



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI
(UAC)



FACULTE DES LETTRES, ARTS
ET SCIENCES HUMAINES
(FLASH)

E C O L E D O C T O R A L E P L U R I D I S C I P L I N A I R E

(E. D. P)

Diplôme d'ETUDES APPROFONDIES (DEA)

Filière : Sociologie Anthropologie

Spécialité : Sociologie du développement

MEMOIRE DE DEA

SUJET

*Mouvements répétitifs de grève dans le
système éducatif béninois face aux défis
actuels du développement*

Présenté par :

HOUNTOHOTEGBE-GANYHESSOU
Godefroy Clément Padonou

Directeur de Recherche

Professeur TINGBE-AZALOU Albert
Maître de conférences des Universités CAMES
Enseignant à l'EDP de la FLASH (UAC)

Date et Lieu de soutenance

Jeudi 28 novembre 2013, de 8H30 à 10H30 à la salle 5 de la FLASH/UAC

Mention obtenue

Très- bien

Composition du Jury

Président : Professeur BADA Médard D.

Rapporteur : Professeur TINGBE-AZALOU Albert

Examineur : Professeur AHODEKON Cyriaque

Année académique
2013-2014

SUJET

*Mouvements répétitifs de grève dans le
système éducatif béninois face aux défis
actuels du développement*

SOMMAIRE

	PAGE
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
RESUME/ ABSTRACT	1
SIGLES & ACRONYMES	2
LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES ENCADRES ET GRAPHIQUES	6
INTRODUCTION GENERALE	7
Première partie : Généralités et approches du travail	13
Chapitre 1: CADRES THEORIQUE ET CONCEPTUEL	14
Chapitre 2: CADRE PRATIQUE DU TRAVAIL	53
Deuxième partie : Environnement du syndicalisme au Bénin	80
Chapitre 1: CONTEXTE, FACTEURS ET DETERMINANTS DES MOUVEMENTS DE GREVE EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN	81
Chapitre 2: EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDEICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL BENINOIS	157
Troisième partie : Impasse des grèves et du dialogue social face aux défis actuels du développement : la nécessité de se communiquer et de s'écouter s'impose à tous	199
Chapitre 1: ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN	200
Chapitre 2: GREVES FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT: LES SACRIFICES NECESSAIRES POUR SORTIR DE L'IMPASSE DES REMOUS SOCIAUX	247
CONCLUSION GENERALE	264
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	267
ANNEXES	272
TABLE DE MATIERES	300

DEDICACE

☞ A ma chère fille **GLORIA RICHELLE YELIGNAN** et
sa mère **ROSALIE KPOFANDAN**, ma chère et tendre
épouse.

REMERCIEMENTS

Nous présentons tout d'abord nos vifs remerciements aux Distingués membres de Jury qui ont eu la noble responsabilité de juger la présente production scientifique et intellectuelle, fruit de notre travail de recherche.

Ensuite, nos remerciements vont particulièrement à l'endroit de notre cher professeur **Albert TINGBE-AZALOU**, Maître de Conférences des Universités CAMES, Directeur du présent travail de recherche et dont la sollicitude nous a été prompte et constante avec des interventions d'une excellente qualité. Nous profitons de l'occasion pour lui rendre un hommage vibrant avec déférence, car sans lui, ou son sens d'écoute des problèmes d'un de ses étudiants, que nous sommes, nous n'aurions peut-être pas eu l'opportunité et le privilège de poursuivre notre formation académique. C'est une chance pour nous de l'avoir eu ou rencontré parmi nos professeurs. Sa franche collaboration, ses divers soutiens et conseils nous ont certainement permis d'être à cette étape de notre cursus académique.

Nous n'oublions pas de remercier l'ensemble des professeurs mobilisés dans le cadre de notre formation et toute l'équipe de la Direction de l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire « Espace, Culture et Développement » de la Faculté de Lettres, Arts et Sciences Humaines de l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin.

Nous n'oublions non plus les familles parentes, amies et alliées, notamment celles portant respectivement des patronymes tels que HOUNTOHOTEGBE, AGBAHUNGBA, KPOFANDAN et TOKPANOU, nos collègues de la promotion DEA 2012 en Sociologie du Développement et ceux de notre espace professionnel, ainsi que tous nos amis. Nos gratitudes vont également à l'endroit de tous ceux qui nous ont soutenu de diverses manières, soit de près ou de loin, pour l'aboutissement de cette recherche scientifique sur les grèves en milieu scolaire dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de DEA en Sociologie du Développement.

Qu'il nous soit permis de remercier également nos 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

À la faveur de la Conférence nationale de février 1990, le Bénin (ex-Dahomey) a connu une évolution constitutionnelle et politique. Un tel changement a sonné le glas de l'ex République Populaire du Bénin, avec tout son système politique autoritaire et liberticide, pour donner naissance à un Etat de droit et de démocratie pluraliste, à la béninoise. Depuis cet avènement, dans le domaine des libertés publiques et syndicales, le droit syndical et le droit de grève sont constitutionnellement consacrés. Seulement, il est anormal que les conflits de travail en général et, particulièrement les grèves en milieu scolaire ne cessent de s'accroître à l'échelle du pays qui, pourtant, aspire à un développement harmonieux et durable. La manière dont, ces deux droits sont exercés au Bénin et singulièrement dans le système éducatif ou scolaire, pose néanmoins des problèmes au regard des normes nationales et internationales, surtout que les enseignants tendent à sacrifier le droit à l'Education au profit du droit de grève dans une société, pourtant reconnue être en crise.

