rappeler qu'il s'agit surtout de la nature et de la forme républicaine de ce pays. Le peuple béninois aspire à un Etat de droit dans lequel les droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans un contexte social, économique et politique profondément en crise. Entre autres raisons, le passage de la République Populaire à la République du Bénin avec l'ensemble des changements politiques, économiques et sociaux qui s'en sont suivi justifie la massification des organisations syndicales dans le pays en général et particulièrement dans le système éducatif. Au moment de la recherche, l'environnement syndical compte huit (8) centrales ou confédérations syndicales au plan national et environ 148 syndicats dans le secteur de l'éducation [(MEMP, 88) ; (MESFTP, 54) ; (MESRS, 4), (Intersyndicales/Front, 2)]. La diversification et la spécification des revendications à satisfaire, d'une part et d'autre part, la cohabitation des revendications transversales et celles d'ordre corporatiste, puis les contradictions au sujet de la manière et du moment de les traiter ou de les résoudre, rendent complexes les rapports entre les Gouvernements et les organisations syndicales des travailleurs.

Les échecs périodiques de négociation et de concertation ont également pour sources l'environnement politique, social et économique dans lequel se déroulent les processus de dialogue social sectoriel et national. Autrement dit, les acteurs doivent prendre conscience de ce qu'une mauvaise gouvernance des politiques de développement impacte négativement l'harmonie sociale et le dialogue, fut-il social, politique, sectoriel, sociétal ou national. La mission première du syndicat de travailleurs, est d'abord la défense et la sauvegarde des intérêts moraux et matériels de ses militants. Pendant que les syndicats des enseignants assument tant bien que mal cette exaltante mission, celle-ci est sournoisement et habilement détournée de l'intérêt général au profit des aspects particuliers, individualistes et égocentriques. Aussi est-il vraisemblable que la pauvreté, la faiblesse des salaires, l'inflation des prix de denrées sur les marchés, notamment dans le rang des agents non permanents de l'Etat, les mentalités par rapport à la fonction publique, à la grève et au dialogue social, puis la précarité induite par la crise de contractualisation d'une frange importante de nouvelles recrues connues sous le nom d'Agents Contractuels de l'Etat, en sont pour quelque chose. Ce qui amène à croire qu'au Bénin, quand on crée un syndicat, c'est d'abord pour se servir soi-même, les autres passeront peut-être après. A partir de là, toutes les occasions et opportunités, qu'elles soient légales ou illégales, sont à saisir pour mettre en place des pseudo et micro syndicats pourvu qu'ils permettent d'atteindre ses objectifs personnels ou du groupe.

Il ressort également des résultats de la présente thèse que la généralisation cyclique des grèves dans le système éducatif est induite, entre autres, par la montée du taux de la syndicalisation dans le milieu enseignant, elle-même favorisée par les changements politiques, économiques et sociaux ayant marqué l'histoire politique du peuple béninois ces deux dernières décennies, le foisonnement des revendications spécifiques et transversales, la complexité de leur résolution par rapport aux réalités du Bénin qui est un pays économiquement sous-développé avec des difficultés de gouvernance et qui doit faire face à de nombreux défis et contraintes de développement. Au rang des défis, les travaux de la présente recherche ont permis de se rendre compte de ce que, malgré l'inflation notée au niveau des mécanismes de règlements, de négociation et de concertation entre les Gouvernants et les Organisations sociales, cela n'a pas permis réellement de limiter le rythme des manifestations de grèves qui est en nette croissance ces dernières années. Il est utile d'ajouter que certains mécanismes sont non-fonctionnels, d'autres par contre, inopérants parce que comportant des dysfonctionnements, faute d'une politique globale clairement élaborée et assortie d'une vision partagée. Le dialogue social s'opérant dans un contexte d'iniquité et de redistribution

inégalitaire de la richesse nationale, de multiples défis et multiples acteurs aux intérêts divergents connaît régulièrement et périodiquement des dysfonctionnements et des blocages de toutes sortes, Les solutions auxquelles aboutissent les processus actuels du dialogue social - quand bien même elles plombent progressivement la santé financière du pays- ne garantissent pas de façon durable un climat social apaisé. C'est pourquoi les grèves se renouvellent périodiquement. Les grèves répétitives tout comme un dialogue social déstructuré au niveau national affectent négativement les processus de développement et hypothèquent les efforts de développement.

Dans un tel contexte, il est clair que les changements sociaux intervenus après la Conférence Nationale de 1990, ont non seulement, débouché sur quelques acquis à renforcer dans le cadre de l'édification d'un Etat de droit, mais aussi induit des vices et dysfonctionnements au niveau du pays dont le règlement de certains passe inéluctablement par la révision de la constitution. Mais, il urge de sortir de cette lutte syndicale et de négociation pour s'engager dans une ère d'un syndicalisme de développement et d'un dialogue qualitatif stratégique producteur de progrès en matière de développement. Pour que le Bénin décolle dans ces domaines précis, l'Etat devra mettre l'accent sur la conscientisation et responsabilisation des acteurs en s'appuyant sur quatre (04) piliers stratégiques que sont : (i) le réarmement moral ; (ii) la bonne gouvernance démocratique ; (iii) l'éducation de qualité et inclusive, et enfin ; (iv) l'anticipation.

D'ailleurs, dans tous les systèmes culturels, l'éducation reste le fer de lance de progrès. Toutefois, l'anticipation n'est pas encore la chose la mieux partagée. C'est donc la raison pour laquelle, l'un des défis est de faire de la prospective une culture de développement en général et du dialogue social en particulier. Il est utile de rappeler que si la grève se manifestait strictement dans le cadre du contrat social, elle serait non seulement vertueuse, mais également porteuse d'actions de développement. Les déterminants de la généralisation cyclique des grèves sont multiples, multiformes et entretiennent entre eux certaines dynamiques complexes comme le révèlent les propos tenus par les différents acteurs mentionnés dans la présente thèse, lesquels ont été analysés, commentés et interprétés par endroits.

On ne saurait terminer cette conclusion sans évoquer les limites et perspectives de la présente thèse. En dépit des résultats obtenus, on a pu noter quelques limites trahissant ainsi l'ambition qui nous animait à l'entame du processus. Dans cette optique, l'une des insuffisances enregistrées se traduit à travers notre impossibilité de quantifier avec la précision requise, au regard de l'organisation actuelle des acteurs, le nombre de jours de grèves effectués chaque

année, le nombre de marches et de sit-in de protestation initiés annuellement, etc. En raison donc de cette difficulté, on n'a pas pu réaliser avec suffisance des analyses statistiques comme souhaitées au départ.

Une seconde limite qu'il est important de préciser, est relative au fait que le présent travail s'est beaucoup plus appesanti sur les causes et les déterminants que sur d'autres aspects, car le sujet tel que libellé, présente certainement plusieurs aspects et dimensions qui pourraient être abordés, mais qui ne le sont pas dans le cadre de ce travail.

Par ailleurs, il est constaté qu'au Bénin, seuls quelques rares chercheurs qui se sont réellement investis dans des travaux de recherche consacrés aux grèves. La plupart sont issues de formations de juriste et d'historien, alors que d'autres sciences sociales telles que la sociologie, l'anthropologie ou plus précisément, la sociologie du développement, pourraient s'y intéresser, pour édifier ou éclairer les uns et les autres. Il y a donc des travaux de recherche à réaliser encore dans ce sens ; d'où plusieurs perspectives de recherche s'offrent encore pour le présent sujet. Dans ce cadre, on pourrait s'intéresser à la gouvernance syndicale ou aux mécanismes par lesquels le pouvoir politique cherche à contrôler le pouvoir syndical et réciproquement, ou encore aux déterminants qui expliquent l'inefficacité et les contre-performances du dialogue social national et sectoriel. Alors, quelles sont les perspectives à court, moyen et long termes du dialogue social dans le secteur de l'éducation dans un contexte caractérisé par des difficultés économiques, une gouvernance déficiente, une forte syndicalisation et une complexification des rapports entre les travailleurs enseignants et les gouvernants successifs ?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ABISSI A. O. Gérard (1997), *La difficile unité syndicale au Dahomey : 1958-1974*, Mémoire de maîtrise, Université Nationale du Bénin, FLASH, 96 p.
2. ADIHOU A. François (2013), *Pour que l'Afrique se relève : de la malvoyance démissionnaire à la clairvoyance responsable*, Cotonou, Star édition, 77 p.
3. AHOUANKA Etienne Sossou, (2015), *Service public et développement : définition, approches théoriques, rôles des services publics dans le développement et modalités de gestion*, Université d'Abomey-Calavi, 66p.
4. AHOUANKA Etienne Sossou, (2015), *Cours de science et techniques administratives*, Université d'Abomey -Calavi, 103p.
5. ALPE Yves et al. (2013), *Lexique de Sociologie*, Paris, Dalloz, 456p.
6. Anonyme, *Comprendre la crise de 1980 : Lettre de Bruno Amoussou à Mathieu Kérékou*, Cotonou, 60 p.
7. ASSABA Claude (2002), *Méthodologue et méthodique*, édition Class, 48 p.
8. BACHELARD Gaston (1967), *La formation de l'esprit scientifique : contribution à une psychanalyse de la connaissance objective*, Paris, Librairie philosophique J. Vrin, 5e édition, 257 p.
9. BALARO Grégoire, DOSSOU T. Siméon et AMOUSSOU C. Anselme (2015), *Etude sur le paysage syndicale*, Cotonou, Friedrich Ebert Stiftung, 82 p.
10. BEAUD Michel (2006 et 1985), *L'art de la thèse, comment préparer et rédiger un mémoire de master, une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du net*, Paris, La découverte, Nouvelle édition, 205 p.
11. BEDARD Denis et BECHARD Jean.-Pierre (2009), *L'innovation pédagogique dans le secteur supérieur : un vaste chantie*r, Paris, PUF, pp : 29-43
12. BERTALANFFY Ludwig Von (2012), *Théorie générale des systèmes*, Paris, Dunod, Collection IDEM, 328 p.
13. BIT (2006), *La liberté syndicale- Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT. Cinquième édition (révisée).* URL:http://www.ilo.org/global/standards/informations-ressourcess-and-publication /publication/wcms-090633/land-fr/index.htm/BIT(2006). Consulté en ligne le 05 Août 2012 à 22 h.
14. BIT (2003), *Les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail*, Genève, 78 p.
15. BIT (2000), *Les principes de l'OIT sur le droit de grève* (Première édition dans la Revue internationale du Travail, vol. 137 (1998), no4, Genève, 62 p.
16. BIT-PRODIAF (2003), *Le Dialogue social au Bénin*, Abidjan, Direction du Bureau Sous-régional de l'OIT, 98 p.

17. BOUDON Raymond (2009), *La Rationalité*, Paris, PUF, coll. "Que sais-je ?",128 p.
18. BOUDON Raymond (2007), *Essais sur la théorie générale de la rationalité*, Paris, PUF, Collection Quadrige Essais Débats, 332 p.
19. BOUDON Raymond (2008), *Le relativisme*, Paris, PUF, coll. "Que sais-je ?", 128 p.
20. BOURDIEU Pierre (1979), *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, Collection le sens commun, 672 p.
21. BOURDIEU Pierre (1980), *Le Sens pratique*, Paris, Minuit, Collection le sens commun, 475 p.
22. BOURDIEU Pierre, CHAMBOREDON Jean-Claude, PASSERON Jean-Claude (1983), *Le métier du Sociologue, préalables épistémologiques*, Paris, Minuit, Quatrième édition, 164 p.
23. BRUYNE (de) Paul, HERMAN Jacques et SCHOUTHEETE (de) Marc (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales*, Paris, PUF, Collection SUP, 240 p.
24. CAIRE Guy et LOWIT Thomas (2016), *Syndicalisme*, in « Encyclopædia Universalis» URL: http://www.universalis.fr/encyclopedie/syndicalisme. Consulté en ligne le 8 avril 2016 à 16 h.
25. CASTEL Robert (1998), Centralité du travail et cohésion sociale, in Le monde du travail, Paris, La Découverte, pp.50-60
26. CGTB, SINECOB, CRADE ONG (2014), *La vie de l'instituteur : du recrutement à la retraite*, document de formation des instituteurs militants en milieu syndical, Cotonou, 40 p.
27. CHABI IMOROU Azizou (2018), *Les syndicats au Bénin: de 1945 à nos jours*, in Revue « La citoyenneté politique au Bénin: éléments d'instruction civique», CESPo-UAC, pp. 81-95
28. CHABI IMOROU Azizou (2011), le Bénin à l'épreuve du syndicalisme enseignant : les revendications des ''dévalorisés'' et la construction de l'Etat (1945-2008), Thèse de Doctorat, Université de Mainz
29. CHERNOW Ron (1998), *Titan: The Life of John D. Rockefeller*, Sr, Warner Books, pp. 313-314,467,469.
30. CHOUBADE Rékéatou (1994), *Les enseignants et la lutte syndicale au Dahomey-Bénin de 1960 à 1991*, mémoire de maitrise, FLASH, université d'Abomey-Calavi, 131p
31. Conseil de recherche en sciences humaines (1998), Gouvernance: concept, modèle, notion, cadre de référence ou idéologie ?, Canada, NĒR2, 66p.
32. CONESA, Pierre (2014), *Surtout ne rien décider: manuel de survie en milieu politique*, Paris, Robert Laffont,
33. Conférence Episcopale du Bénin et ZOSSOU Julien (2015), *Histoire de l'église*, URL: https://www.eglisecatholiqueaubenin.com/index.php/eglise-au-benin/histoire-de-l-eglise.html, Consulté en ligne le 8 avril 2016 entre 9 et 12 h.

34. Conférence Episcopale du Bénin (2013), *Message sur le Malaise politique actuel et la révision de la Constitution*, Cotonou, 17p.

35. COSER Lewis A. (1965), *Theorie sozialer Konflikte*, Neuwied: Berlin Luchterland (US-amerik. Erstausgabe 1964), 195 p.

36. Cour Constitutionnelle (2003), *Recueil des textes fondamentaux*, Cotonou, Edition Fondation Konrad Adenauer, 146 p.

37. CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard(1977), *L'acteur et le système*, Paris, Le Seuil, 504 p.

38. CROZIER Michel (2000), *A quoi sert la sociologie des organisations ?*, Paris, Editions Séli Arslan, tome1 : Théorie, culture et société, 288 p.

39. CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard(1981), *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil, 500 p.

40. CROZIER Michel (1964), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Le Seuil, 413 p.

41. DAGBA Rhétice Franchy (2015), Le drame du Bénin : l'Afrique a un problème d'entrée dans la modernité, Cotonou, NETACOM, 86 p.

42. DANSET Alain (1985), *Elément de psychologie du développement*, Paris, Armand Colin : Bourrelier, 2ième édition, 72 p.

43. DANTON Georges Jacques (1793), *Discours à l'Assemblée, 13 août 1793* (rapporté dans Le Moniteur du 15 août 1793) in « épigraphe : études comparatives des résultats des élèves », doc.pdf, 53 p.

44. DAHRENDORF Ralf Gustav (1973), *Théorie du conflit*. URL: http://www.fr.wikipedia.org/wiki/ThÃ©orie_du_conflit//Dahrendorf Ralf Gustav (1987), Fragmente eines neuen Liberalismus. Consulté en ligne le 19 juillet 2012 à 15 h.

45. DA SILVA Alphonse (2007), *Le dialogue social : pour un climat social apaisé dans le secteur de l'Éducation en faveur d'un temps scolaire intégral*, in « actes du forum national du secteur de l'éducation », pdf.

46. DESTATTE (2013), *Qu'est-ce que la prospective ?* in « Revue Futuribles », N°397. ». URL : http://www.futuribles.com/fr/base/revue/397. Consulté en ligne le 07-06-2014 à 21 h.