Comment peut-on expliquer ce phénomène, et quels en sont les causes profondes et les déterminants sociaux depuis cette historique Conférence nationale, puis l'impact sur les défis actuels du développement au Bénin? C'est donc à cette réflexion que s'est consacré le présent travail de recherche portant sur « Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement ».

Dans la pratique, ce processus de recherche 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 à l'échelle du pays grâce aux questionnaires et entretiens effectués auprès des principaux acteurs (Gouvernement, Syndicats, Enseignants etc.), des supporters et des individus au sein de la population. Les données collectées ont d'abord été centralisées, compilées, apurées et dépouillées, puis traitées au moyen des logiciels (Word et Excel), avant d'être analysées selon certains axes. Malgré les difficultés enregistrées, les fruits (résultats obtenus) en termes d'éléments explicatifs de ces grèves incessantes en milieu scolaire, ont tenu la promesse des fleurs.

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

Abstract

Owing to the National Conference of February 1990, Benin (formerly Dahomey) had known a constitutional and political development. Such a change has sounded the death knell for the communist power and had given rise to a rule of law and pluralist democracy, Republic of Benin. Since its advent, in the field of public and trade union freedoms, trade union rights to strike are constitutionally established. But it is unusual that labor protests, in general, and particularly strikes in schools continue to grow across the country in spite of the aspirations to a harmonious and sustainable development. The way these two rights are exercised in Benin and particularly in the education and school system poses problems in relation to national and international standards, especially as teachers tend to sacrifice the right to education for the benefit of the right of strike in a society.

How can we explain this phenomenon, and what are the root causes and social determinants for this historic National Conference and the impact on current development challenges in Benin? It is this thought that has aroused this research work on "Repetitive motions to strike in the Beninese education system in the current challenges of development".

In practice, this research process was conducted on the basis of a rigorous theoretical and methodological organization: theoretical and conceptual framework from the existing literature, empirical data collection across the country through questionnaires and interviews conducted with key stakeholders (Government, Unions, Teachers etc.), supporters and individuals within the population. The data collected were first centralized, compiled, cleared and stripped, then processed using software (Word and Excel), before being analyzed according to some orientations. Despite the difficulties, the fruits (results) in terms of explanatory elements of these endless strikes in schools, held the promise of flowers.

Keywords: *development, education system strike/conflict, social dialogue.*

SIGLES & ACRONYMES

AOF	Afrique Occidentale Française
ACE	Agents Contractuels de l'Etat
AG	Assemblée Générale
APE	Association des Parents d'Elèves/Agents Permanents de l'Etat
BIT	Bureau International du Travail
CES	Conseil Economique et Social
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
CNE	Conseil National de l'Education
CNPCN	Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement/ Confédérations et Centrales Syndicales
CNT	Conseil National du Travail
CSA-Bénin	Centrale Syndicale Autonome -Bénin
CSEB	Centrale des Syndicats Engagés du Bénin
CSDS	Conseil Sectoriel du Dialogue Social
CSDSSR	Conseil Sectoriel du Dialogue Social et du Suivi des Réformes
CSPIB	Confédération des Syndicats du secteur Privé et Informel du Bénin
CSUB	Centrale des Syndicats Unis du Bénin
CSTB	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
DDEMP	Direction Départementale des Enseignements Maternel et Primaire
DDESFTPRIJ	Direction Départementale des Enseignements Secondaire, de la Formation Technique Professionnelle, de la Rénovation et de l'Insertion des Jeunes
DGAI	Direction Générale des Affaires Intérieures
EPT	Education Pour Tous
FDD	Front de Défense de la Démocratie
HCGC	Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée
IGE	Inspection Générale de l'Etat
INSAE	Institut National de la Statistique et d'Analyse Economique
MARPP	Méthodes Accélérées de Recherches Participatives et de Planification
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MESFTPRIJ	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique Professionnelle, de la Rénovation et de l'Insertion des Jeunes
MEMP	Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire
MPFTRA	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative
MISPC	Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des Cultes.
MTFP	Ministère du Travail, de la Fonction Publique
MRAI	Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle
OLC	Observation de lutte contre la Corruption
OIT	Organisation Internationale du Travail

OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OPM	Organe Présidentielle de Médiation
OSC	Organisations de la Société Civile
OSD	Orientations Stratégiques du Développement
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PIP	Programme d'Investissement Public
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SAAP	Service des Associations et des Affaires Politiques
SG	Secrétaire Général
SVP	Service de Valorisation Professionnelle
UNSTB	Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin
ZC	Zone de collecte

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAUX N°	TITRE	PAGE
Tableau I	<i>Espaces physiques ayant servi de cadre national pour la collecte des données</i>	55
Tableau II	<i>Configuration de l'échantillon et méthodes d'échantillonnage et de collecte</i>	67
Tableau III	<i>Schéma type de planification de données opérationnelles de collecte</i>	70
Tableau IV	<i>Chronogramme ou chrono-tâches réaménagé</i>	75
Tableau V	<i>Répartition de la population enquêtée selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin</i>	86
Tableau VI	<i>Répartition des responsables d'administrations scolaires selon qu'ils approuvent ou non les principes et/ou faits de grèves</i>	88
Tableau VII	<i>Répartition des responsables d'administrations scolaires selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin</i>	88
Tableau VIII	<i>Répartition des enseignants selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin</i>	91
Tableau IX	<i>Les conventions fondamentales et non-fondamentales</i>	100
Tableau X	<i>Principes relatifs aux droits fondamentaux en République du Bénin</i>	102
Tableau XI	<i>Textes légaux en matière de législation du travail en République du Bénin</i>	103
Tableau XII	<i>Décrets régissant le travail en République du Bénin</i>	104
Tableau XIII	<i>Répartition des enquêtés selon leur appréciation sur le respect ou non des textes régissant l'action syndicale</i>	110
Tableau XIV	<i>Indicateurs macroéconomiques</i>	128
Tableau XV	<i>Principales menaces à la Sécurité Humaine</i>	132
Tableau XVI	<i>Evolution des créations de nouveaux syndicats dans le milieu des enseignants ex-comunautaires reversés en ACE</i>	133
Tableau XVII	<i>Opinions des enquêtés appartenant à certains groupes-cibles de l'échantillon sur la gouvernance syndicale</i>	138
Tableau XVIII	<i>Répartition des enquêtés d'une partie de l'échantillon selon leur opinion par rapport à l'observance des principes démocratiques dans le monde syndical</i>	141
Tableau XIX	<i>Chaînes de télévisions existantes au Bénin</i>	152
Tableau XX	<i>Stations de radiodiffusion existantes au Bénin</i>	152
Tableau XXI	<i>Organes de presse écrite existants au Bénin</i>	152

Tableau XXII	<i>Comparaison de l'évolution des salaires avec la fluctuation de prix de quelques biens sur le marché, dans la ville de Cotonou</i>	165
Tableau XXIII	<i>Comparaison des avantages en termes de salaires et primes accordés aux enseignants en situation de classe ou en position sédentaire</i>	166
Tableau XXIV	<i>Evolution numérique des syndicats de base du MESFTPRIJ dans le temps</i>	179
Tableau XXV	<i>Comparatif des évolutions des OSC, des syndicats et des partis politiques</i>	181
Tableau XXVI	<i>Listes des pièces à fournir pour créer une OSC ou un parti politique</i>	183
Tableau XXVII	<i>Point des revendications au niveau du MEMP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière</i>	190
Tableau XXVIII	<i>Point des revendications au niveau du MEMP selon le niveau de satisfaction (session de mai 2012)</i>	191
Tableau XXIX	<i>Point des revendications au niveau du MESFTPRIJ selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (session d'août 2008)</i>	191
Tableau XXX	<i>Point des revendications au niveau du MESFTPRIJ selon le niveau de satisfaction (session d'août 2008)</i>	192
Tableau XXXI	<i>Répartition des enquêtés selon que le dialogue national ou sectoriel existe ou non.</i>	211
Tableau XXXII	<i>Résultats issus de l'enquête par rapport à deux questions clés relatives au rôle d'anticipation et de la responsabilité des acteurs dans l'échec du dialogue social</i>	212
Tableau XXXIII	<i>Résultats issus de l'enquête par rapport à deux questions clés relatives à l'existence de la corruption au niveau du dialogue social et au rapport de force entre pouvoir syndical et pouvoir politique</i>	213
Tableau XXXIV	<i>Quelques difficultés managériales</i>	218
Tableau XXXV	<i>Postulats et concepts opérationnels de l'analyse stratégique de Crozier</i>	222
Tableau XXXVI	<i>Cadre d'analyse synthétique et approfondissement des informations extraites de MDS et leur approfondissement</i> 225	224
Tableau XXXVII	<i>Atteignabilité des OMD du Bénin au regard des indicateurs</i>	250

LISTE DES ENCADRES ET GRAPHIQUES

A- Les encadrés

ECADRE N°	TITRE	PAGE
Encadré 1	<i>Extrait des propos d'un responsable syndical, membre du FDD</i>	135
Encadré 2	<i>Extrait des propos du Secrétaire administratif de l'UNSTB</i>	135
Encadré 3	<i>Témoignage d'un responsable syndical, membre du bureau du Haut Conseil Syndical de l'Education</i>	139
Encadré 4	<i>Extrait des propos d'un responsable de syndicat d'éducation affilié à la CSA-Bénin</i>	143
Encadré 5	<i>Propos d'un syndicaliste, membre du Parti Communiste du Bénin</i>	175
Encadré 6	<i>Propos d'un syndicaliste radical rencontré à Porto-Novo</i>	178
Encadré 7	<i>Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire à Natitingou</i>	210
Encadré 8	<i>Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement secondaire à Parakou</i>	211
Encadré 9	<i>: Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire à Abomey</i>	214

A- Les graphiques

GRAPHIQUES N°	TITRE	PAGE
Graphique 1	Perception de la population sur les dysfonctionnements de l'administration	117
Graphique 2	Nombre de syndicats créé par année au niveau du MESFTPRIJ	179
Graphique 3	Evolution des Organisations de la Société Civile	183

INTRODUCTION GENERALE

Le développement apparaît comme une notion plurielle difficile à cerner. Plus que cela, il est tout un processus global à la fois complexe, dynamique et multidimensionnel à la lumière des nombreuses théories de développement consultées. Le développement, c'est aussi le résultat qu'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.

En effet, dans son cours intitulé « *approches récentes, vers les nouveaux paradigmes du développement* », le professeur Albert TINGBE-AZALOU¹ a attiré l'attention des auditeurs inscrits en année de Diplôme d'Etude Approfondie (DEA) dans la filière de Sociologie du Développement, sur une réflexion qu'il a rapportée. Celle-ci visait à faire comprendre 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* ».

Donc, il ne saurait y avoir développement sans éducation. C'est dire que l'éducation est au cœur des stratégies de développement.

¹ Il est chargé du cours intitulé « *approches récentes, vers les nouveaux paradigmes du développement* » à l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire de la FLASH à l'université d'Abomey-Calavi en République du Bénin (en Afrique de l'Ouest) en 2012.