47. DURKHEIM Emile (2007, première édition 1893), *De la division du travail social*, Paris, PUF, 40-XLIV, 416 p.

48. DURKHEIM Emile, (2007, première édition 1897), *Le suicide*, Paris, PUF, 20-XLVIII, 463 p.

49. DURKHEIM Emile, (2004, première édition1895), *Les Règles de la Méthode sociologique*, Paris, PUF, 20-XXII, 154 p.

50. DURKHIEM Emile (1986), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Quadrige/PUF, 22ème édition, pp. 64

51. DURKHEIM Emile, (1980, première édition1922), *Éducation et sociologie*, Paris, PUF, 4ème édition, 136 p.

52. FONDATION FRIEDRICH EBERT STIFTUNG /ZATO Koto Yérima (2014), *La pratique du dialogue social au Bénin : bilan et perspectives*, Cotonou, Friedrich Ebert Stiftung, pp.3-4

53. FRIEDBERT Erhard (1993), *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil, 410 p.

54. FREUND J., (1983), *Sociologie du conflit*, Paris, PUF, 38 p.

55. EASTON David (1965), *A framework for political analysis*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice, pp.50-51

56. EASTON David (1965), *A system Analysis of Political Life*, New York, John Wiley and Sons, p. 1507.

57. FALL Babacar (2006), *Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celles des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968*), in «Matériaux pour l'histoire de notre temps», 2006/4 (n84), p.49-58. URL: https://www.cairm.info/revue-materiaux-pour-l-histoire-de-notre-temps-2006-4-page-49.htm. Consulté en ligne le 31 octobre 2017 à 20 h.

58. HABERMAS Jürgen (1992), *Droit et démocratie : entre faits et normes*, Editions nrf essais, Paris, Gallimard

59. HABERMAS Jürgen (1981), The theory of communicative action, Boston, Beacon Press, 463 p.

60. GAGNON Mona-Josée (1991), *Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique in la revue Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, no 2, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, pp.79-95

61. GARCIA Luc (1971), *L'organisation de l'instruction publique au Dahomey, 1894-1920*, in «Cahiers d'études africaines», Mouton et CO, volume 11, numéro 41, pp. 59-100. URL: www.persee.fr/doc/cea_0008-0055_1971_num_11_41_2812. Consulté en ligne le 31 octobre 2017 à 19 h.

62. GERNIGON B. (1998), *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*, ILO. URL:www.ilo.org/publication-wcms_087988. Consulté en ligne 22 octobre 2017 à 13 h.

63. GODET Michel (2007), *Manuel de prospective stratégique : une indiscipline intellectuelle*, Tome 1, Paris, Dunod/APM, 3ème édition, Collection : Progrès du Management, 296 p.

64. GODET Michel (2007), *Manuel de prospective stratégique : l'Art et la méthode*, Tome 2, Paris, Dunod/APM, 3ème édition, Collection : Progrès du Management, 448 p.

65. GUILLAUM-HOFNONG M. (1995), *La médiation*, Paris, PUF, 128 p.

66. GURVITCH Georges (1969, première édition 1950), *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 511 p.

67. GURVITCH Georges (1962,), *Dialectique et sociologie*, Paris, Flammarion, pp.1-28

68. GRAWITZ Madeleine (2004), *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 421 p.

69. GRAWITZ Madeleine (1990), *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 1140 p.

70. GRAWITZ Madeleine (2001), *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 11è édition, 1019 p.

71. HCGC (2011), *La concertation*, Magazine : revue trimestrielle, N° 007, numéro unique de 2011, 36p.

72. HCGC (2010), *Actes du Forum national annuel de concertation 2009 : quelle gouvernance pour le développement du secteur privé ?*, Cotonou, Magnificat Editions, Mai 2010, 199 p.

73. HOUESSOU Patrick (2011), *L'expérience du système LMD à L'UAC : entre redynamisation de l'université et permanence de la crise en éducation au Bénin*, in Colloque international AECSE des 28 et 29 Octobre 2011, portant sur « Crise et/en Éducation: épreuves, controverses et enjeux nouveaux», communication sur le sous thème (l'axe 4 : Crise, action publique, ajustements et arrangements locaux.), Communication, Université Paris Ouest, Nanterre, 8 p.

74. HOUNTOHOTEGBE-GANYEHESSOU Godefroy Clément P., (2013), « *Mouvements de grève répétitifs dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du Développement* » mémoire de DEA, FLASH/EDP-ECD, Université d'Abomey-Calavi, 310 p.

75. HOUNTOHOTEGBE-GANYEHESSOU Godefroy Clément P., (2004), « *Héritage, source de la recrudescence des dissensions familiales en milieu urbain/Cas de la ville de Cotonou* » mémoire de maitrise, FLASH, Université d'Abomey-Calavi, 91p.

76. ILLICH Ivan (1980), *Une société sans école*, (traduit de l'anglais par DURAND Gérard), Paris, Le Seuil, 220 p.

77. ILLICH Ivan (1971), *Une société sans école (Deschooling Society*). URL : http://www.alamemeetoile.net/une-société-sans-école.html/Illich Ivan, Une société sans école (Deschooling Society, 1971). Consulté en ligne le 19 juillet 2012 à 20 h.

78. INSAE (2010 et 2011), *Rapport préliminaire sur l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménage*s, 2ème édiction (EMICoV 2010 et 2011), 55p.

79. JOUVENEL (de) Hugues (2004), *Invitation à la prospective / An Invitation to Foresight*, Paris, édition Futuribles, coll. Perspectives, 88 p.

80. KI-ZERBO Joseph (1990), *Eduquer ou périr*, Paris, UNICEF-UNESCO, 120 p.

81. KLISSOU Pierre (1997), *Théorie de la population (syllabus de cours)*, UNB, 41 p.

82. LAPIERRE Jean-William (1973), *L'analyse des systèmes politiques*, Paris, PUF, 274 p.

83. LAVIGNE DELVILLE Philippe (2000), Impasse cognitive et expertises en sciences sociales : réflexion à propos du développement rural, in Jacob

84. LAVIGNE DELVILLE Philippe (1994), Migration internationale, restructuration agraire et dynamique associative au pays Soninké et haalpulaar (1978-1990) : essai d'anthropologie du changement social et du développement, PhD, Thesis, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Marseille,

85. LE THANH Khoï (1981), *Éducation comparée*, Paris, Armand Colin, 315 p.

86. LEIF Joseph et RUSTIN Gorgeo (1970), *Philosophie de l'Éducation*, Tome 1 et 2, Paris, Delagrave, 373 p.

87. LEIF Joseph (1967), *Philosophie de l'Éducation : inspirations et tendances nouvelles*, Tome 2, Paris, Delagrave, 128 p.

88. LEIF Joseph et BIANCHERI A. (1966), *Philosophie de l'Éducation : les doctrines pédagogiques par les textes*, Tome 3, Paris, Delagrave, 335 p.

89. LISON Christelle et BEDARD Dénis ( ), *Postures épistémologiques d'enseignants-tuteurs en contexte d'apprentissage par problème (APP): les cas de la médecine et du génie*, in Revue «internationale de la pédagogie de l'enseignement supérieur» URL: http://ripes.revues.org /1157, 17p. Consulté en ligne le10 octobre 2017 à 9 h.

90. LOKO Léandre S., (2001), *Système de mérite dans le recrutement, la nomination, la promotion et le développement des carrières*, in, Conférence de Bénin sur la fonction publique, du 28 mai au 1er juin 2001, Cotonou, 14 p.

91. N'DA Paul (2006), *Méthodologie de la problématique à la discussion des résultats : Comment réaliser un mémoire, une thèse d'un bout à l'autre*, Abidjan, Educi, 144 p.

92. MACE Gordon (1988), *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*, Québec, Presses de l'Université Laval, 134 p

93. MALINOWSKI Bronislaw (1970), *Une théorie scientifique de la culture*, Paris, Le Seuil, 187 p.

94. MALINOWSKI Bronislaw (1970), *Les dynamiques de l'évolution culturelle*, Paris, Payot, 239 p.

95. MALTHUS Thomas Robert (1798), *Essai sur le principe de population*, Paris, INED, première édition, traduction d'Eric Vilquin, 166 p.

96. MALTHUS Thomas Robert (1963), *Essai sur le principe de population*, Paris, Edition Gonthier, 236 p.

97. MARSHALL Alfred (1970, première édition 1890), *Principes d'économie politiq*ue, tome I à IV, Giard, 544 p.

98. MARX Karl (1867), *Le Capital : critique de l'économie politique* (livre : le développement de la production capitaliste, section I, II et III), traduction française de la première édition allemande par Joseph Roy et entièrement révisé par Marx Karl, éditions sociales, 318 p.

99. MARX Karl (1845), *Thèses sur Feuerbach*, La Pléiade, Œuvres tome 3, 1033 p.

100. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1845), *L'idéologie allemand*e, éd. La Pléiade, Œuvres, tome 3, 1067 p.

101. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1983, première édition1848*), Manifeste du Parti communiste*, (trad. Laura Lafargue), éd. Champ libre, (ISBN 2-85184-138-6), partie II (« Prolétaires et communistes »), pp. 47-48

102. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1971), *La Commune de 1871*, Lettres et déclarations pour la plupart inédite [archive] - Traduction et présentation de Roger Dangeville, Paris, Union générale d'Éditions, (format pdf) , 322 p.

103. MERTON K. Robert (1965), *Elément de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Plon, 514 p.

104. MERTON Robert King (1949), Éléments de théorie et de méthode sociologique, in « un recueil d'articles ». URL : http://www.chapitre.com/chapitre/fr/BOOK/merton/elements-de-theorie-et-de-methode-sociologique/993244, aspx/ Merton Robert King (1949), Éléments de théorie et de méthode sociologique. Consulté en ligne 19 juillet /2012 à 12h.

105. MERTON K. Robert (1949), *Social Theory and Social Structure, Free Press*, Glencoe, 423 p.

106. MESFTPRIJ (2010), *Plan de formation 2011-2013*, Cotonou, 88p.

107. MESFPTRIJ (2008), *Rapports d'activités des AG du CSDS, Cotonou, 94 p.*

108. MFPTRA (2003), *Plan de réforme et de modernisation de l'administration publique béninoise : synthèse opérationnelle des conclusions et recommandations des états généraux*, Cotonou, 66 p.

109. MFPTRA (2000), *La réforme administrative au Bénin, document-cadre*, Cotonou, 103 p.

110. MILBERT Isabelle et HUFTY Marc (2010), Théorie et pratique de la gouvernance, Goberrnanza en Salud pública : un Marco Analítio, xxp.

111. Ministères en charge de l'Éducation (2013), *Plan Décennal de Développement du Secteur de l'Éducation Actualisée, Phase 3/2013-2015*, Cotonou, 260 p.

112. Ministère de l'Éducation Nationale (1996), *Table ronde secteur de l'éducation vol 1 et 2*. Cotonou, doc. pdf, 135 p.

113. Ministère de l'Éducation National (1991), *Document cadre de politique éducative*, Cotonou, doc pdf, 20 p.

114. MISSIHOUN Dodzi Kossi (2009), *Démocratie et développement au Bénin depuis 1990, mémoire de maîtrise*, Université d'Abomey-Calavi, 124 p.

115. MONONI Asuka Ngongo (1985), *Rédaction d'un travail scientifique*, éd. du BASE, Kisangani, 128 p.

116. MORIN Edgard (1986), *La méthode.3 : La connaissance de la connaissance*. Paris, Editions du Seuil, p. 149

117. MONTESQUIEU Charles (1758), *De l'esprit des lois*. URL : http://www.fr.wikipedia.org/wiki/ThÃ©orie_sociologique, De l'esprit des lois, Montesquieu Charles (1758), (Texte de 1758, dernier état ... Chapitre I. Consulté en ligne du 19 juillet 2012 à 13 h

118. MWABILA Malela (1979), *Travail et travailleurs au Zaïre : essai sur la conscience ouvrière du prolétariat urbain du Lubumbashi*, Kinshasa, Presse Universitaire du Zaïre, 198 p.

119. OIT- GERNIGON Bernard, ODERO Alberto et GUIDO Horacio (2000), *Les principes de l'OIT sur le droit de grève, in La revue internationale de travail Genève*, BIT, vol. 137, 64 p. version pdf

120. OLC, Livre blanc sur la perception de la corruption au Bénin, éditions 2008, 2009, 2010 et 2011

121. OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre (2008), *La rigueur du qualitatif : les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-la-neuve, Bruylant-Academia s.a., pp.39-110

122. OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre (1995), *Anthropologie et Développement : essai en socio-anthropologie du changement social*, Niamey, APAD-Karthala, 221 p.

123. OPM, (2010), *Parole du Médiateur : présentation du rapport 2010 du Médiateur de la République au Chef de l'Etat : discours du Médiateur de la République*, Cotonou, Août 2011, 14 p.

124. SEMBENE Ousmane (1994, première édition 1960), *Les bouts de bois de Dieu*, Paris, Pocket, 387 p.

125. SMITH Adam (1987, première édition 1776), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, reprise par OSNABRUCK Zeller, Paris, Calmann, pp :1202-1785

126. PARSONS Talcott (1968), *The Structure of Social Action*, New York, The Free Press, pp.27

127. PARSONS Talcott, (1951),*The social system*, Glencoe, Illinois, The Free Press, pp.5-6

128. PEYREFITTE Alain (1976), *Le mal français*. URL : http://www.lexpress.fr/culture/livre/1976-le-mal-français-par-alain-peyrefitte/ Le mal français. Consulté en ligne le 20 juillet 2012 à 9h.

129. PIAGET Jean (1988), Où va l'éducation, Paris, Denoël/Gonthier, 116 p.

130. PLATON ( ), *Mythe de la Caverne*. URL : http://www.math.jussieu.fr/-daubin-cours/texte/Platon-républiqueVII.caverne. Consulté en ligne le 19 juillet 2012 à 11 h.

131. PLIYA Jean (2002), *Les tresseurs de cordes*, Paris, collection Monde Noir 44, Hatier international, 241 p.

132. PNUD (2011), *Résumé du Rapport du Développement Humain* (2010-2011), 28 p.

133. PNUD-BENIN (2007), *Analyse contextuelle pour la réforme de l'environnement institutionnel du Bénin (rapport final)*, Cotonou, 94 p.

134. POPPER Karl Raimund (1973, première édition 1959), *La logique de la découverte scientifique*, Paris, Payot, 286 p.

135. POPPER Karl Raimund (1985, première édition1953), *Conjectures et réfutations : la croissance du savoir scientifique*, Paris, Payot, 326 p.

136. POUPART Jean et al., (1997), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin, 405p.

137. QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van (1995), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 282 p.

138. RANJARD Pierre, (1984), *Les enseignants persécutés*, Paris, Edition Robert JAUZE, 248 p.

139. REIX Robert, FALLERY Bernard, KALIKA Michel et ROWE Frantz (2016), *Système d'information et Management*, Septième édition, Paris, Vuibert, 480p. URL: http://www.sietmanagement.fr/theorie-de-lagir-communicationnel-le-consensus-j-habermas/ Consulté en ligne le 22 octobre 2019 de 19 à 23h

140. République du Bénin ( ), *Guide méthodologique de l'inspection du travail–Bénin*, Cotonou, 80 p.

141. République du Bénin (2007), *Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté en 2007*, Cotonou, 117 p.

142. République du Bénin (2006), *Plan Décennal du Développement du Secteur de l'Éducation, la politique nationale de l'Éducation*, Cotonou, 166 p.

143. République du Bénin (2002), *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté au Bénin, 2003-2005*, Cotonou, 75 p.

144. République du Bénin/PNUD (2000), *Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, Bénin 2025, Alafia (Stratégies de développement du Bénin à long terme*, Cotonou, PRCIG-NLTPS/96/001, 236 p.

145. République du Bénin (1990), *Actes des états généraux de l'Éducation*, Cotonou, doc. pdf

146. REYNAUD Jean-Daniel (2002, première édition 1989), *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 314 p.

147. REYNAUD Jean-Daniel (1982), *Sociologie des conflits du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Que Sais-je ? », 128 p.

148. REYNAUD Jean-Daniel (1999), *Le conflit, la régulation et les règles*, Toulouse, Octarès « travail », 228 p.

149. RICOEUR Paul (1971), Contribution et conflit : *Naissance d'une société*, Lyon, Chronique Sociale de France, pp.189-204

150. RICOEUR Paul (1971), *Le conflit : signe de contradiction ou d'unité ?*, Rennes, Conférence de la 58è semaine sociale de France,

151. RICARDO David (1992, première édition 1817), *Des principes de l'économie politique* et de l'impôt, Paris, G.F. Flammarion, 349 p.

152. ROCHER Guy, (1968), *Introduction à la sociologie générale*, Montréal, édition H.M.H., tome 3:le changement social, pp.1-50

153. ROSTOW Walt Whitman (1963), *Les étapes de la croissance économique*, Paris, Seuil, 252 p.

154. ROSTOW Walt Whitman (1960), *Théorie de la croissance*. URL:http://www.fr.wikipedia.org/wiki/ThÃ©orie_sociologique, Théorie de la croissance,-Rostow (1960). Consulté en ligne le 19 juillet 2012 à 16h.

155. ROUSSEAU Jean-Jacques (1963, première édition 1762), *Du Contrat social ou Principes du droit politique*, Paris, Union Générale d'Éditions, 373 p.

156. ROUSSEAU Pierre (1990), *Comprendre et gérer les conflits dans les entreprises et les organisations*, Lyon, Chronique sociale, 170 p.

157. SAOUD et BARTOLI, (2005), *Journal de Genève et Gazelle de Lausanne*

158. SARTRE Jean.-Paul (1960), *Critique de la raison dialectique*, Paris, Gallimard, 439 p.

159. SCHMITTER et LYNNKAL (1991), *The National Endowment for Democracy*, in Journal of Democracy, p.2

160. SIMMEL Georg, (1995), *Le Conflit*, Paris, Circé, 166 p.

161. SIMMEL Georg, (1908), *Der Streit*, in *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Berlin: Duncker & Humblot Verlag, pp.186-255

162. SIROT Stéphane (2008), *Les syndicats sont-ils conservateurs ?, Paris, Larousse, Collection " A dire vrai"*, 126 p.

163. SIROT Stéphane (2002), *La Grève en France, une histoire sociale (XIXème - XXème siècle)*, Paris, Odile Jacob, 306 p.

164. SIROT Stéphane (2011), *Le syndicalisme, la politique et la grève : France et Europe (XIXème - XXIème siècle)*, Paris, Edition Arbre bleu, 360 p.

165. SNU-BENIN, Gouvernement béninois ( ), *Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement du Benin (UNDAF 2004-2008 et 2009-2013*), Cotonou, 43 p.

166. SNU-BENIN Gouvernement (2010), *Rapport spécial 2010 d'évaluation de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) au Bénin*, Cotonou, 193 p.

167. SMITH Adam (1987), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Gallimard, 233 p.

168. TINGBE-AZALOU Albert (2008), *Evaluation des stratégies nationales de lutte contre la pauvreté (OSD, SCRP, OMD, etc.)*, in « Forum sur les réalités de la pauvreté face aux défis des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) », Communication, Cotonou ; 31p.

169. TOGBE C. Thimothée (2014), *Conflits entre acteurs dans la gouvernance des lacs Toho et Ahémé au sud-ouest du Bénin*, Thèse de doctorat unique, UAC,

170. TOURAINE Alain (1984), *Le retour de l'acteur, essai de sociologie*, Paris, Seuil, 34 p.

171. TOURAINE Alain (1984), *Le retour de l'acteur, essai de sociologie*, Paris, Librairie Arthème Fayard, 350 p

172. TOURE Ahmed Sékou (1980), *Des Etats-Unis d'Afrique*, tome XXV, Conakry, Bureau de Presse de la Présidence de la République Populaire de Guinée, 256 p.

173. TYLOR B. Edward (1876, publié pour la première fois1871 en anglais), *Primitive culture*, 2 volumes, Paris URL : http://www.fr.wikipediaorg/wiki/ThÃ©orie_sociologique Tylor B. Edward (1876, publié pour la première fois1871 en anglais), Primitive culture, 2 volumes, Paris. Consulté en ligne le 19 juillet 2012 à 18 h.

174. UNESCO (2000), *Rapport final sur le Forum mondial sur l'Éducation tenu du 26 au 28 Avril 2000 à Dakar au Sénégal*, 84 p.

175. UNSTB/Zounon Emmanuel (2015), *35 ans de lutte ouvrière*, Cotonou, Bourse de travail, 197 p.

176. VANDAELE Kurt (2010), *Courrier hebdomadaire*, Volume 2079, Édition CRISP, 63 p.

177. WATIER Patrick (2002*), Une introduction à la sociologie compréhensive*, Belval, Circé, pp. 149-150

178. WEBER Max (1995, première édition 1921*), Economie et société***,** Paris, Pocket, 25 p.

179. WEBER Max (192*1), L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (1904-1905), traduction par J. Chavy, Paris, Plon; nouvelle traduction par J.-P. Grossein, Gallimard 2003, 341p.

180. WEBER Max (2002, première édition 1919), *Le Savant et le Politique*, Edition 10/18, 221 p.

181. YAYI Thomas Boni (2006), *Agenda pour un Bénin nouveau*, Cotonou, 18p.

ANNEXES

Annexes 1 : Autres tableaux

Tableau XLIX : *Comparatif des évolutions des OSC, des syndicats et des partis politiques*

Année	OSC	Toute catégorie de syndicat	Syndicat du secteur éducatif	Parti politique	
1958	**20**				
1959	**46**				
1960	**73**				
1961	**53**				
1962	**57**				
1963	**43**				
1964	**32**				
1965	**72**				
1966	**44**				
1967	**47**				
1968	**40**				
1969	**44**				
1970	**34**				
1971	**54**				
1972	**28**				
1973	**31**				
1974	**5**				
1975	**2**				
1976	**2**				
1977	**2**				
1978					
1979					
1980					
1981	**2**				
1982	**3**				
1983	**1**				
1984	**5**				
1985	**3**				
1986	**17**				
1987	**28**				
1988	**30**				
1989	**43**				
1990	**142**			**11**	
1991	**222**				
1992	**233**	**6**	**3**		
1993	**183**	**7**	**0**		

1994	**253**	**6**	**1**		
1995	**275**	**4**	**1**		
1996	**281**	**1**	**0**		
1997	**434**	**6**	**0**		
1998					
1999					
2000					
2001	**701**	**23**	**6**		
2002	**81**	**3**	**1**		
2003					
2004				**26**	
2005				**36**	
2006				**37**	
2007				**7**	
2008				**0**	
2009				**6**	
2010				**21**	
2011				**12**	
2012					
2013					

Source : Extrait de données des registres DGAI/SAAP, février-juin 2015

Tableau L : *Statistiques en lien avec le taux de couverture des groupes cibles*

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Centrales syndicale	8	8	100,0
Syndicats de base MEMP	8	8	100,0
Syndicats de base MESFTP	6	6	100,0
Syndicat de base MESRS	1	1	100,0
Intersyndicale et front	2	1	50,0
Directeurs EM +EP+CEG	67	65	97,0
Enseignants Adjoints (instituteurs adjoints +professeurs CEG	108	96	88,9
Directeurs d'établissements privés	13	10	76,9
Enseignants supérieurs	6	4	66,7
Etudiants dont 4 responsables (Abomey-Calavi et Parakou)	5	5	100,0
Focus groups enseignants	30	30	100,0
Focus groups élèves	30	30	100,0
Focus groups d'étudiants (Abomey-Calavi et Parakou)	20	20	100,0
APE + fédérations	15	14	93,3
Parent(e)s	26	26	100,0
Apprenant CEG	28	28	100,0
Administrations	34	25	73,5
ONG	3	3	100,0

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Formation politiques	2	2	100,0
Total	412	382	92,7

Tableau LI : *Statistiques par rapport aux entretiens semi-structurés*

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Centrales syndicale	8	8	100,0
Syndicats de base MEMP	8	8	100,0
Syndicats de base MESFTP	6	6	100,0
Syndicat de base MESRS	1	1	100,0
Intersyndicale et front	2	1	50,0
Enseignants supérieurs	6	4	66,7
APE + fédérations	15	14	93,3
Administrations	34	25	73,5
ONG	3	3	100,0
Formation politiques	2	2	100,0
Total	**85**	**72**	**84,7**

Tableau LII : *Statistiques par rapport aux questionnaires*

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Directeurs EM +EP+CEG	67	65	97,0
Enseignants Adjoints (instituteurs adjoints +professeurs CEG	108	96	88,9
Directeurs d'établissements privés	13	10	76,9
Parent(e)s	26	26	100,0
Apprenant CEG	28	28	100,0
Etudiants dont 4 responsables (Abomey-Calavi et Parakou)	5	5	100,0
Total	**247**	**230**	**93,1**

Tableau LIII : *Statistiques par rapport aux focus groups*

Groupes cibles	Prévu	Réalisé	Couverture (%)
Focus groups enseignants	3	3	100,0
Focus groups élèves	3	3	100,0
Focus groups d'étudiants (Abomey-Calavi et Parakou)	2	2	100,0
	8	8	100,0

Annexe 2 : Outils de collecte de données

GUIDE D'ENTRETIEN

AVEC

LES ACTEURS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

(RESPONSABLES ET ENSEIGNANTS SYNDICAUX & MILITANTS)

Thématiques	Sous-thématiques
0.- les changements profonds intervenus au Bénin après la conférence 1990 et leurs causes	0.1.-Indicateurs politiques ; 0.2.-Indicateurs économiques ; 0.3.-Indicateurs sociaux ; 0.4.-Opinions ;
1.-l'organisation, le cadrage et la gouvernance de l'action syndicale	1.1.- Règles et textes juridiques régissant le droit syndical et le droit de grève ; 1.2.-Acteurs (organisations syndicales, responsables et leaders syndicaux, les syndiqués) ; 1.3.-Nombre et types de syndicats au Bénin ; 1.4.-Formes d'identifications collectives ; 1.5.-Type d'activités syndicales ; 1.6.-Formalités et conditions de création d'un syndicat ; 1.7.- les modes d'organisation, de structuration, de fonctionnement et d'action syndicaux ; 1.8.-Source de financement du syndicalisme au Bénin
2.-les dynamiques présentes en milieu syndical et la liste nominative des syndicats de base en éducation	2.1.-Types d'enjeux et défis de gouvernance syndicale 2.2.-Nature des relations inter ou intra-syndicales (solidarité, conflit, confrontation, alignement, affiliation, indépendance) ; 2.3.-Liens fonctionnels entre pouvoirs syndicaux et pouvoirs politiques 2.4.- Types des relations avec les organisations syndicales du système éducatif et les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés
3.-les moyens d'actions et de luttes syndicales ou ouvrières au Bénin	3.1.-Formes de luttes ouvrières ; 3.2.-Types de grèves observés dans le système éducatif ; 3.3.-Stratégies et pratiques syndicales passées et présentes dans le secteur de l'enseignement ; 3.4.-Appuis extérieurs
4.-les logiques et croyances sous-tendant l'action syndicale au Bénin	4.1.-Fait historique de la grève et références symboliques ; 4.2.-Expériences syndicales ; 4.3.-Aspirations syndicales et problèmes connexes 4.4.-Perceptions, opinions et comportements des syndicalistes du secteur de l'enseignement ; 4.5.-Motivations syndicales ; 4.6.-Niveaux de connaissance des valeurs cardinales du travail et le militantisme syndical ; 4.7.-Nature des discours politiques et populaires sur le syndicalisme ;
5.-les problèmes du secteur de l'éducation	5.1.-Termes dans lesquels les problèmes du secteur de l'éducation se posent par ordre d'enseignement ; 5.2.-Nature et ampleur (grandeurs) des problèmes évoqués (humaine, matérielle, financière et technique ou technologique) ; 5.3.-Ordre de priorisation des problèmes après classification ; 5.4.-Période d'apparition des problèmes évoqués et facteurs à la base de leur avènement ; 5.5-Termes dans lesquels se pose la résolution des problèmes ; 5.6.-Raisons et motifs évoqués pour expliquer la non résolution des problèmes évoqués ; 5.7.- Inégalités

6.-les revendications	6.1.-Types, natures et nombre de revendications ; 6.2.-Sources et facteurs des revendications ; 6.3.-Problèmes et dysfonctionnements objets des revendications syndicales 6.4.-Niveaux de satisfaction des revendications par ordre d'enseignement: taux de revendications satisfaites ; taux de revendications non satisfaites ; taux de revendications en cours d'étude ; 6.5.- Justifications de la non-satisfaction de certaines revendications et discriminations
7.- la manifestation, l'ampleur et l'intensité des grèves	7.1.-Fréquences (relatives ou absolues) des grèves dans le système éducatif ; 7.2.-Ampleurs (grève générale, grève sectorielle, grève localisée dans un espace); 7.3.-Nature, ampleurs et degré de gravité des problèmes ; 7.4.-Importances et urgences des problèmes ;
8.- les facteurs et déterminants de la généralisation des syndicats	8.1.-Description des facteurs, déterminants et dynamiques à la base de la généralisation des grèves 8.2.-Modes et facteurs internes et externes à la base de la multiplication des syndicats ; 8.3.-Termes dans lesquels se pose la gouvernance syndicale ; 8.4.-Discours tenus par rapport aux raisons et motifs évoqués pour justifier la généralisation des organisations syndicales et des grèves dans le système éducatif béninois 8.5.-Incertitudes et tendances dues à l'évolution de la gouvernance syndicale au Bénin
9.-les relations avec les pouvoirs publics	9.1-Matérialisation des relations 9.2.- Type et nature des relations 9.3.-Perspectives et avenir des relations entre les pouvoirs publics et les syndicats
10.-le panier de la ménagère	10.1.-Revenu national par tête 10.2.-Montants des salaires extrêmes dans les différents ordres de l'enseignement (maternel et primaire, secondaire général, technique et professionnel, supérieur) ; 10.3.-Types et montants des différents impôts et cotisations sociales payés sur salaire 10.3.- Taux d'inflation 10.4.-Ecart entre le taux d'évolution des salaires et le taux d'inflation des prix sur le marché ; 10.5-Intérêts économiques et financiers des grévistes

QUESTIONNAIRE SEMI-STRUCTURE

AVEC

LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

Nota Bene : Choisissez une seule réponse pour les questions aux réponses à choix multiple.

I-Identification de l'établissement scolaire

1.1. Dénomination Etablissement Scolaire		1.10. Département	
1.2. Type d'Etablissement ou d'administration scolaire	1-EM□ 2-EPP□ 3-CEG□ 4-Lycée□ 5-Autre□	1.11. Commune	
1.3. Statut	1-Public□ 2-Privé□ 3-Confessionnel□ 4-Autre□	1.12. Arrondissement	
1.4. Nom et contact du responsable		1.13. Circonscription scolaire	
1.5. Qualification/Fonction/ ancienneté au poste/Grade			
1.6. Effectif du personnel enseignant		Date et lieu de l'enquête	
1.7. Nombre de classes		Nom de l'Enquêteur	
1.8. Effectifs des écoliers/élèves		Validation questionnaire	1-Oui □ 2-Non□
1.9. Citez les trois principaux problèmes de votre établissement ou circonscription scolaire		Visa	

2-Présence d'organisations ou activités syndicales dans l'établissement

2.1. Y a-t-il des organisations syndicales dans votre établissement ou circonscription scolaire ?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□

2.1.1. Si Oui, combien sont-elles ? ☐

2.1.2. Lesquelles (préciser leur dénomination et le nom de leur représentant puis son contact si possible) ?

N°	Organisation syndicale	Représentant sur place	Mode de désignation du Représentant	Contact téléphonique	Centrale syndicale d'affiliation

2.1.3. Qu'est-ce qui les différencie fondamentalement ?

2.1.4. Quelles sont les ressemblances qu'on observe au niveau de ces structures syndicales ?

2.1.5. Sur quoi ou sur quelle base, les différentes organisations syndicales peuvent-elles s'accorder pour militer ensemble ?

2.2. Est-ce que vous discutez ou dialoguer avec ces organisations de la même manière ?
1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□

2.2.1. Justifiez votre réponse ?

2.3. Quelles sont les activités traditionnelles d'un syndicat en milieu scolaire ?

2.3. 1. Le syndicalisme a-t-il évolué en milieu scolaire dans le temps et dans l'espace?
1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□
Justifiez votre réponse ?