Cette opinion, Mark Malloch Brown, Administrateur du PNUD² la partage entièrement lorsqu'il déclare que « *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, ce besoin primordial d'éducation. En tout état de cause, la nécessité de faire de l'Education Pour Tous 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).

Bien loin avant ce Forum, Georges-Jacques Danton³ proposait déjà cette primordialité de l'Education à ses concitoyens quand il déclarait dans son discours à l'Assemblée, le 13 août 1793 cette phrase célèbre : « *Après le pain, l'éducation est le premier besoin du peuple* » (Danton, 1793).

Avant lui, l'éducation existait déjà et remontait dans la nuit des temps sous diverses formes selon les communautés et sociétés, même les plus primitives fussent-elles. Ainsi, depuis l'antiquité⁴ en passant par le moyen-âge⁵ jusqu'aux temps modernes⁶, l'éducation a été toujours au centre de toutes les préoccupations.

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

² Cité dans le Rapport final sur le Forum mondial sur l'Education tenu du 26 au 28 Avril 2000 à Dakar au Sénégal

³ Rapporté dans le Moniteur du 15 août 1793

⁴ Avec les Sophistes, Socrate, Platon, Aristote etc.

⁵ En compagnie de Erasme, Rabelais, Luther, Montaigne, Cornelius, les Jésuites etc.

⁶ Avec les auteurs tels que Fénélon, Mme de Maintenon, Locke, Rousseau, Pestalozzi, Froebel, Kant, Goethe, Herbert, Spencer, Alain ...

d'où l'institutionnalisation de l'école. En effet, l'école est une activité 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'Ivan Illich critique le système scolaire dans son ouvrage intitulé « *Une société sans école* (*Deschooling Society*, 1971) » 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...* ».

Existe-t-il vraiment une société sans école lorsqu'on sait que tout projet de développement repose avant tout sur des ressources humaines qualifiées et qu'il n'existerait une telle ressource sans l'école ? A priori, non ! Car, on entend par l'école, le mécanisme par lequel est transmis aux générations 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'Education que prend en compte le présent sujet, est celle là qui se donne dans 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 organise un véritable service de l'enseignement en Afrique Occidentale française et introduit l'enseignement primaire, supérieur, commercial et agricole dans chaque colonie.

Au Dahomey (aujourd'hui Bénin), cet enseignement est d'abord dispensé au « cours normal indigène » 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 fortement influencé par des questions de politique et de gouvernance, ce qui fait qu'il se présente comme un système évoluant en "dent de scie", c'est-à-dire, par l'alternance des périodes de crises et celles d'accalmies.

S'il est vrai que le système éducatif béninois s'est beaucoup renforcé ces dernières années en termes d'organisation et de ressources (humaines, financières, matérielles etc.) ; on note à contrario que les mouvements de grève dans le milieu scolaire sont de plus en plus fréquents. Ils prennent de l'ampleur et de l'intensité puis, hypothèquent véritablement le déroulement normal des programmes scolaires. En raison du fait que les mouvements de grève deviennent habituels et récurrents; beaucoup d'incertitudes planent dans les consciences individuelles et collectives en ce sens qu'il est difficile de présager une année scolaire paisible, c'est-à-dire une année pédagogique sans grève.

L'ampleur et l'intensité des mouvements de grève amènent la plupart des acteurs à y voir une crise profonde. Mêmes les acteurs politiques ont le même point de vue. A titre d'exemple, le candidat Boni Yayi aux élections présidentielles de 2006 écrivait dans son ouvrage de campagne intitulé « *Agenda pour un Bénin nouveau* » que « *l'Education 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.* » (Boni Yayi, 2006).

La presse nationale comme internationale ne manque pas des occasions pour relayer ou pour dénoncer ces mouvements de grève, qui “tendent à tuer”, pour utiliser certains de ses propres termes, l’école publique béninoise, au lieu de la vivifier. Ce qui explique l’engouement des milliers de parents à scolariser leurs enfants dans les établissements de droit privé, créant ainsi un certain acharnement qui serait à l’origine de la prolifération des écoles privées sur le territoire national.

Les mouvements de grève d’enseignants au Bénin tels qu’ils sont observés dans leurs manifestations, ampleurs et intensités, s’apparentent à des conflits de type particulier, dans l’organisation sociale du travail à l’intérieur d’une composante spécifique de la nation béninoise, et constituent de facto, un fait de société par excellence. A ce titre, ils peuvent alors faire l’objet d’une étude dans une perspective d’une sociologie du développement. Le contexte béninois ayant ses particularités à tous égards, on peut donc se poser la question de départ en ces termes.

Pourquoi y a-t-il tant de pratiques syndicales et de grèves d’enseignants dans un système éducatif tel que celui du Bénin, qui devrait pourtant être considéré comme un levier de développement au service du pays?

C’est donc pour examiner cette préoccupation émise afin d’y apporter un éclairage scientifique que le présent sujet est libellé en ces termes.

« Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif, béninois face aux défis actuels du développement ».

Et, comme tout sujet de recherche scientifique, la présente reposera également sur une méthode scientifique, qui est une et universelle. Ainsi, elle respectera la démarche scientifique qui se déroule généralement en trois étapes :

- (i) - l’observation des faits ;
- (ii) - la formulation des hypothèses ;

(iii) - la vérification ou l'expérimentation.

Le présent travail de recherche abordera donc l'ensemble de ces trois axes, dans ce document de mémoire qui est structuré en trois parties comprenant chacune deux chapitres.