2.3. 2. Aviez- vous le sentiment que les mouvements de grève se multiplient dans le système éducatif ces dernières années ?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□
Justifiez votre réponse ?

2.3.3. Dans quel ordre ces grèves ont-elles été suivies ?
1-Suivi Total □; 2- Suivi Partiel□ ; 3- Non Suivi□

2.3.4. Quelles en sont les revendications principales les plus constantes dans le temps?

3-Situation administrative et fonctionnement des organisations syndicales présentes dans votre établissement ou circonscription scolaire

3.1. Situations administratives

3.1.1. Quelles sont les dispositions administratives ou légales auxquelles doivent se conformer les organisations syndicales vis-à-vis de votre administration?

3.1.2. Quelles sont les dispositions administratives obligatoires par rapport auxquelles les structures syndicales en milieu scolaire ne peuvent se soustraire?

3.1.3. Sur l'ensemble des organisations syndicales de votre établissement, combien ne remplissent-elles pas ces conditions exigées ? Préciser leur dénomination et les raisons spécifiques qu'elles évoquent pour se justifier ?

3.1.4. Maintenez-vous toujours la collaboration avec ces organisations syndicales non en règles vis-à-vis de l'administration ?
1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□
Pourquoi et qu'est-ce qui vous oblige ?

3.2. Organisation et fonctionnement interne

3.2.1. En tant que responsable d'établissement ou d'administration scolaire, avez-vous connaissance de leur mode d'organisation et de fonctionnement?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□

Si Oui, faites en une description succincte et précise en 3 lignes au plus

3.2.2. Chacune de ces structures syndicales disposent-elles des textes fondamentaux (Statuts et Règlement Intérieur)?

3.2.3. Combien de structures syndicales n'en disposent pas sur l'ensemble que compte votre établissement ou circonscription?

Pourquoi ?

3.2.4. Quel est le mode le plus courant de désignation des différents délégués du personnel enseignant ?

3.2.6. Les contestations observées au sein des organisations syndicales par rapport au choix de tel ou tel responsable ne trouvent-elles pas leur source dans le mode de désignation des responsables ?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 5-Pas toujours□

3.2.7. Comment savez-vous qu'une AG s'est tenue dans la régularité ?

3.2.8. Comment savez-vous qu'une AG s'est tenue dans la légalité ?

3.2.9. Comment savez-vous qu'une AG s'est tenue dans la légitimité ?

3.2.10. Qu'est-ce qui explique fondamentalement la généralisation des organisations syndicales en milieu scolaire selon vous ?

B-Informations spécifiques

B.I. Connaissances et appréciations sur le syndicalisme en milieu scolaire au Bénin

BI.0	De quel système éducatif vous rêvez pour ce pays le Bénin et quelles sont les aspirations qui sous-tendent votre rêve ?				
BI.1	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?		1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	
BI.2	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui	AA -se balade de séminaire en séminaire AB-emprunte un raccourci vers une promotion AC-travaille sans intérêt personnel AD-travaille pour les intérêts de sa corporation		/_____/	
BI. 3	Quelle est votre appréciation globale sur le syndicalisme béninois en général et en milieu scolaire en particulier ?				
BI. 4	Quelle est votre perception sur l'organisation et le fonctionnement interne ?				
BI. 5	Les syndicats disposent-ils toujours de leur statut et règlement Intérieur propres		1-Oui 2-Non	/_____/	

		3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre		Si 1 allez BI.6 Si 2,3, 4, allez BI.15
BI.6	Les statuts et les règles à l'interne sont-ils strictement observés par les responsables syndicaux et les militants ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	
BI. 7	Y a-t-il des réformes ou évolutions des textes de départs/changements fondamentaux intervenus au niveau des textes ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	Si 1 allez à BI.8
BI.8	Lesquelles et pour quoi ?			
BI. 9	Mode de désignation des responsables	301-Nomination 302-Election 303-Unanimité 304-Négociation /consensus 305-Imposition 306-autre	/_____/	
BI. 10	Quelles sont les conséquences du mode de désignation des responsables ?			
BI. 11	Parlez nous de ces aspects : Régularité, légalité ou la légitimité des AG et du choix des participants			
BI. 12	Quelle sont les activités traditionnelles d'un syndicat en milieu scolaire			
BI. 13	Quelles sont les ressemblances ou similitudes entre les structures syndicales en milieu scolaire/			
BI. 14	Sur quoi ou sur quelle base, les différentes organisations syndicales peuvent-elles s'accorder pour militer ensemble ?			
BI. 15	Comment trouvez vous les textes internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève?			
BI. 16	Comment trouvez vous les textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ?			
BI. 17	Quelle appréciation faites vous de l'application des textes internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève?	i -Ignorance des textes par les acteurs ii-Textes sont connus, mais non respectés iii-Application sélective des textes iv-Rigueur dans le respect des textes v- Autre réponses	/_____/	
BI. 18	Quelle appréciation faites -vous de l'application des textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ?	i -Ignorance des textes par les acteurs ii-Textes sont connus, mais non respectés iii-Application sélective des textes iv-Rigueur dans le respect des textes v- Autre réponses	/_____/	

BI. 19	Que pensez-vous des questions relatives à la représentativité, aux élections professionnelles et aux problèmes connexes ?			
BI. 20	Aviez-vous des préoccupations par rapport aux syndicats de base non affiliés à une confédération et centrale syndicale ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	Si 1 allez à BI 21
BI. 21	Lesquelles ?			
BI. 22	Quelles sont les relations que vous entretenez avec les organisations syndicales du système éducatif ?			
BI. 23	Quelles sont les relations que vous entretenez avec les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés ?			

BII- Prototype du syndicaliste béninois

BII.1	Dans la pratique, le syndicaliste béninois arrive t-il à faire une démarcation entre le syndicalisme et l'action politique ? Justifiez votre réponse.	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	
BII.2	Dans la pratique, le syndicaliste béninois arrive t-il à faire une démarcation entre le syndicalisme et l'activisme syndicaliste ? Justifiez votre réponse.	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	Si 1 allez à BIII.4
BII.3	La démarcation est-elle facile ou difficile à faire par rapport à chacun quand on est syndicaliste ou militant ? Pourquoi ? - entre le syndicalisme et l'action politique ?	1- Facile (nette, objective, Absolue...) 2-Difficile (floue, conflictuelle, subjective, relative,...)	/_____/	*Justifiez*
	- entre le syndicalisme et l'activisme syndicaliste ?	1- Facile (nette, objective, Absolue...) 2-Difficile (floue, conflictuelle, subjective, relative,...)	/_____/	*Justifiez*
BII.4	Les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre la puissance publique ou politique et la pression syndicale ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	*Justifiez*

BIII. Multi-syndicalisme et ampleur des grèves en milieu scolaire

BIII.1	Selon vous, quelles sont les causes de la généralisation des organisations syndicales à tous points de vue ?			
BIII.2	Y a-t-il une corrélation positive entre l'accroissement en termes de création d'organisation syndicale et la recrudescence des mouvements de grève dans le milieu scolaire ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	
BIII.3	Quels sont les problèmes particulièrement de gouvernance que pose le multi-syndicalisme intégral dans le système éducatif national ?			

BIII.4	Le multi-syndicalisme intégral tel que pratiqué au Bénin fait-il plus de bien que de mal à l'éducation des enfants ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	*Justifiez*
BIII.5	Entre le droit à l'éducation et le droit à la grève, lequel vous semble être prioritaire ? Pourquoi ?	1-Droit à l'Éducation 2-Droit à la grève 3-les deux s'équivalent 4-NSP 5- Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	*Justifiez*
BIII.6	Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	Si 1 allez à BIII.7 Si 2 à 6 allez à BIII.8
BIII.7	Comment se manifestent-ils ?			
BIII.8	Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus ?	A-Manque d'infrastructures B-Déficit d'enseignants C- Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant D-Polémique liée aux programmes scolaires E-Insuffisance de ressources financières F-Corruption G-Crise de valeurs H-Paralysie/grève I-Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement J-Autres (à préciser)	/_____/	*Justifiez*
BIII.9	Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du Gouvernement quand les mots d'ordre de grève sont lancés?			
BIV.10	Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?			

C- Impacts, effets et incidences majeurs de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans

C1	Quels sont les changements profonds et/ou mutations fondamentales intervenues au Bénin après la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 et leurs causes aux plans politique, économique et social ?	
C2	Quelles sont vos appréciations ou perceptions générales des impacts, effets/ changements sur chacun des plans cités ci-dessus/Y a-t-il eu des avancées, des régressions ou des surplaces sur quel plan ou par rapport à quel domaine (soyez précis et succinct) ?	

D- Relations entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage syndical au Bénin

D1	Est-il possible qu'il existe des liens entre les changements ou mutations intervenus et le système syndical béninois ?/	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre	/_____/	

		5-Pas toujours 6-Pas de réponse		
D2	Quelle est la nature des relations entre ces changements et l'évolution du syndicalisme au Bénin ?pourquoi ?	AA-Evidente, BB-Plausibles, CC-Justifiables ou démontrables DD-Difficiles à justifier	/_____/	
D1	Y a-t-il une corrélation entres ces changements en question avec ceux intervenus dans l'environnement syndical au Bénin d'une part, et d'autre part avec le système syndical des trois ordres de l'enseignement en particulier ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	

E- Cadre juridique et institutionnel de l'exercice du syndicalisme (droit syndical et droit de grève) au Bénin (*Notamment en ce qui concerne le syndicalisme dans le système éducatif*)

E1	Avez-vous connaissance du cadre juridique ?	1-Oui 2-Non	/_____/	
E2	Quel est votre niveau de connaissance par rapport aux différents textes de conventions, de loi et de réglementation régissant la grève (lois, décrets, arrêtés et autres actes juridiques) ?	1-Nul 2-Médiocre 3-Passable 4-Assez bonne 5-Très bonne	/_____/	Justifiez
E5	Approuvez-vous l'exercice de la grève dans ses principes universels ?	1-Oui 2-Non	/_____/	Justifiez
E6	Approuvez-vous l'exercice de la grève dans ses faits et pratique au Bénin	1-Oui 2-Non	/_____/	Justifiez
E7	Dans les faits quel rapport note-t-on entre le droit à l'éducation et droit à la grève ?	1-Primauté/déséquilibre 2- Complémentarité 3-Equilibre	/_____/	Justifiez
E8	Quels sont les difficultés majeures et problèmes connexes liés à la manière de faire la grève au Bénin ?			

F- Actions/activités syndicales au niveau du système éducatif du Bénin

F 1	Quelles sont les formes de grève auxquelles vous aviez assisté depuis que vous êtes à ce poste ?			
F 2	Quels sont les paramètres et facteurs de l'environnement politique, économique et social du Bénin qui sont à l'origine de la recrudescence et du caractère répétitif et intensif des mouvements de grève, notamment dans le système éducatif dans un contexte comme celui du Bénin?			
F 3	Quelles en sont les véritables causes et motivations?			
F 4	Pourrait-on y voir un effet de diffusion par un certain nombre de canaux de communication?	1-Oui 2-Non	/_____/	
F 5	Quelles sont généralement les dispositions importantes à prendre avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale?			
F 6	Le mot d'ordre des mouvements de grève respecte-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?	1-Oui 2-Non 3-NSP		

		4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse		
F 7	Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?			

G- Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

G1	Le dialogue social existe-t-il au Bénin ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G3	Le dialogue social existe-t-il dans le système éducatif formel ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G4	Le dialogue social existe-t-il dans votre établissement ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G5	Comment se manifeste ou reconnait-on le dialogue social dans le système éducatif ?			
G6	Quels sont les fondamentaux et les écarts observés en matière du syndicalisme au Bénin?			
G7	Y a-t-il des textes de lois et réglementations spécifiques qui encadrent le dialogue social selon le contexte au Bénin?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G8	Au Bénin, le dialogue social se focalise-t-il sur quoi ?	1- la prévention des crises 2-la recherche des solutions aux revendications syndicales après crise 3-NSP 4-Autre	/_____/	
G9	Quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?			
G10	Quelles sont vos aspirations en matière de dialogue social ?			
G11	Si on assiste à une recrudescence des mouvements de grève dans le système éducatif, c'est que le dialogue social ne marche pas du tout. Quels sont alors les faiblesses ou les facteurs qui handicapent le dialogue social au niveau de cette composante du pays ?			

G12	Selon vous, quel est le facteur qui bloque le plus le dialogue social parmi ces éléments ?	1-Management du cadre du dialogue 2-Fonctionnement irrégulier du cadre du dialogue 3-Questions préjudicielles 4-Violences verbales et écarts de langage (injures, satire, absence de courtoisie) ; 5-Déséquilibre en termes de représentation entre des parties prenantes (syndicat, Gouvernement, patronat) 7-Déficit en termes de qualité de la représentation syndicale 8-Déficit en termes de quantité de la représentation syndicale 9-Déficit en termes de qualité de la représentation Gouvernementale 10-Déficit en termes de quantité de la représentation Gouvernementale 11-Des atteintes aux libertés publiques 12-Le manque de confiance entre les acteurs 13-L'impact négatif de l'introduction de l'argent dans les circuits informels des processus de dialogue social 15-Le manque de considération à l'égard des syndicalistes	/_____/	
G15	Comment appréciez-vous le rôle et la place/ la présence ou la prépondérance de l'argent dans les débats publics et particulièrement dans les circuits informels du dialogue social?			
G16	À qui incombe le plus l'échec des tentatives du dialogue social ou de négociation dans le système éducatif ? Justifier.	1-Ministère/ Gouvernement 2-Organisations syndicales 3-Gouvernement et syndicalistes 4- Ni l'un, ni l'autre 5-Autres personnes ou acteurs (à préciser) 6-tout le monde est responsable 7-NSP	/_____/	
G17	Quelle réflexion faites-vous des mécanismes du dialogue social, de leur composition et de fonctionnement au niveau national et particulièrement au niveau sectoriel ?			

H-Efficacité des mécanismes du dialogue social

H1	En quoi consistent souvent les résolutions préconisées à l'issue des cadres de concertation?	
H2	Pourquoi ne sont-elles pas efficaces à court, moyen et long termes?	
H3	Que faut-il faire pour y remédier de façon pragmatique en trois à cinq propositions?	

K-Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier (pour confirmation ou infirmation)

K1	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ? Justifier votre réponse	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	

K2	Avez-vous connaissance du fait de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social ? Justifier votre réponse	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	Si 1 allez à K3 Si 2,3, 4, 5 allez à K4
K3	Quelles fonctions joue l'argent dans le processus de dialogue social ?			
K4	Avez- vous connaissance d'autres dérives ou qualités du syndicalisme en milieu scolaires ?			

L. Regard croisé sur les représentants du personnel enseignant et les syndicats

L1. Quelle est votre opinion sur les représentations dans le dialogue social ?

.....

NB : Cocher dans le tableau et devant chacune des questions correspondantes une des trois cases de réponses et justifier si possible

N°	QUESTIONS	REPONSES			OBSERVATION/ JUSTIFICATION
		OUI	NON	PAS SOUVENT	
L.1.1	Les enseignants peuvent-ils se défendre seuls (sans les organisations syndicales) ?				
L.1.2	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les aspirations des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.3	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?				
L.1.4	les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?				
L.1.6	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant font-ils passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.7	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux enseignants ou à leurs membres à la base ?				
L.1.8	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?				
L.1.9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu syndical au Bénin ?				
L.1.10	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'apprentissage et l'avenir des apprenants ?				
L.1.11	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'économie du pays ?				
L.1.12	Les grèves ont-elles des conséquences sur le développement du pays ?				
L.1.13	Les grèves arriérèrent-elles le Bénin par rapport à l'atteinte des OMD ?				

M- Mouvements de grève et développement

M1- OMD et les priorités nationales

M1.1-Rappel des OMD et les engagements pris par le Bénin à l'horizon 2015

M1.2-Les défis actuels du développement/Enumérer les, secteur par secteur et au regard des OMD

M2- Relations entre les grèves et les questions de développement

M2.1-Les grèves telles qu'observées ou pratiquées chez nous au Bénin permettent-elles de maintenir le progrès vers un développement politique, économique et social meilleur? Si oui ou sinon pourquoi?
1-Oui , 2-Non

M2.2-Comment un mouvement de grève en milieu scolaire peut-il influencer positivement ou négativement le développement d'un pays?

O. L'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?
1-Oui □ , 2 -Non□

O1. Si Oui, comment l'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

QUESTIONNAIRE SEMI-STRUCTURE

AVEC

LES ENSEIGNANTS

Nota Bene : A remplir avec rigueur. Choisissez une seule réponse pour les questions aux réponses à choix multiple.

I-Identification d'établissement scolaire

1.1. Dénomination Etablissement Scolaire		1.10. Département	
1.2. Type d'établissement ou d'administration scolaire	1-EM□ 2-EPP□ 3-CEG□ 4-Lycée□ 5-Autre□	1.11. Commune	
1.3. Statut	1-Public□ 2-Privé□ 3-Confessionnel□ 4-Autre□	1.12. Arrondissement	
1.4. Nom, Grade et contact de l'enseignant		1.13. Circonscription scolaire	
1.5 Autre fonction jouée au niveau de son entité			
1.6. L'enseignant milite-t-il dans une organisation syndicale ? 1-Oui □ 2-Non□ Si Oui, quelle est la dénomination du syndicat dont il est un des membres ? ..... Son syndicat est-il affilié à quelle centrale ou confédérations syndicale ?.....		Date et lieu de l'enquête	
		Nom de l'Enquêteur	
		Validation questionnaire	1-Oui □ 2-Non□
		Visa	

2-Présence d'organisations ou activités syndicales dans l'établissement

2.1. Quelles sont les activités auxquelles s'adonne votre syndicat au niveau de votre établissement ?

2.2. Comment votre syndicat fonctionne-t-il dans l'établissement ?

2.3. Existe-t-il d'autres syndicats concurrents dans votre établissement ? Si Oui lesquels ?

2.4. Quels sont les points ou les aspects différencient votre syndicat des autres ?

2.5. Sur quoi ou sur quelle base, les différentes organisations syndicales peuvent-elles s'accorder pour militer ensemble ?

2.6. Le syndicalisme a-t-il évolué en milieu scolaire dans le temps et dans l'espace?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□

Justifiez votre réponse ?

2.7. Aviez- vous le sentiment que les mouvements de grève se multiplient dans le système éducatif ces dernières années ?

1-Oui □ 2-Non□ 3-NSP□ 4-Autre□
Justifiez votre réponse ?

2.8. Dans quel ordre ces grèves ont-elles été suivies ?
1-Suivi Total □; 2- Suivi Partiel□ ; 3- Non Suivi□

2.9. Quelles en sont les revendications principales les plus constantes dans le temps?

3-Situation administrative et fonctionnement des organisations syndicales présentes dans votre établissement ou circonscription scolaire

3.1. Situations administratives et fonctionnement interne des organisations syndicales dans les établissements/circonscription scolaire

3.1.1. Quelles sont les dispositions administratives ou légales auxquelles doit se conformer votre organisation syndicale vis-à-vis de votre administration?

3.1.2. Quelles sont les dispositions administratives obligatoires par rapport auxquelles les structures syndicales en milieu scolaire ne peuvent se soustraire?

3.1.2. Quelles sont les dispositions administratives obligatoires par rapport auxquelles les structures syndicales en milieu scolaire ne peuvent se soustraire?

B-Informations spécifiques

B.I. Connaissances et appréciation sur le syndicalisme en milieu scolaire au Bénin

BI.0	De quel système éducatif vous rêvez pour ce pays le Bénin et quelles sont les aspirations qui sous-tendent votre rêve ?				
BI.1	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?		1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	
BI.2	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui	AA -se balade de séminaire en séminaire AB-emprunte un raccourci vers une promotion AC-travaille sans intérêt personnel AD-travaille pour les intérêts de sa corporation		/_____/	
BI. 3	Quelle est votre appréciation globale sur le syndicalisme béninois en général et en milieu scolaire en particulier ?				
BI. 4	Quelle est votre perception sur l'organisation et le fonctionnement interne ?				
BI. 5	Les syndicats disposent-ils toujours de leur statut et règlement Intérieur propres		1-Oui 2-Non	/_____/	Si 1 allez BI.15

		3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre		Si 2,3, 4, allez BI.6
BI.6	Les statuts et les règles à l'interne sont-ils strictement observés par les responsables syndicaux et les militants ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	
BI. 7	Y a-t-il des réformes ou évolutions des textes de départs/changements fondamentaux intervenus au niveau des textes ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	Si 1 allez à BI.8
BI.8	Lesquelles et pour quoi ?			
BI. 9	Quel est le mode de désignation des responsables ?	301-Nomination 302-Election 303-Unanimité 304-Négociation /consensus 305-Imposition 306-autre	/_____/	
BI. 10	Quelles sont les conséquences du mode de désignation des responsables			
BI. 11	Parlez nous de ces aspects : Régularité, légalité ou la légitimité des AG et du choix des participants			
BI. 12	Quelle sont les activités traditionnelles d'un syndicat en milieu scolaire			
BI. 13	Quelles sont les ressemblances ou similitudes entre les structures syndicales en milieu scolaire/			
BI. 14	Sur quoi ou sur quelle base, les différentes organisations syndicales peuvent-elles s'accorder pour militer ensemble ?			
BI. 15	Comment trouvez vous les textes internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève?			
BI. 16	Comment trouvez vous les textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ?			
BI. 17	Quelle appréciation faites-vous de l'application des textes internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève?	i -Ignorance des textes par les acteurs ii-Textes sont connus, mais non respectés iii-Application sélective des textes iv-Rigueur dans le respect des textes v- Autres réponses	/_____/	
BI. 18	Quelle appréciation faites-vous de l'application des textes nationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ?	i -Ignorance des textes par les acteurs ii-Textes sont connus, mais non respectés iii-Application sélective des textes iv-Rigueur dans le respect des textes v- Autres réponses	/_____/	
BI. 19	Que pensez-vous des questions relatives à la représentativité, aux élections professionnelles et aux problèmes connexes ?			

BI. 20	Aviez-vous des préoccupations par rapport aux syndicats de base non affiliés à une confédération et centrale syndicale ?	1-Oui 2-Non 3-NSP (ni oui, ni non) 4-Autre	/_____/	Si 1 allez à BI 21
BI. 21	Lesquelles ?			
BI. 22	Quelles sont les relations que vous entretenez avec les organisations syndicales du système éducatif ?			
BI. 23	Quelles sont les relations que vous entretenez avec les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés ?			

BII- Prototype du syndicaliste béninois

BII.1	Dans la pratique, le syndicaliste béninois arrive t-il à faire une démarcation entre le syndicalisme et l'action politique ? Justifiez votre réponse.		1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	
BII.2	Dans la pratique, le syndicaliste béninois arrive t-il à faire une démarcation entre le syndicalisme et l'activisme syndicaliste ? Justifiez votre réponse.		1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	Si 1 allez à BIII.4
BII.3	La démarcation est-elle facile ou difficile à faire par rapport à chacun quand on est syndicaliste ou militant ? Pourquoi ?	- entre le syndicalisme et l'action politique ?	1- Facile (nette, objective, Absolue...) 2-Difficile (floue, conflictuelle, subjective, relative,...)	/_____/	*Justifiez*
		- entre le syndicalisme et l'activisme syndicaliste ?	1- Facile (nette, objective, Absolue...) 2-Difficile (floue, conflictuelle, subjective, relative,...)	/_____/	*Justifiez*
BII.4	Les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre la puissance publique ou politique et la pression syndicale ? Pourquoi ?		1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	*Justifiez*

BIII. Multi-syndicalisme et ampleur des grèves en milieu scolaire

BIII.1	Selon vous, quelles sont les causes de la généralisation des organisations syndicales à tous points de vue ?			
BIII.2	Y a-t-il une corrélation positive entre l'accroissement en termes de création d'organisation syndicale et la recrudescence des mouvements de grève dans le milieu scolaire ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	
BIII.3	Quels sont les problèmes particulièrement de gouvernance que pose le multi-syndicalisme intégral dans le système éducatif national ?			

BIII.4	Le multi-syndicalisme intégral tel que pratiqué au Bénin fait-il plus de bien que de mal à l'éducation des enfants ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	*Justifiez*
BIII.5	Entre le droit à l'éducation et le droit à la grève, lequel vous semble être prioritaire ? Pourquoi ?	1-Droit à l'Éducation 2-Droit à la grève 3-les deux s'équivalent 4-NSP 5- Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	*Justifiez*
BIII.6	Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	Si 1 allez à BIII.7 Si 2 à 6 allez à BIII.8
BIII.7	Comment se manifestent-ils ?			
BIII.8	Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus ?	A-Manque d'infrastructures B-Déficit d'enseignants C- Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant D-Polémique liée aux programmes scolaires E-Insuffisance de ressources financières F-Corruption G-Crise de valeurs H-Paralysie/grève I-Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement J-Autres (à préciser)	/_____/	*Justifiez*
BIII.9	Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du Gouvernement quand les mots d'ordre de grève sont lancés?			
BIV.10	Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?			

C- Impacts, effets et incidences majeurs de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans

C1	Quels sont les changements profonds et/ou mutations fondamentales intervenues au Bénin après la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 et leurs causes aux plans politique, économique et social ?	
C2	Quelles sont vos appréciations ou perceptions générales des impacts, effets/ changements sur chacun des plans cités ci-dessus/Y a-t-il eu des avancées, des régressions ou des surplaces sur quel plan ou par rapport à quel domaine (soyez précis et succinct) ?	

D- Relations entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage syndical au Bénin

D1	Est-il possible qu'il existe des liens entre les changements ou mutations intervenus et le système syndical béninois ?/	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
D2	Quelle est la nature des relations entre ces changements et l'évolution du syndicalisme au Bénin ?pourquoi ?	AA-Evidente, BB-Plausibles, CC-Justifiables ou démontrables DD-Difficiles à justifier	/_____/	
D3	Y a-t-il une corrélation entres ces changements en question avec ceux intervenus dans l'environnement syndical au Bénin d'une part, et d'autre part avec le système syndical des trois ordres de l'enseignement en particulier ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	

E- Cadre juridique et institutionnel de l'exercice du syndicalisme (droit syndical et droit de grève) au Bénin (*Notamment en ce qui concerne le syndicalisme dans le système éducatif*)

E1	Avez-vous connaissance du cadre juridique ?	1-Oui 2-Non	/_____/	
E2	Quel est votre niveau de connaissance par rapport aux différents textes de conventions, de loi et de réglementation régissant la grève (lois, décrets, arrêtés et autres actes juridiques) ?	1-Nul 2-Médiocre 3-Passable 4-Assez bonne 5-Très bonne	/_____/	Justifiez
E5	Approuvez-vous l'exercice de la grève dans ses principes universels ?	1-Oui 2-Non	/_____/	Justifiez
E6	Approuvez-vous l'exercice de la grève dans ses faits et pratique au Bénin	1-Oui 2-Non	/_____/	Justifiez
E7	Dans les faits quel rapport note-t-on entre le droit à l'éducation et droit à la grève ?	1-Primauté/déséquilibre 2- Complémentarité 3-Equilibre	/_____/	Justifiez
E8	Quels sont les difficultés majeures et problèmes connexes liés à la manière de faire la grève au Bénin ?			

F- Actions/activités syndicales au niveau du système éducatif du Bénin

F 1	Quelles sont les formes de grève auxquelles vous aviez assisté depuis vous êtes à ce poste ?			
F 2	Quels sont les paramètres et facteurs de l'environnement politique, économique et social du Bénin qui sont à l'origine de la recrudescence et du caractère répétitif et intensif des mouvements de grève, notamment dans le système éducatif dans un contexte comme celui du Bénin?			
F 3	Quelles en sont les véritables causes et motivations?			
F 4	Pourrait-on y voir un effet de diffusion par un certain nombre de canaux de communication?	1-Oui 2-Non	/_____/	
F 5	Quelles sont généralement les dispositions importantes à prendre avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale?			

F 6	Le mot d'ordre des mouvements de grève respecte-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse		
F 7	Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?			

G- Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

G1	Le dialogue social existe-t-il au Bénin ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G3	Le dialogue social existe-t-il dans le système éducatif formel ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G4	Le dialogue social existe-t-il dans votre établissement ? Pourquoi ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G5	Comment se manifeste ou reconnait-on le dialogue social dans le système éducatif ?			
G6	Quels sont les fondamentaux et les écarts observés en matière du syndicalisme au Bénin?			
G7	Y a-t-il des textes de lois et réglementations spécifiques qui encadrent le dialogue social selon le contexte au Bénin?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours 6-Pas de réponse	/_____/	
G8	Au Bénin, le dialogue social prime t-il quoi ?	1- la prévention des crises 2-la recherche des solutions aux revendications syndicales après crise 3-NSP 4-Autre	/_____/	
G9	Quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?			
G10	Quelles sont vos aspirations en matière de dialogue social ?			
G11	Si on assiste à une recrudescence des mouvements de grève dans le système éducatif, c'est que le dialogue social ne marche pas du tout. Quels sont alors les faiblesses ou les facteurs qui handicapent le dialogue social au niveau de cette composante du pays ?			

G12	Selon vous, quel est le facteur qui bloque le plus le dialogue social parmi ces éléments ?	1-Management du cadre du dialogue 2-Fonctionnement irrégulier du cadre du dialogue 3-Questions préjudicielles 4-Violences verbales et écarts de langage (injures, satire, absence de courtoisie) ; 5-Déséquilibre en termes de représentation entre des parties prenantes (syndicat, Gouvernement, patronat) 7-Déficit en termes de qualité de la représentation syndicale 8-Déficit en termes de quantité de la représentation syndicale 9-Déficit en termes de qualité de la représentation Gouvernementale 10-Déficit en termes de quantité de la représentation Gouvernementale 11-Des atteintes aux libertés publiques 12-Le manque de confiance entre les acteurs 13-L'impact négatif de l'introduction de l'argent dans les circuits informels des processus de dialogue social 15-Le manque de considération à l'égard des syndicalistes	/_____/	
G15	Comment appréciez-vous le rôle et la place/ la présence ou la prépondérance de l'argent dans les débats publics et particulièrement dans les circuits informels du dialogue social?			
G16	À qui incombe le plus l'échec des tentatives du dialogue social ou de négociation dans le système éducatif ? Justifier.	1-Ministère/ Gouvernement 2-Organisations syndicales 3-Gouvernement et syndicalistes 4- Ni l'un, ni l'autre 5-Autres personnes ou acteurs (à préciser) 6-tout le monde est responsable 7-NSP	/_____/	
G17	Quelle réflexion faites-vous des mécanismes du dialogue social, de leur composition et de fonctionnement au niveau national et particulièrement au niveau sectoriel ?			

H-Efficacité des mécanismes du dialogue social

H1	En quoi consistent souvent les résolutions préconisées à l'issue des cadres de concertation?	
H2	Pourquoi ne sont-elles pas efficaces à court, moyen et long termes?	
H3	Que faut-il faire pour y remédier de façon pragmatique en trois à cinq propositions?	

K-Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier (pour confirmation ou infirmation)

K1	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ? Justifier votre réponse	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	

K2	Avez-vous connaissance du fait de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social ? Justifier votre réponse	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/_____/	Si 1 allez à K3 Si 2,3, 4, 5 allez à K4
K3	Quelles fonctions joue l'argent dans le processus de dialogue social ?			
K4	Avez- vous connaissance d'autres dérives ou qualités du syndicalisme en milieu scolaires ?			

L. Regard croisé sur les représentants du personnel enseignant et les syndicats

L1. Quelle est votre opinion sur les représentations dans le dialogue social ?

.....

NB : Cocher dans le tableau et devant chacune des questions correspondantes une des trois cases de réponses et justifier si possible

N°	QUESTIONS	REPONSES			OBSERVATION/ JUSTIFICATION
		OUI	NON	PAS SOUVENT	
L.1.1	Les enseignants peuvent-ils se défendre seuls (sans les organisations syndicales) ?				
L.1.2	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les aspirations des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.3	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?				
L.1.4	les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?				
L.1.6	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant font-ils passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
L.1.7	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux enseignants ou à leurs membres à la base ?				
L.1.8	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils de service aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?				
L.1.9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu syndical au Bénin ?				
L.1.10	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'apprentissage et l'avenir des apprenants ?				
L.1.11	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'économie du pays ?				
L.1.12	Les grèves ont-elles des conséquences sur le développement du pays ?				
L.1.13	Les grèves arriérèrent-elles le Bénin par rapport à l'atteinte des OMD ?				