Avant d'aborder véritablement le vif du sujet dans les deux dernières parties du document, voyons dans la première partie, la pertinence de la problématique et les questions de recherche qui en découlent, sans toutefois occulter tout le travail théorique et méthodologique nécessaire à l'aboutissement de la présente recherche.

Première Partie

Généralités et

Approches du travail

Chapitre 1:CADRES THEORIQUE ET CONCEPTUEL

« Le travail sur le réel implique toujours une position théorique, scientifique de départ (même si elle est élémentaire, fragmentaire et non explicitée). » (Michel Beau, p : 70)

INTRODUCTION

C'est une tradition en sciences, notamment sociales, de réaliser des travaux à caractère scientifique sur la base d'un certain nombre de théories et de concepts, qui permettent de baliser l'ensemble du processus de la recherche. C'est une exigence scientifique à laquelle il faut se conformer, quel que soit son domaine de recherche en sciences de l'homme et de société. C'est donc à cela que se consacre ce premier chapitre qui s'articule autour de la problématique, de l'identification des objectifs et pistes de recherche, des cadres théorique et conceptuel du présent travail de recherche.

1. PROBLEMATIQUE

Tout sujet d'investigation scientifique se focalise toujours sur une problématique spécifique. En conséquence, pour se conformer à cette exigence scientifique, il y a lieu de procéder ici au ciblage du problème, et à la présentation de la question de recherche.

1.1. Problème

Dans le contexte de la présente réflexion, le problème qui découle du sujet en étude, et la pertinence qui le caractérise, se posent dans les termes ci-dessous développés.

En effet, depuis l'historique Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation Béninoise de février 1990, ce petit pays de l'Afrique de l'Ouest a connu dans maints domaines des changements sociaux, économiques et politiques. Lesquels changements 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 démocratique⁷.

A l'occasion, beaucoup d'options ont été prises, même en faveur du système éducatif formel, qui avait déjà vu ses portes fermées pendant des mois (de 1988 à 1990) à la veille de cette auguste rencontre nationale. Il est essentiel de rappeler au passage qu'avant que l'école et plus précisément "l'école nouvelle" ne ferme ses portes, elle a été sérieusement secouée par une crise profonde, caractérisée par un ensemble de remous sociaux et de mouvements de grève générale, que tout le pays avait connu 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, avaient vite fait d'étouffer les initiatives individuelles comme collectives, quels que soient les domaines et secteurs considérés. A l'époque, le système politique s'est organisé dans toutes les sphères du pays, de manière à centraliser et à contrôler "Tout" sur l'ensemble du territoire national. L'émergence des mouvements de mécontentement au soir du règne du régime a été surtout favorisée par la crise économique, l'isolement du régime sur le plan international, et son incapacité à honorer ses engagements vis-à-vis des

⁷ 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

travailleurs. Le pays s'était alors trouvé dans une situation d'impasse totale qui n'a pu épargner le système éducatif. Le pays était pratiquement au bord du chaos et de la guerre civile. Il aurait fallu cette fameuse Conférence nationale pour sortir de cette impasse.

C'est ainsi que l'application progressive des décisions découlant des assises de la Conférence nationale 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. 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'Education.

Le Bénin, comme certains pays dans le monde, en est conscient. Ainsi, les gouvernements s'emploient, depuis des lustres et avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, à définir et mettre en œuvre des politiques et stratégies nationales en la matière.

Dans cette perspective, plusieurs documents⁸ de cadrage ont été élaborés, non seulement en faveur du système éducatif, mais aussi pour d'autres cadres sectoriels 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), le processus de décentralisation et de déconcentration enclenché depuis

⁸ On peut citer à titre d'exemples, Les Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, Bénin2025, 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 Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement du Bénin (UNDAF 2004-2008 et 2009-2013), le Plan Décennal du Développement du Secteur de l'Education, la politique nationale de l'Education, les Actes des états généraux de l'Education et bien d'autres de documents de cadrage

2003, et par une feuille de route qui esquisse l'« Agenda pour un Bénin Emergent »⁹

L'Education, comme le précise sans ambages le rapport final sur le Forum mondial sur l'Education 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).

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 concentrent des efforts dans une sorte de synergie pour son développement sur la base des engagements mutuellement pris, en vue de l'atteinte du l'OMD n°2 dont la finalité est d'assurer une « 'Education Pour Tous' ».

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 et difficultés débouchant généralement sur des conflits d'intérêts. 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 devenue un théâtre de conflits et de violences multiformes. Si « *l'école est sanctuaire autant que la chapelle* » comme le proclamait Victor Hugo 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 fonctionnaires qui sont presque toujours en grève. Pratiquement pendant toutes ces dernières années scolaires, le spectre de la grève a été toujours présent. Dans ce contexte, les

⁹ Document de campagne sur le Projet de Société du Candidat Boni YAYI aux élections présidentielles de 2006

mouvements de grève au Bénin deviennent trop spontanés, systématiques et mécaniques. L'initiative des mots d'ordre pour lancer les mouvements de grève n'est plus l'apanage des seules centrales syndicales. Elle provient de partout où l'on pourrait s'organiser pour atteindre ses objectifs.

En 2012, presque toutes les presses nationales et internationales s'accordent pour reconnaître qu'il y a une crise récurrente et profonde qui traverse le système éducatif béninois, si on se réfère à la manchette des journaux de la place.

D'autres sources d'informations plus officielles existent, comme par exemple cette déclaration de l'église catholique béninoise qui affirmait dans un message 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).

On n'oublie pas le relevé du Conseil des Ministres qui s'est réuni en sa séance extraordinaire du jeudi 1^{er} mars 2012 sous la présidence effective du Président de la République, pour débattre de la crise en vue de trouver des solutions (Cf. compte-rendu publié dans le quotidien La Nation du 2/03/2012).

Une analyse du contenu du relevé en question, et plus particulièrement des décisions qu'il contient, montre la profondeur de la crise dans le système éducatif formel, telle que vécue par le Gouvernement de cette époque. 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 partiellement le fait que les mouvements de grève commencent à l'époque par perdurer de plus en plus, et devenir davantage nuisibles pour le système éducatif national. L'école étant une composante de la société à laquelle elle s'identifie, il semble qu'il doit y avoir d'autres explications justifiant ces grèves en raison des

rapports que la Société (sous-entendu communauté nationale) et l'Ecole entretiennent.

En tout état de cause, on ne dénie pas ici l'exercice de la grève par leurs auteurs, mais plutôt l'emploi "abusif" dont elle fait l'objet. Concrètement et en s'inscrivant dans la démarche durkheimienne, la grève ou l'exercice de la grève tout comme le suicide chez Emile Durkheim, 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 par des textes de loi et de réglementation, 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 permanence et l'intensité qui les caractérisent. Ce qu'on peut également considérer comme un fait pathologique, c'est ce déséquilibre qu'on observe 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. Est-ce que l'un des droits évoqués doit toujours l'emporter sur l'autre et vis-et-versa, ou il doit 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 à réaliser, sont généralement très difficiles à concrétiser.

Face à l'impuissance de l'Etat béninois, l'école béninoise projetée au sein des consciences individuelles et collectives, une 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 des années que le système éducatif formel du Bénin est soumis à ce

“genre de régime d’enseignement” ; c’est tout comme un "rituel indispensable". Tant qu’une année scolaire ou académique doit être écourtée ou prorogée pour fait de grève, elle devient anormale, bousculante et désagréable non seulement pour les usagers, mais aussi pour la communauté nationale. 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, car le temps une fois passé ne se rattrape plus en réalité. Les années scolaires fréquemment perturbées, faussent les calendriers d’activités scolaires, de sorte qu’on ne sait jamais quand une année scolaire commence et s’achève. Tout se passe comme si ce système éducatif a tendance à être plus réactif que proactif. La psychose et l’exaspération sont 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, très éprouvé par l’usure des mouvements de grève, s’est maintes fois adressé à ses concitoyens. C’est à l’une de ses occasions qu’il s’est posé un certain nombre de questions à savoir : *« où sont alors les fondamentaux 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 questionnements contenait également une réponse qu’il a livrée en ces termes : *« le pays est en crise de valeurs et de société »*.

Une posture qui, actuellement, 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 de la république béninoise.

En effet depuis 2006, le Bénin s'est engagé dans un processus de multiples réformes. Dans cette optique, le Gouvernement béninois a ressenti la nécessité de créer un nouveau département ministériel pour impulser surtout les réformes transversales. C'est donc pour satisfaire ce besoin qu'on a assisté à la création, par exemple, d'un nouveau ministère exclusivement dédié à la réforme administrative et institutionnelle.

Dans la mise en œuvre, 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 qu'on observe par-ci et par-là. De toute façon, les réformes ont du plomb dans l'aile puisqu'elles suscitent 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 continue d'être confronté, se traduisent surtout par des manifestations de mouvements intempestifs de grèves et de déblayages systématiques dans les secteurs vitaux de l'administration publique. Parfois, ces agitations sociales de travailleurs sont observées pêle-mêle sans service minimum, au point de susciter une nouvelle législation en la matière. 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'est heurtée à certaines sensibilités et susceptibilités, tant dans la sphère politique que dans la société civile.

A l'étape actuelle de l'évolution de la situation, il faut préciser que cette proposition de loi est encore en souffrance. Car il n'a pas été possible de dégager à son profit un consensus pour le moment. Les positions des initiateurs d'une part, et d'autre part celles des syndicalistes soutenus par certains acteurs politiques, étaient tranchées et difficilement conciliables. 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 vifs, très passionnés, et les syndicalistes étaient prêts à bloquer le fonctionnement de l'administration publique par une mobilisation générale des travailleurs, y compris le personnel enseignant.

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 égocentriques¹⁰.

De tout ce qui précède, il y a lieu de retenir une question fondamentale qui constituera la trame de tout le processus de recherche.

1.2. Question de recherche

Elle est formulée ci-dessous en ces termes.

Le Bénin a-t-il les moyens et la capacité de créer une rupture définitive avec la prolifération des pratiques syndicales et des grèves incessantes dans son système éducatif pour renouer avec l'exclusivité des questions de développement?

Pour aborder ainsi cette préoccupation à la fois essentielle et légitime, des explications provisoires sont ultérieurement formulées pour servir de pistes de recherche. C'est donc, pour les explorer en vue de la vérification des hypothèses, que les objectifs poursuivis méritent d'être définis et précisés.

¹⁰ Visibilité sur soi, ascension sociale, ambition politique, accomplissement de soi dans le syndicalisme, etc.

2. IDENTIFICATION DES OBJECTIFS ET PISTES DE RECHERCHE

C'est une tradition dans le cadre de la science en général, et particulièrement des sciences sociales, de présenter à la suite de la question de recherche, les objectifs qu'on poursuit à travers toute recherche, et de préciser les hypothèses sur lesquelles se fonde tout son travail. C'est ce à quoi se consacre cette deuxième articulation de ce premier chapitre.

2.1. Objectifs

Les objectifs poursuivis sont de deux ordres comme indiqué ci-dessous.