M- Mouvements de grève et développement

M1- OMD et les priorités nationales

M1.1-Rappel des OMD et les engagements pris par le Bénin à l'horizon 2015

M1.2-Les défis actuels du développement/Enumérer les, secteur par secteur et au regard des OMD

M2- Relations entre les grèves et les questions de développement

M2.1-Les grèves telles qu'observées ou pratiquées chez nous au Bénin permettent-elles de maintenir le progrès vers un développement politique, économique et social meilleur? Si oui ou sinon pourquoi?
1-Oui □ , 2-Non □

M2.2-Comment un mouvement de grève en milieu scolaire peut-il influencer positivement ou négativement le développement d'un pays?

O. L'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?
1-Oui □ , 2 -Non□

O1. Si Oui, comment l'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

QUESTIONNAIRE SEMI-STRUCTURE

AVEC

RESPONSABLE D'APE/CHEF DE MENAGES/ APPRENANTS (ELEVE & ETUDIANT)

Nota Bene : A remplir avec rigueur. Choisissez une seule réponse pour les questions aux réponses à choix multiple.

I- Identification (NB : encerclez le numéro d'ordre de la catégorie de l'enquêté)

Catégorie : 1-Membre APE, 2-CHEF DE MENAGE, 3-ECOLIER, 4-ELEVE, 5- ETUDIANT					
Departement		Commune		Arrondissement	
Etablissement scolaire			Village		
Personnes rencontrée			1-APE, 2-Chef de ménages 3-Ecolier, 4-Elève, 5- Etudiant		
Fonctions et contact					

II- Connaissance des problèmes du milieu scolaire

II.1	De quelle école rêvez-vous pour votre pays ?			
II.2	Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?	A-Manque d'infrastructures B-Déficit d'enseignants C-Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant D-Polémique liée aux programmes scolaires E-Insuffisance de ressources financières F-Corruption G-Crise de valeurs H-Paralysie/grève I-Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement J-Autres (à préciser)	/____/	*Justifiez*
II.3	Quels sont les causes et les facteurs qui occasionnent cette situation malheureuse ?			
II.4	Peut-on donner satisfaction à ce problème ?	1-Oui 2-Non 3-NSP	/____/	*Justifiez*
II.4.1	Si oui, comment ?			
II.4.2	A défaut de trouver une solution, quelles seraient les conséquences en milieu scolaire ?			
II.5	Que pensez-vous du syndicalisme béninois et particulièrement de celui qu'on observe en milieu scolaire?			
II.6	Quel serait selon vous le rôle d'un syndicaliste ?			
II.7	Ce qu'on observe au Bénin est-il conforme au rôle que vous décrivez	1-Oui 2-Non 3-NSP	/____/	*Justifiez*

II.8	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?	1-Oui 2-Non 3-NSP	/____/	*Justifiez*
II.9	Que pensez-vous des grèves en milieu scolaire de façon générale et particulièrement au Bénin ?			
II.10	Comment peut-on expliquer les mouvements d'ensemble qu'on observe quand un quelconque syndicat décrète la manifestation des grèves ?			
II.11	Quelle est votre appréciation sur le respect ou non des textes régissant l'action syndicale ?	1-Ignorance des textes par les acteurs 2-les textes sont connus, mais non respectés 3- Application sélective des textes 4-Rigueur dans le respect des textes 5-Autres réponses		*Justifiez*
II.12	Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse	/____/	*Justifiez*
II.13	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse	/____/	*Justifiez*
II.14	La recrudescence des mouvements de grève telle qu'on observe au Bénin a-t-elle des liens avec la démocratie béninoise ? justifier votre réponse			
II.15	Avez-vous connaissance des mécanismes de dialogue existant au plan local, régional, départemental et national ? Si oui, citez-les :	1-Oui 2-Non	/____/	*Justifiez*
II.16	Le dialogue social existe-t-il au Bénin ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse	/____/	*Justifiez*
II.17	Le dialogue social existe-t-il au dans le système éducatif formel ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse	/____/	*Justifiez*
II.18	Le dialogue social existe-t-il dans votre établissement ou circonscription, ministère?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre réponse	/____/	*Justifiez*
II.19	Au Bénin, le dialogue social se focalise-t-il sur quoi ?	1- la prévention des crises 2-la recherche des solutions aux revendications syndicales après crise 3-NSP 4-Pas toujours 5-Autre	/____/	*Justifiez*
II.20	À qui incombe le plus l'échec des tentatives du	1-Ministère/ Gouvernement	/____/	*Justifiez*

	dialogue social ou de négociation dans le système éducatif ? Justifiez	2-Organisations syndicales 3-Gouvernement et syndicalistes 4- Ni l'un, ni l'autre 5-Autres personnes ou acteurs (à préciser) 6-Tout le monde est responsable 7-NSP		
II.21	Comment expliquez-vous le fait que malgré leur existence, on a l'impression qu'on est dans une situation de non-dialogue ou d'impasse ?			
II.22	Quelles sont vos aspirations en matière de dialogue social au Bénin ?			
II.23	Avez-vous connaissance du fait de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social ?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre	/____/	*Justifiez*
II.24	Les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre la puissance publique ou politique et la pression syndicale?	1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours	/____/	*Justifiez*
II.25	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'apprentissage et l'avenir des apprenants ?	1-Oui 2-Non 3-Pas souvent	/____/	*Justifiez*
II.26	Les grèves ont-elles des conséquences sur l'économie du pays ?	1-Oui 2-Non 3-Pas souvent	/____/	*Justifiez*
II.27	Les grèves ont-elles des conséquences sur le développement du pays ?	1-Oui 2-Non 3-Pas souvent	/____/	*Justifiez*
II.28	Les grèves arriérèrent-elles le Bénin par rapport à l'atteinte des OMD ?	1-Oui 2-Non 3-Pas souvent	/____/	*Justifiez*
II.29	Quelles conséquences sur l'avenir des apprenants ? du système scolaire ? de la société ? ou du pays ?			
II.30	Quelles sont vos suggestions par rapport à l'apaisement du milieu scolaire ?			
II.31	L'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?	1-Oui □ , 2 -Non□		
II.32	Si Oui, comment l'éducation peut-elle servir à corriger le caractère répétitif et prolifique des manifestations des grèves au Bénin ?			

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

GUIDE D'ENTRETIEN

AVEC

LES MEMBRES DES CADRES DU DIALOGUE SOCIAL (GOUVERNEMENT/SYNDICATS) ET PERSONNES RESSOURCES DE MEDIATION, MTFPRAI-DS ,MJLDH, MISPC, MGLAAT

Thématiques	Sous-thématiques
0.- les changements profonds intervenus au Bénin après la conférence 1990 et leurs causes	0.1.-Indicateurs politiques 0.2.-Indicateurs économiques 0.3.-Indicateurs sociaux 0.4.-Opinions sur les causes de la généralisation des grèves
1.-la vision du dialogue social au Bénin;	1.1.-Existence d'une vision et intitulé
2.-la volonté politique et la prise d'initiative en matière de dialogue social et de règlement	2.1.-Existence d'une politique clairement définie dans un document élaboré en matière du dialogue sociale ; 2.2.-Existence d'une stratégie nationale clairement définie dans un document élaboré en matière du dialogue sociale ; 2.3.-Nombre de décisions politiques en faveur de la promotion du dialogue social ; 2.4.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant le dialogue social avec les syndicats (constitution, loi, décret, arrêtés)
3.-les mécanismes mis en place pour la négociation, le dialogue et le règlement	3.1.-Enumération des dispositifs et espaces nationaux ou sectoriels de négociation, de dialogue et de règlement ; 3.2.-Base juridique de leur fonctionnement (textes de loi et réglementation) ; 3.3.-Profils des membres des cadres du dialogue social (qualité) ; 3.4.-Modes de choix des représentants (quantité/qualité) et les questions liées aux élections professionnelles ; 3.5.- Périodicité des rencontres ou sessions ; 3.6.- Dysfonctionnements et problèmes connexes des mécanismes
4.-les ressources affectées aux mécanismes de dialogue, de concertation et de règlement	4.1.-Nature et quantité des ressources (humaines, matérielles, financière) ;
5.-les dynamiques fonctionnelles et opérationnelles en présence au niveau des cadres de dialogue	5.1. Rôles et jeu des parties prenantes ; 5.2. Stratégies Gouvernementales et syndicales avant, pendant et après le dialogue social y compris l'emploi de la puissance publique et des diverses formes de violence; 5.3.- Rapports de force en présence ; 5.4. Requêtes ou revendications à traiter ; 5.5.-Modes et démarche de traitement des requêtes ou des revendications.
6.- l'efficacité et les résultats des cadres nationaux ou sectoriels de dialogue social	6.1.-Nombre de revendications enregistré pour traitement 6.2.-Nombre de revendications effectivement traité et clos ; 6.3.-Nombre de revendications en cours de traitement ; 6.4.-Nombre de revendications non enregistré pour traitement ; 6.5.-Temps mis pour le traitement d'une revendication 6.6.-Taux de réalisation 6.7.-Obstacles et questions préjudicielles au dialogue ou au règlement ; 6.8. Nombre types de contentieux porté devant les juridictions compétentes.
7.-l'environnement du dialogue social	7.1.-les opportunités ou bénéfices qu'on peut tirer du dialogue social; 7.2.- les justifications données aux succès et échecs du dialogue social
8.-les implications, les effets et les conséquences des mouvements de grève sur les rendements scolaires et académiques et sur le développement (ESPECT).	8.1.-Enumération des OMD 8.2.-Indicateurs prévisionnel, intermédiaires et finaux des OMD au Bénin ; 8.3. -Enumérations et type d'effets ou d'implications sur le processus de développement 8.4.-les privations engendrées du fait des grèves dans les processus opérationnels palier par palier

	8.5.-Rendements scolaires et académiques (taux de succès et d'échec au CEP, BEPC, BACCALAUREAT, dans les deux universités nationales
9.-les mécanismes d'imputation et effets d'entraînement sur le développement	9.1.-Enumération des mécanismes d'imputation et effet d'entrainement
10.-les incidences sur les progrès effectués par le Bénin dans sa marche vers l'atteinte des OMD	10.1.- Matérialisation des incidences 10.2.-Evaluation financière ou du coût des pertes enregistrées du fait de grèves au Bénin 10.3.-Impacts positifs/négatifs par rapport au système ESPECT
11-Les discours	11.1.-Tendance sur les conséquences des grèves sur le développement selon les personnes enquêtées

GUIDE D'ENTRETIEN

AVEC

LES RESPONSABLES DES STRUCTURES SPECIALISEES DES MINISTERES SECTORIELS DE L'ÉDUCATION (MEMP/ MESFTPRIJ/MESRS /FOCUS GROUPS)

Thématiques	Sous-thématiques
0- les changements profonds intervenus au Bénin après la conférence 1990 et leurs causes	0.1.-Indicateurs politiques 0.2.-Indicateurs économiques 0.3.-Indicateurs sociaux 0.4.-Opinions sur la généralisation des grèves
1-la vision de l'enseignement	1.1-Existence d'une vision et intitulé
2-l'idéologie politique de l'éducation	2.1.-Existence d'une politique clairement formulée dans un document élaboré 2.2.-Substrat de l'idéologie
3-la volonté politique	3.1.-Nombre de décisions politiques en faveur de la promotion des libertés politiques, syndicales, et d'associations, puis du dialogue 3.2.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant les libertés syndicales et le dialogue social avec les syndicats (constitution, loi, décret, arrêtés)
4.-les dynamiques des acteurs et les objectifs, rôles et fonctions assignés aux différents acteurs au niveau de la république en général et particulièrement dans le secteur de l'Éducation	4.1-Typologie des acteurs intervenant lors des grèves et du dialogue social 4.2.-Rôles et missions 4.3.-Degré de compréhension de la démocratie, des droits fondamentaux humains, de l'action syndicale 4.4.-Degrés de connaissance, de maîtrise et d'application des différents textes
5.-les politiques sectorielles en matière de l'éducation, de la gestion des carrières des travailleurs enseignants et de dialogue social	5.1-Existence de politiques et stratégies 5.2.-Nombre de décisions politiques par domaine 5.3.-Nombre de stratégie par domaine 5.4.-Nombre de réformes engagées par domaine 5.5.-Raisons et motifs des réformes engagées par domaine 5.6.-Nombre de réformes achevées par domaine 5.7.-Nombre et causes des réformes en souffrance par domaine
6.-le cadre institutionnel, règlementaire et légal du travail et de secteur éducatif en particulier	6.1.-Dénomination des institutions régissant le travail et le secteur de l'éducation 6.2.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant le travail et le secteur éducatif béninois (constitution, loi, décret, arrêtés) 6.3.-Vision, mission et rôles des institutions (AOF)
7.-la vision de l'école béninoise	7.-Existence d'une vision et intitulé
8.-les mentalités politiques en présence	8.1.-Connaissances, attitudes, pratiques, pensées/discours, logiques,
9.-les aspirations et les problèmes y afférant ;	9.1.-Rêves, souhaits ; désirs, besoins futurs pour le système éducatif en général et pour l'école béninoise en particulier
10.-le mode de gestion des carrières des enseignants	10.1.-Moyens de gestion 10.2.-Difficultés
11.-le panier de la ménagère	11.1.-Revenu national par tête 11.2.-Montants des salaires extrêmes dans les différents ordres de l'enseignement (maternel et primaire, secondaire général, technique et professionnel, supérieur) ; 11.3.-Types et montants des différents impôts et cotisations sociales payés sur salaire 11.4.- Taux d'inflation 11.5.-Ecart entre le taux d'évolution des salaires et le taux d'inflation des prix sur le marché ; 11.6.-Intérêts économiques et financiers des grévistes
12. Les niveaux de vie	12.1.-Seuil de la pauvreté dans le secteur de l'éducation ;

	12.2.-Stratifications sociales et les inégalités ;
13.-le cadre de vie familiale et lieu de travail dans le secteur éducatif	13.1.- Conditions de vie et de travail des fonctionnaires en général et particulièrement des enseignants ; 13.2.- Capacité d'assurer certains besoins élémentaires (se loger, se nourrir, se vêtir, se soigner et s'instruire) ; 13.3.-Statut d'emploi occupé (APE, ACE, etc.) ; 13.4.-Nombre d'élèves ou d'étudiants par enseignants ; 13.5.-Problèmes et difficultés réels du secteur de l'éducation ; 13.6.-Intérêts moraux, matériels et financiers des grévistes ; 13.7.-Références symboliques 13.8.-Nature des rapports sociaux avec les autres composantes de la république 13.9.- formes de régulation sociale et mécanisme du contrôle social
14.-l'organisation, le cadrage et la gouvernance de l'action syndicale	14.1-Acteurs (organisations syndicales, responsables et leaders syndicaux, les syndiqués) ; 14.2.-Nombre et types de syndicats du ministère sectoriel ; 14.3.-Type d'activités syndicales ; 14.5.-Formalités et conditions de création d'un syndicat ; 14.6.-Source de financement du syndicalisme au Bénin
15.-les dynamiques présentes en milieu syndical et la liste nominative des syndicats de base enregistrée au niveau du ministère	15.1.-Types d'enjeux et défis de gouvernance syndicale 15.2.-Nature des relations inter ou intra-syndicales (solidarité, conflit, confrontation, alignement, affiliation, indépendance) ; 15.3.-Liens fonctionnels entre pouvoirs syndicaux et pouvoirs politiques 15.4.- Types des relations avec les organisations syndicales du système éducatif et les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés
16.-les moyens d'actions et de luttes syndicales ou ouvrières au Bénin	16.1.-Formes de luttes ouvrières ; 16.2.-Types de grèves observés dans le système éducatif ; 16.3.-Stratégies et pratiques syndicales passées et présentes dans le secteur de l'enseignement ; 16.4.-Appuis extérieurs
17.-les logiques et croyances sous-tendant l'action syndicales au Bénin	17.1.-Perceptions, opinions et comportements des syndicalistes du secteur de l'enseignement ; 17.2.-Niveaux de connaissance des valeurs cardinales du travail et le militantisme syndical ; 17.3. Nature des discours politiques et populaires sur le syndicalisme ;
18.-Les problèmes du secteur de l'éducation	18.1.-Termes dans lesquels les problèmes du secteur de l'éducation se posent par ordre d'enseignement ; 18.2.-Nature et ampleur (grandeurs) des problèmes évoqués (humaine, matérielle, financière et technique ou technologique) ; 18.3.-Ordre de priorisation des problèmes après classification ; 18.4.-Termes dans lesquels se pose la résolution des problèmes ; 18.5.-Raisons et motifs évoqués pour expliquer la non résolution des problèmes évoqués ;
19.-les revendications	19.1.-Types, natures et nombre de revendication ; 19.2.-Sources et facteurs de revendications ; 19.3.-Problèmes et dysfonctionnements objets de revendications syndicales 19.4.-Niveaux de satisfaction des revendications par ordre d'enseignement: taux de revendications satisfaites ; taux de revendications non satisfaites ; taux de revendications en cours d'étude ; 19.5.- Justifications de la non-satisfaction de certaines revendications et discriminations
20.-la manifestation, l'ampleur et l'intensité des grèves	20.1.-Fréquences (relatives ou absolues) des grèves dans le système éducatif ; 20.2.-Ampleurs (grève générale, grève sectorielle, grèves localisé dans un espace); 20.3.-Nature, ampleurs et degré de gravité des problèmes ; 20.4.-Importances et urgences des problèmes ;
21-les facteurs et déterminants de la généralisation des syndicats	21.1.-Description des facteurs, déterminants et dynamiques à la base de la généralisation des grèves 21.2.-Modes et facteurs internes et externes à la base de la multiplication des syndicats ;