2.1.1. Objectif Général

De façon générale, le but visé par ce projet de recherche est de :

☞ **analyser les fondements, les déterminants et les facteurs sociaux qui favorisent la prolifération des pratiques syndicales, et des grèves systématiques dans le système éducatif formel au Bénin, afin d'y identifier les approches possibles de préventions et de solutions susceptibles de garantir le progrès vers les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).**

Par ailleurs, le choix de cet objectif général découle du fait que pour mettre définitivement fin à la prolifération des mouvements intempestifs de grève en milieu scolaire considéré comme un problème, il faudrait d'abord en connaître les sources, les causes et les syndromes sans lesquels aucune stratégie appropriée pour éliminer ou réduire le phénomène décrié ne peut être décidée.

Ainsi, pour atteindre ce but, il importe de décliner cet objectif global en des objectifs spécifiques.

2.1.2. Objectifs Spécifiques

De façon spécifique, le présent projet de recherche se propose de :

- ☞ présenter le contexte général des changements majeurs observés au Bénin sur les plans politique, économique, social depuis l'historique Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990;
- ☞ faire découvrir le paysage du syndicalisme dans le système éducatif béninois;
- ☞ examiner les mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et même de règlement des crises relatives aux mouvements de grève en milieu scolaire, mis en place dans le pays;
- ☞ évaluer l'impact de la grève sur le développement du pays et particulièrement sur les OMD.

En d'autres termes, c'est pour scruter ces pistes de recherche que les hypothèses ci-dessous ont mises en évidence.

2.2. Hypothèses

Nous en avons formulé quatre :

- ☞ la recrudescence des pratiques syndicales et des mouvements de grève dans le système éducatif formel s'explique par les transformations sociales que le Bénin a connues après la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation tenue en Février 1990 ;
- ☞ le multi-syndicalisme intégral ou encore le pluralisme syndical constitue un terreau fertile pour l'émergence et la prolifération des pratiques syndicales et des mouvements de grève ;
- ☞ les mouvements répétitifs de grève dans le secteur de l'éducation résultent de l'inefficacité des mécanismes actuels de dialogue

social, de concertation, de médiation et même de règlement de crises à assurer pleinement les missions et rôles à eux dévolus ;

☞ les mouvements de grève en milieu scolaire hypothèquent l'atteinte des OMD.

3. MOTIVATIONS ET BASES THEORIQUE ET CONCEPTUEL DE L'ETUDE

Cette rubrique aborde successivement trois points : les justifications du choix du sujet, les résultats issus de la recherche documentaire et la clarification conceptuelle.

3.1. Justifications du choix du sujet

Les justifications du choix du sujet se déclinent suivant deux types de raisons comme ci-dessous indiqués.

3.1.1. Raisons objectives

L'intérêt pour ce sujet se retrouve dans les éléments d'appréciations et constats ci-dessous développés.

En effet, les grèves répétitives dans le système éducatif béninois commencent par exaspérer plus d'un. Comme il est évoqué plus haut, l'école béninoise est sans doute en crise. Les déblayages systématiques, les marches de protestation, les déferlements de violences, les "guerres de communication" sont entre autres quelques unes de leurs manifestations qui ne laissent aucun citoyen indifférent. Au vu des actions des uns et des réactions des autres, des arguments des uns et des raisonnements des autres, généralement par médias interposés, on se demande ce qui se passe réellement, et là où les intérêts des protagonistes s'achoppent, car chacun des groupes vient toujours étaler "sa vérité des faits", tout en se présentant comme une victime. Dans la perspective de la crise, il y a eu, aux dires des acteurs eux-mêmes, beaucoup d'intoxications, de désinformations, de manipulations, parce qu'on recherche des soutiens au sein

du peuple. De ce fait, des supporters mobilisés relaient et propagent des tensions au sein des populations. A l'occasion de toute grève, il y a toujours des non-dits, des interprétations tendancieuses, donc des zones d'ombre à élucider de manière scientifique. Or, un conflit tout simplement ou bien un système éducatif avec ou sans grève, constitue déjà un objet d'étude sociologique par excellence, parce que considéré comme un fait de société.

Dans le cas d'espèce, c'est le système éducatif béninois qui subit, depuis un long moment, l'assaut répété des mouvements de grève considéré comme un conflit de travail. Ce phénomène tel qu'il est observé dans le pays depuis quelques années, suscite la curiosité et donc des recherches, notamment en sciences humaines et sociales. La sociologie du développement, filière dans laquelle on s'est inscrit, fait partie de ces disciplines qui pourraient mieux éclairer. Mieux, ayant travaillé déjà sur le conflit à l'intérieur de la cellule familiale dans le cadre du mémoire de maîtrise dont le sujet porte sur « *Héritage, source de la recrudescence des dissensions familiales en milieu urbain/Cas de la ville de Cotonou* » ; on a repris avec l'étude des conflits en prenant en compte cette fois-ci une autre composante de la société, pas des moindres. Il s'agit du système éducatif béninois qui est censé pourvoir le pays en ressources humaines de qualité pour son développement. Or le système éducatif est actuellement traversé par une crise sans cesse renouvelée.

Voilà ainsi développées ci-haut, les raisons et motivations objectives qui ont lourdement pesé dans le choix et la formulation du présent sujet. Toutefois, les justifications ne sont pas toutes objectives, car il y en a qui relèvent de la subjectivité.

3.1.2. Raisons subjectives

D'abord, il y a ce désir de satisfaire une curiosité personnelle dont l'objectif consiste à mieux connaître l'ensemble des facettes des mouvements de grève en général, et particulièrement en milieu scolaire.