	21.3.-Termes dans lesquels se pose la gouvernance syndicale ; 21.4.-Discours tenus par rapport aux raisons et motifs évoqués pour justifier la généralisation des organisations syndicales et des grèves dans le système éducatif béninois 21.5.-Incertitudes et tendances dues à l'évolution de la gouvernance syndicale au Bénin
22-la vision du dialogue social au Bénin;	22.1.-Existence d'une vision et intitulé
23.-la volonté politique et la prise d'initiative en matière de dialogue social	23.1.-Existence d'une politique clairement définie dans un document élaboré en matière du dialogue sociale ; 23.2.-Existence d'une stratégie nationale clairement définie dans un document élaboré en matière du dialogue sociale ; 23.3.-Nombre de décisions politiques en faveur de la promotion du dialogue social ; 23.4.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant le dialogue social avec les syndicats (constitution, loi, décret, arrêtés)
24.-les mécanismes mis en place pour la négociation, le dialogue et le règlement	24.1.-Enumération des dispositifs et espaces nationaux ou sectoriels de négociation, de dialogue et de règlement ; 24.2.-Base juridique de leur fonctionnement (textes de loi et réglementation) ; 24.3.-Profils des membres des cadres du dialogue social (qualité) ; 24.4.-Modes de choix des représentants (quantité/qualité) et les questions liées aux élections professionnelles ; 24.5.- Périodicité des rencontres ou sessions ; 24.6.- Dysfonctionnements et problèmes connexes des mécanismes
25.-les ressources affectées aux mécanismes de dialogue, de concertation et de règlement	25.1-Nature et quantité des ressources (humaines, matérielles, financières) ;
26.-les dynamiques fonctionnelles et opérationnelles en présence au niveau des cadres de dialogue	26.1.- Rôles et jeu des parties prenantes ; 26.2.-Stratégies Gouvernementales et syndicales avant, pendant et après le dialogue social ; 26.3.- Rapports de force en présence ; 26.4.- Requêtes ou revendications à traiter ; 26.7.-Modes et démarche de traitement des requêtes ou des revendications.
27.-l'efficacité et résultats des cadres nationaux ou sectoriels de dialogue social	27.1.-Nombre de revendications enregistré pour traitement 27.2.-Nombre de revendications effectivement traité et clos ; 27.3.-Temps mis pour le traitement d'une revendication 27.4.-Taux de réalisation du traitement des revendications 27.5.-Obstacles et questions préjudicielles au dialogue ou au règlement ;
28-l'environnement du dialogue social	28.1.-les opportunités ou bénéfices qu'on peut tirer du dialogue social; 28.2.- les justifications données aux succès et échecs du dialogue social
29-les implications, les effets et les conséquences des mouvements de grève sur les rendements scolaires et académiques et sur le développement (Economique, Social, Politique, Environnement, Culture, Technologie).	29.1.-Enumération des OMD en relation avec l'éducation 29.2.-Indicateurs prévisionnels, intermédiaires et finaux des OMD en matière de l'éducation au Bénin ; 29.3.-Enumérations et type d'effets ou d'implications sur le processus de développement 29.4.-les privations engendrées du fait des grèves dans les processus opérationnels palier par palier 29.5.-Rendements scolaires et académiques (taux de succès et d'échec au CEP, BEPC, BACCALAUREAT, dans les deux universités nationales
30.-Les discours	30-Tendance sur les conséquences des grèves sur le développement selon les personnes enquêtées

GUIDE D'ENTRETIEN

AVEC

LES RESPONSABLES DES FORMATIONS POLITIQUES &INSTITUTIONS DE LA REPUBLIQUE, LES ONG ET RESEAUX ,LES ASSOCIATIONS FAITIERE D'APE ET LES PTF

Thématiques	Sous-thématiques
0- les changements profonds intervenus au Bénin après la conférence 1990 et leurs causes	0.1.-Indicateurs politiques 0.2.-Indicateurs économiques 0.3.-Indicateurs sociaux 0.4.-Opinions sur la généralisation des grèves
1-la vision du pays;	1.1.-Existence d'une vision et intitulé
2.-l'idéologie politique	2.1.-Existence d'une idéologie clairement formulés dans un document élaboré 2.2.-Substrat de l'idéologie
3.-la volonté politique	3.1.-Nombre de décisions politiques en faveur de la promotion des libertés politiques, syndicales, et d'associations, puis du dialogue 3.2.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant les libertés syndicales et le dialogue social avec les syndicats (constitution, loi, décret, arrêtés)
4.-le régime politique	4.1-Type de régime politique (présidentiel, semi-présidentiel, parlementaire etc.)
5-le système politique et-l'organisation politique du pouvoir public	5.1.-Nature du système politique (féodale, monarchie, autoritaire, despotique, démocratie) 5.2.-Caractéristiques principales 5.3.-Existence des institutions de contre-pouvoir 5.4.-Nature du système partisan (unique ou plurielle/ monopartisme multipartisme) 5.5.-Relations fonctionnelles et institutionnelles
6.-la devise de la RPB et de la RB	6.1.-Existence d'une devise 6.2.-Contenu de la devise
7.-les dispositifs et arrangements institutionnels (pouvoir politique et pouvoir syndical)	7.1.-Dénomination des institutions pendant la révolution et le Renouveau démocratique 7.2.-Nombre des institutions 7.3.-Caractéristiques essentielles 7.4.-Traits communs et distinctifs 7.5.-Nature des relations fonctionnelles
8.-les dynamiques des acteurs et les objectifs, rôles et fonctions assignés aux différents acteurs au niveau de la république en général et particulièrement dans le secteur de l'Éducation	8.1.-Typologie des acteurs intervenant lors des grèves et du dialogue social 8.2.-Rôles et missions 8.3.-Degré de compréhension de la démocratie, des droits fondamentaux humains, de l'action syndicale 8.4.-Degrés de connaissance, de maîtrise et d'application des différents textes 8.5.-Proportion des enquêtés selon le degré de connaissances, d'application des textes
9.les politiques / nationales et sectorielles en matière de l'éducation, de la gestion des carrières des travailleurs enseignants et de dialogue social	9.1.-Existence de politiques et stratégies 9.2.-Nombre de décisions politiques par domaine 9.3.-Nombre de stratégie par domaine 9.4.-Nombre de réformes engagées par domaine 9.5.-Raisons et motifs des réformes engagées par domaine 9.6.-Nombre de réformes achevées par domaine 9.7.-Nombre et causes des réformes en souffrances par domaine
10-le cadre institutionnel, règlementaire et légal du travail et de secteur éducatif en particulier	10.1.-Dénomination des institutions régissant le travail et le secteur de l'éducation

	10.2.-Nombre des textes législatifs et règlementaires visant le travail et le secteur éducatif béninois (constitution, loi, décret, arrêtés) 10.3.-Vision, mission et rôles des institutions (AOF)
11.-la vision de l'école béninoise	11.1.-Existence d'une vision et intitulé
12.-les valeurs républicaines passée et présentes ;	12.1.-Logiques, principes et préceptes
13.-les mentalités politiques en présence	13.1-Connaissances, attitudes, pratiques, pensées/discours, logiques,
14.-les aspirations et les problèmes y afférant ;	14.1-Rêves, souhaits ; désirs, besoins futurs pour le système éducatif en général et pour l'école béninoise en particulier
15.-les stratégies passées et présentes en matière de gouvernance politiques	15.1.- Acteurs et institutions 15.2.-Type de pouvoirs 15.3.-Mode de Gouvernement 15.4.-Principes régissant la gouvernance politique
16.-le mode de gestion des carrières des enseignants	16.1.-Moyens de gestion 16.2.-Difficultés majeures
17.-l'avènement des libertés publiques et politiques	17.1.-Textes de lois et réglementaires 17.2.-Degré d'application des textes (tendances révélées par le sondage d'opinion
18.-les types de canaux d'information et de communication politique	18.1.-Nombre et type de médias et organes de presse 18.2.-Type de propriété (public /privé) 18.3.-Profils des promoteurs 18.4.-Textes régissant le paysage médiatique au Bénin
19.- la manifestation, l'ampleur et l'intensité des grèves	19.1.-Fréquences (relatives ou absolues) des grèves dans le système éducatif ; 19.2.-Ampleurs (grève générale, grève sectorielle, grèves localisé dans un espace); 19.3.-Nature, ampleurs et degré de gravité des problèmes ; 19.4.-Importances et urgences des problèmes ;
20.- les facteurs et déterminants de la généralisation des syndicats	20.1.-Description des facteurs, déterminants et dynamiques à la base de la généralisation des grèves 20.2.-Modes et facteurs internes et externes à la base de la multiplication des syndicats ; 20.3.-Termes dans lesquels se pose la gouvernance syndicale ; 20.4.-Discours tenus par rapport aux raisons et motifs évoqués pour justifier la généralisation des organisations syndicales et des grèves dans le système éducatif béninois 20.5.-Incertitudes et tendances dues à l'évolution de la gouvernance syndicale au Bénin
21.-les dynamiques fonctionnelles et opérationnelles en présence au niveau des cadres de dialogue	21.1.- Rôles et jeu des parties prenantes ; 21.2.-Stratégies Gouvernementales et syndicales avant, pendant et après le dialogue social ; 21.3.- Rapports de force en présence ; 21.4.- Requêtes ou revendications à traiter ; 21.5.-Modes et démarche de traitement des requêtes ou des revendications.
22.-les incidences sur les progrès effectués par le Bénin dans sa marche vers l'atteinte des OMD	22.1.- Matérialisation des incidences 22.2.-Evaluation financière ou du coût des pertes enregistrées du fait de grèves au Bénin 22.3.-Impacts positifs/négatifs par rapport au système ESPECT

-

GRILLE D'OBSERVATION

1-Type de rencontre entre les organisations syndicales et le Gouvernement (nationale, sectorielles, ah' doc, commissions, audience,)

2-Date et lieu de la rencontre

3-Objets ou objectifs de la rencontre

4-Personnalités politico-administratives et syndicales présentes (structures syndicales invitées, 5-Négociateurs et facilitateurs invités

6-Qualité et quantité de la représentabilité

7-Conditions de déroulement de la rencontre (ouverture à temps, tardive, blocage....)

8-Issues et conditions d'achèvement (dos-à-dos, entente, queue de poisson,)

9-Nature des déclarations et propos des parties prenantes à la suite de la rencontre (apaisement, menace, violence verbale, écarts de langage

TABLE DE MATIERES

SOMMAIRE 1
DEDICACE 2
REMERCIEMENTS 3
RESUME/ABSTRACT 1
RESUME EN LANGUE FONGBE / SINSƐXWENÁXÓ 2
SIGLES & ACRONYMES 3
LISTE DES TABLEAUX 6
LISTE DES GRAPHIQUES, FIGURES, ENCADRES, SCHEMAS ET CARTES 8
A- GRAPHIQUES 8
B – FIGURES 9
C- ENCADRES 9
D- SCHEMAS 9
INTRODUCTION GENERALE 10
PREMIERE PARTIE : GENERALITES ET APPROCHES 17
CHAPITRE I : CONSTRUCTION DE L'OBJET DE LA THESE 18
INTRODUCTION 18
1.1. PROBLEMATIQUE 18
1.1.1. CONSTATS 19
1.1.1.1. Ampleur du phénomène des grèves dans le système éducatif de 2006 à 2018 19
1.1.1.2. Rappels de quelques dynamiques sociales récentes en lien avec l'action syndicale et le phénomène de la grève dans le système éducatif béninois 20
1.1.1.3. Constats non empiriques majeurs tirés de la documentation 26
1.1.2. PROBLEME 26
1.2. QUESTION DE RECHERCHE 36
1.3. OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE LA THESE 36
1.3.1. Objectifs 36
1.3.1.1. Objectif Général 36
1.3.1.2. Objectifs spécifiques (OS) 37
1.3.2. HYPOTHESES DE LA RECHERCHE 37
1.3.2.1. Hypothèse générale (HG) 38
1.3.2.2. Hypothèses secondaires (HS) 38
1.4. JUSTIFICATIONS DU CHOIX DU SUJET 44

1.4.1. RAISONS ET MOTIVATIONS OBJECTIVES 44
1.4.2. RAISONS ET MOTIVATIONS SUBJECTIVES 44
CONCLUSION PARTIELLE 45
CHAPITRE II : ANCRAGE THEORIQUE DE LA THESE 46
INTRODUCTION 46
2.1. REVUE CRITIQUE DE LITTERATURE ET ORIGINALITE DE LA THESE 46
2.1.1. AXES DE REFLEXION SUR L'ETAT DE LA QUESTION 46
2.1.1.1. De la genèse des prémices du syndicalisme dans le monde à la reconnaissance des libertés syndicales au Bénin 47
2.1.1.2. Constats et approche d'étude du phénomène de la grève de Vandaele (2010) 50
2.1.1.3. Herméneutiques provenant des courants sociologiques classiques sur les conflits 51
2.1.1.4. Causes explicatives des mouvements de grève identifiées par les problématiques antérieures exploitées 58
2.1.1.5. Implications des luttes syndicales 61
2.1.2. POINTS DES COMMENTAIRES ET CRITIQUES SUR DES PROBLEMATIQUES ANTERIEURES EXPLOITEES 63
2.1.3. POSTURE SCIENTIFIQUE ET ORIGINALITE DE LA THESE 64
2.2. CADRE CONCEPTUEL 65
2.2.1. CLARIFICATION CONCEPTUELLE 65
2.2.2. MODELES THEORIQUES SOCIOLOGIQUES ET/OU SOCIO-ANTHROPOLOGIQUES D'ANALYSE 74
2.2.2.1. Paradigmes déterministes 75
2.2.2.1.1. Approche globale de Durkheim (2004) 75
2.2.2.1.2. Fonctionnalisme de Malinowski (1970) 76
2.2.2.2. Analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977) 77
2.2.2.3. Théorie de l'agir communicationnel de Habermas (1981) 79
2.2.3. MODELE THEORIQUE 81
CONCLUSION PARTIELLE 83
CHAPITRE III : FONDEMENT METHODOLOGIQUE DE LA THESE 84
INTRODUCTION 84
3.1. CARACTERISTIQUES DE LA RECHERCHE 84
3.1.1. CADRE DE LA RECHERCHE 84
3.1.2. NATURE ET APPROCHE DE LA RECHERCHE 84
3.1.3. PARADIGMES DE DEVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE 85

3.2. DELIMITATION DU CHAMP D'INVESTIGATION 85
3.2.1. DELIMITATION GEOGRAPHIQUE 85
3.2.2. DELIMITATION TEMPORELLE 87
3.2.3. DELIMITATION THEMATIQUE 87
3.3. APPROCHE METHODOLOGIQUE 88
3.3.1. REVUE DOCUMENTAIRE 88
3.3.2. GROUPES CIBLES ET ECHANTILLONNAGE 89
3.3.2.1. Groupes cibles 90
3.3.2.2. Echantillonnage 91
3.4. DESCRIPTION DU PROCESSUS DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNEES 97
3.4.1. TECHNIQUES ET OUTILS UTILISES 97
3.4.1.1. Entretien 97
3.4.1.1.1. Entretien individuel semi-directif ou semi-structuré 98
3.4.1.1.2. Entretien collectif ou de groupe 99
3.4.1.2. Questionnaire 99
3.4.1.3. Observation directe 100
3.4.2. DEROULEMENT DE LA COLLECTE DES DONNEES 100
3.4.2.1. Prise de contact et information de certains acteurs principaux 100
3.4.2.2. Enquête proprement dite 101
3.4.2.3. Durée des travaux de recherche 102
3.4.3. TRAITEMENT ET TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNEES 102
3.4.3.1. Traitement des données 102
3.4.3.2. Techniques d'analyse 102
3.4.3.2.1. Analyse de contenu 103
3.4.3.2.2. Triangulation 103
3.4.3.2.3. Analyse statistique descriptive 104
3.4.3.2.4. Analyse diagnostique stratégique 104
3.4.3.2.4.1. Analyse rétrospective 104
3.4.3.2.4.1.1. Analyse diachronique 105
3.4.3.2.4.1.2. Analyse synchronique 105
3.4.3.2.4.2. Analyse exploratoire 105
3.4.3.2.4.2.1. Analyse structurelle 105
3.4.3.2.4.2.2. Analyse du jeu des acteurs du sous-système du dialogue social 106

CONCLUSION PARTIELLE 106
DEUXIEME PARTIE : CONTEXTE ET VARIABLES DE LA GENERALISATION CYCLIQUE DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME EDUCATIF 107
CHAPITRE IV : CONTEXTE DE SYNDICALISATION DU SYSTEME EDUCATIF..... 108
INTRODUCTION 108
4.1. CONTEXTES SOCIOPOLITIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL DU BENIN 108
4.1.1. AU PLAN POLITIQUE 109
4.1.2. AU PLAN ECONOMIQUE 114
4.1.3. AU PLAN SOCIAL 116
4.2. PERCEPTIONS DU SYNDICALISME AU BENIN SELON LES ENQUETES 117
4.2.1. DES PARENTS D'APPRENANTS ET RESPONSABLES D'ASSOCIATION DE PARENTS D'ELEVES 117
4.2.2. DES APPRENANTS DES COLLEGES ET UNIVERSITES PUBLICS 119
4.2.3. DES RESPONSABLES D'ETABLISSEMENT SCOLAIRES ET UNIVERSITAIRES 120
4.2.4. DU PERSONNEL ENSEIGNANT ADJOINT 124
4.2.5. DES AUTORITES DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE (GOUVERNEMENT/MINISTERES) 131
4.2.6. INSTITUTIONS DE REPUBLIQUE TELLES QUE LE HCGC, L'OPM ET LE CNE 133
4.2.7. DES SYNDICALISTES 134
4.3. CADRE JURIDIQUE ET LEGAL 138
4.3.1. AU NIVEAU INTERNATIONAL 138
4.3.1.1. Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) 138
4.3.1.2. Recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) 140
4.3.2. AU NIVEAU NATIONAL 140
4.3.2.1. Constitution 140
4.3.2.2. Lois 142
4.3.2.3. Décrets 143
4.3.2.4. Arrêtés 144
4.3.3. JURISPRUDENCE 145
4.3.4. CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL 145
CONCLUSION PARTIELLE 149
CHAPITRE V : EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL 150

INTRODUCTION 150
5.1. PRESENTATION SOMMAIRE DU SYSTEME EDUCATIF BENINOIS 150
5.1.1. GENESE 150
5.1.2. SITUATION ACTUELLE DU SYSTEME EDUCATIF BENINOIS 151
5.1.2.1. Au niveau institutionnel 151
5.1.2.2. Au niveau organisationnel 153
5.1.2.3. Etat et évolution du personnel dans la sphère publique du système éducatif 154
5.1.2.4. Investissements financiers dans le système éducatif et son évolution de 2006 à 2015 (Données financières en milliers de FCFA) 157
5.1.2.5. Problèmes récurrents au système éducatif 159
5.2. ÉVOLUTION DU SYNDICALISME DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN 167
5.2.1. FAITS HISTORIQUES 168
5.2.2. SITUATION NUMERIQUE ET TYPOLOGIQUE ACTUELLE DU SYNDICALISME DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL AU BENIN 173
5.2.2.1. Au plan national 173
5.2.2.2. Aux niveaux sectoriels 176
5.2.3. EVOLUTION DE LA CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE BASE 177
5.2.3.1. Situation en milieu scolaire (Exemple des cas du MEMP et MESFTP) 177
5.2.3.2. De la difficile unité syndicale à l'apparition des nouvelles formes de regroupements syndicaux 180
5.2.3.3. Analyse comparative de l'évolution des organisations de la société civile, des syndicats et des partis politiques 181
5.2.3.4. Analyse des conditions requises pour créer une OSC ou un parti politique 183
5.3. ASPECTS SOCIO-ORGANISATIONNELS 184
5.3.1. ORGANISATION INSTITUTIONNELLE ET FONCTIONNELLE 184
5.3.1.1. Fonctionnalité 185
5.3.1.2. Structuration 185
5.3.2. SOURCES DE FINANCEMENT 186
5.3.3. FONCTIONS ET ACTIVITES SYNDICALES 190
5.3.3.1. Fonctions des organisations syndicales selon le BIT 190
5.3.3.2. Actions du syndicat dans le système éducatif 190
CONCLUSION PARTIELLE 196

CHAPITRE VI : CAUSES PROFONDES DE LA GENERALISATION CYCLIQUE DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME 198
INTRODUCTION 198
6.1. CONFUSIONS EN LIEN AVEC LES MOUVEMENTS DE GREVE OU DE PROTESTATION 198
6.1.1. DE LA MAL-COMPREHENSION DU PLURALISME SYNDICAL A LA NECESSITE D'UNE RESTRICTION OU D'UNE SUPPRESSION DU DROIT DE GREVE POUR CERTAINES CATEGORIES DE PROFESSIONS 198
6.1.2. DEFAUT DE STATISTIQUES DANS LA GESTION DES CONFLITS SOCIAUX COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS LE SYSTEME EDUCATIF 203
6.2. CAUSES PROFONDES DE LA GENERALISATION DES MOUVEMENTS DE GREVE DANS LE SYSTEME EDUCATIF 205
6.2.1. PLETHORE DES SYNDICATS DE BASE DANS LE SYSTEME EDUCATIF 205
6.2.2. LES CAUSES EXTERNES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES 206
6.2.2.1. Causes naturelles 207
6.2.2.2. Causes sociales et sociétales 207
6.2.2.2.1. Ebranlement des bases de la société/communauté actuelle 207
6.2.2.2.2. Effondrements des soubassements de l'Etat béninois 210
6.2.3 CAUSES INTRA ET INTERNES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES 225
6.2.3.1. Diversification des besoins et intérêts 225
6.2.3.2. Rivalités entre les organisations syndicales 227
6.2.3.3. Questions liées à la gouvernance en milieu syndical 229
6.2.3.4. Déficit d'informations et de formations 231
6.2.3.5. Problématique de l'application ou non des principes démocratiques 232
6.2.3.6. Gestion des ressources des organisations syndicales 234
6.2.4. CAUSES LIEES A LA CULTURE BUREAUCRATIQUE DE L'ADMINISTRATION BENINOISE 235
6.2.4.1. Insatisfaction des revendications, doléances individuelles et collectives des travailleurs 235
6.2.4.2. Complexification des relations entre syndicats et Gouvernement 236
6.3. SYNTHESE DES CHANGEMENTS INTERVENUS APRES LA CONFERENCE NATIONALE DE FEVRIER 1990 ET RESPONSABLES DE LA SITUATION ACTUELLE SUR LE PLAN SOCIAL 238
6.3.1. CHANGEMENTS POLITIQUES 238
6.3.2. TRANSFORMATIONS ECONOMIQUES 239
6.3.2.1. Cadre macroscopique 239

6.3.2.2. Cadre microscopique 239
6.3.3. MUTATIONS SOCIALES 240
6.3.3.1. Dans les consciences individuelles comme collectives 240
6.3.3.2. Au niveau du paysage médiatique 240
6.3.3.3. Au niveau des Organisations de la Société Civile 243
6.3.4. AU NIVEAU DU SYSTEME EDUCATIF 244
CONCLUSION PARTIELLE 245
TROISIEME PARTIE : IMPASSE DU DIALOGUE SOCIAL FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT 246
CHAPITRE VII : ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU 247
INTRODUCTION 247
7.1. REGARDS CROISES SUR L'ENVIRONNEMENT JURIDICO-INSTITUTIONNEL, LE FINANCEMENT DES COMITES SECTORIELS DU DIALOGUE SOCIAL DU SECTEUR DE L'EDUCATION ET LES GREVES CYCLIQUES 247
7.1.1. AU NIVEAU NATIONAL 248
7.1.1.1. Du domaine de la loi fondamentale 248
7.1.1.2. Du domaine de la réglementation 250
7.1.1.3. Organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi 253
7.1.1.4. Conseils Sectoriels du Dialogue Social au niveau du système éducatif 255
7.1.1.5. Organes de facilitation du dialogue social au Bénin 258
7.1.2. FINANCEMENT DES CONSEILS SECTORIELS DU DIALOGUE SOCIAL DU SECTEUR DE L'EDUCATION 259
7.1.3. DU CARACTERE CYCLIQUE DES GREVES DANS LE SYSTEME EDUCATIF 261
7.2. PERCEPTIONS DES PERSONNES ENQUETEES SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU BENIN 266
7.2.1. DE L'EXISTENCE DU DIALOGUE SOCIAL AU BENIN EN GENERAL ET DANS LE SYSTEME EDUCATIF EN PARTICULIER 266
7.2.2. DE LA CONNAISSANCE RELATIVE A L'INTRODUCTION DE L'ARGENT DANS LES DEBATS PUBLICS OU DANS LE PROCESSUS DU DIALOGUE SOCIAL AU BENIN 268
7.3. FACTEURS BLOQUANT LE DIALOGUE SOCIAL 270
7.3.1. GOUVERNANCE DES CADRES DU DIALOGUE SOCIAL 271
7.3.1.1 Management des cadres du dialogue social 272
7.3.1.2 Question de la transparence autour du dialogue social 273

7.3.1.3. Liberté comme valeur autour du dialogue social 273
7.3.2. PREOCCUPATIONS RELATIVES A LA REPRESENTATIVITE OU A L'EQUILIBRE REPRESENTATIF 274
7.3.3. FORMALISATION INSUFFISANTE DU DIALOGUE SOCIAL 275
CONCLUSION PARTIELLE 276
CHAPITRE VIII : DIAGNOSTIC STRATEGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF 277
INTRODUCTION 277
8.1. IDENTIFICATION DES VARIABLES RESULTANT DE L'ANALYSE DIAGNOSTIQUE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF 277
8.1.1. CONSTRUCTION DE LA MATRICE DU DIAGNOSTIC STRATEGIQUE (MDS) 277
8.1.2. Spécificités du dialogue social dans le système éducatif 282
8.1.3. ANALYSE STRUCTURELLE 284
8.1.3.1. Repérage des relations dans la matrice d'analyse structurelle 284
8.1.3.1.1. Recensement des variables clés 284
8.1.3.2. Repérage des relations entre les variables et résultats de l'analyse structurelle 286
8.1.3.3. Réalisation du graphe de motricité dépendante/influence directe 291
8.1.3.4. Réalisation du graphe de motricité directe potentielle 300
8.1.4. ANALYSE DU JEU DES ACTEURS 301
8.1.4.1. Repérage des acteurs clés 301
8.1.4.2. Identification des enjeux stratégiques et des objectifs associés 301
8.1.4.3. Positionnement des acteurs par rapport à chaque objectif et repérage des convergences et des divergences 302
8.1.4.3.1. Matrice des Influences Directes (MID) 302
8.1.4.3.2. Matrice des positions valuées (2MAO) 303
8.1.4.3.3. Matrice des Influences Directes et Indirectes (MIDI) 304
8.1.4.4. Réalisation du graphe des influences directes acteur par acteurs 304
8.2. ANALYSE STRATEGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL EN MILIEU SCOLAIRE ET ACADEMIQUE SELON LE MODELE DE CROZIER 306
8.2.1. RAPPELS SUR LE FONDEMENT THEORIQUES DU MODELE D'ANALYSE STRATEGIQUE DE CROZIER 306
8.2.2. APPLICATION DU MODELE D'ANALYSE STRATEGIQUE DE CROZIER ET DU MODELE DE L'AGIR COMMUNICATIONNEL DE HABEMAS AU DIALOGUE SOCIAL EN MILIEU EDUCATIF 307

8.2.3. ANALYSES ET INTERPRETATIONS 315
8.2.4. EXEMPLES DE CONFRONTATIONS VERBALES PAR MEDIAS INTERPOSES ENTRE LES ACTEURS 321
8.3. PERSPECTIVES EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL AU BENIN (CAS SPECIFIQUE DES ENSEIGNANTS) 325
8.3.1. SYNTHESE DES FAIBLESSES DU SYSTEME ACTUEL DU DIALOGUE SOCIAL 325
8.3.2. QUELQUES SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS AUTOUR DU DIALOGUE SOCIAL 327
8.3.3. CONDITIONS CRITIQUES POUR RENOUER AVEC UN DIALOGUE SOCIAL APAISE 328
CONCLUSION PARTIELLE 328
CHAPITRE IX : GREVES ENTRE IMPLICATIONS ET DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMEN 330
INTRODUCTION 330
9.1. IMPLICATIONS DE LA GENERALISATION DES GREVES CYCLIQUES 330
9.1.1. EFFETS DANS LE DOMAINE DE L'ECONOMIE ET DE LA POLITIQUE 332
9.1.2. EFFETS DANS LE DOMAINE DU SOCIAL 334
9.1.2.1. Effets en milieux scolaire et universitaire 334
9.1.2.2. Autres effets dans le domaine du social 334
9.1.2.3. Effets dans le domaine environnemental 335
9.2. RAPPEL DES DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT 336
9.2.1. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT SOUSCRIS PAR LE BENIN 336
9.2.1.1. Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et engagements pris par le Bénin 337
9.2.1.1.1. Liste indicative des OMD 337
9.2.1.1.2. Aperçu de la situation de développement du Bénin à l'aune des OMD à la fin de l'année 2015 337
9.2.1.2. Objectifs de Développement Durable (ODD) 343
9.2.1.3. Priorités actuelles 345
9.2.1.3.1. Période 2006-2015 345
9.2.1.3.2. Période 2016-2018 345
9.3. PROBLEMATIQUE DE LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS 348
9.3.1. BENIN FACE A SES DEFIS ACTUELS DE DEVELOPPEMENT ET AUX ENJEUX DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT DE GREVE 348
9.3.2. DE LA CONSCIENTISATION ET RESPONSABILISATION DES ACTEURS… 350

9.4. …VERS UN DIALOGUE QUALITATIF STRATEGIQUE PRODUCTEUR DE PROGRES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT 351
9.5. VERIFICATION DES HYPOTHESES 353
CONCLUSION GENERALE 356
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 361
ANNEXES 372
ANNEXES 1 : AUTRES TABLEAUX 372
ANNEXE 2 : OUTILS DE COLLECTE DE DONNEES 375
TABLE DE MATIERES 409