Ensuite, le choix de ce sujet quoique libre, a été quelque peu influencé par deux situations :

- le lien parental parce qu'étant un fils d'enseignant. A ce titre, on a partagé avec ce dernier certains moments difficiles du fait des grèves pendant l'enfance;
- la participation généralement accidentelle à certains débats à bâtons rompus informels sur les grèves, regroupant occasionnellement des enseignants et militants, en milieu scolaire ou ailleurs dans des contrées du pays.

Enfin, il est important de préciser que le présent sujet découle d'une reformulation d'un autre, qui portait entre autres, sur les services éducatifs, mais était jugé très vaste et long de par son libellé.

A ce niveau, on peut déjà s'arrêter sur ces principales raisons subjectives, car l'objectif ici n'est pas d'en établir une liste exhaustive, mais de partager également avec les lecteurs, la subjectivité ayant caractérisé le choix du sujet de la présente recherche.

Au terme de cette étape, l'approfondissement de la connaissance du sujet par une documentation appropriée s'est révélé nécessaire et même indispensable. C'est justement à cela que s'est consacrée la sous-section suivante.

3.2. Recherches documentaires

Elles ont abouti à la consultation et à l'exploitation des documents relatifs au sujet en vue de faire le point par rapport à la littérature existante.

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

Tout projet de recherche scientifique sur un quelconque sujet doit avant tout faire le point de l'existant.

Dans cet ordre d'esprit, les multiples recherches documentaires menées sur la grève (considérée comme une forme légitime de protestation sociale), notamment sur celle qui secoue le système éducatif formel 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 80 et 90, ont beaucoup concouru historiquement à la transformation du paysage institutionnel et organisationnel du marché du travail au 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 les 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 Karl Marx (1845) et Friedrich 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. Il serait difficile de situer la lutte syndicale dans le système éducatif béninois, objet de la présente recherche, dans les sociétés étudiées par la plupart des auteurs consultés.

Les études sur le sujet sont encore fragmentaires et parcellaires. Malgré l'insatisfaction notée au niveau des écrits existants en raison de leurs limites, il faut toutefois rappeler que la naissance du syndicalisme remonte, selon certaines sources consultées sur l'Internet, vers les années 1880 en Europe, alors qu'en France, cette puissance coloniale dont on 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 des groupements corporatifs et professionnels des sociétés contemporaines, le syndicalisme n'est pas toujours le bienvenu sous tous les cieux et à toutes les époques. 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 la 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.

Au Bénin, les tous premiers mouvements syndicaux sont réellement apparus pendant les luttes anti-coloniales. 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 les conventions internationales ratifiées par le Bénin.

Aujourd'hui, comme on le constate, notamment avec le « *Courrier hebdomadaire* » (Kurt Vandaele, 2010), les historiens et les chercheurs en sciences sociales accordent peu d'intérêt au phénomène de la grève. Ce qui implique que la disponibilité et la fiabilité des données posent des problèmes. Pourtant, ces données sont indispensables, même si elles doivent être complétées par une approche qualitative. C'est pourquoi Kurt 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 comme les sources syndicales, et sur l'approche de l'Organisation Internationale du Travail. Pour chaque source disponible, il indique ses potentialités et ses limites pour la recherche.

Avant de revenir sur les théories sur la grève, évoquons d'abord dans un cadre plus général avec John D. Rockefeller (1839-1937) cité dans cet ouvrage intitulé « *The Life of John D. Rockefeller* » (Ron Chernow, 1998) sa théorie du conflit selon laquelle, 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. Selon cet ouvrage écrit en langue allemande dont le titre porte sur « *Die Chancen der Krise: über die Zukunft des Liberalismus* » (Ralf Gustav Dahrendorf, 1983) par exemple, c'est la distribution inégale de l'autorité qui est à la base des conflits sociaux dans une société. Son auteur dans sa conception théorique s'est démarqué de cette analyse réductrice des conflits sociaux aux seules luttes entre deux classes antagoniques (le capitaliste et le prolétariat) dans la société française comme l'avait pensé Karl 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* ».

C'est donc un argumentaire valable dans le contexte des mouvements de grève qui remet en cause une autre théorie basée sur le fonctionnalisme.

Les tenants de cette théorie de conflit sont: Max Gluckman, Lewis A. Coser, Randall Collins, Ralf Dahrendorf tous étant plus ou moins influencé par Karl Marx, Ludwig Gumplowicz, Vilfredo Pareto, Georg Simmel.

Après ce préalable sur les théories de la grève d'abord avec Georg Simmel (1858-1918) qui, dans ses réflexions sur « Le conflit » dont son ouvrage porte d'ailleurs le titre, estime que « *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).

Quant à J.R. Treanton, il reste pratiquement dans la même perspective que l'auteur précédent en nuancant que « *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'outres 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). D'où sa place au premier rang des modes d'action utilisés dans les luttes sociales mais aussi, par la suite, sa reconnaissance juridique et constitutionnelle.

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, Karl Marx perçoit et fustige le mode de production industriel et capitaliste comme un mécanisme d'aliénation des travailleurs. 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. Ce qui suscite généralement des conflits nourris par des luttes de classes antagoniques que Karl Marx et Friedrich Engels 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 Roger Dangeville, 1971).

Dès lors, Karl Marx 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.

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 Max Weber (écrit sous deux articles en 1904 et en 1905), comme l'anti-capitalisme, c'est bien sûr la bureaucratie weberienne, qui est la source principale des conflits de travail comme les grèves. 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). Au Bénin, cette bureaucratie pourrait s'identifier à son appareil administratif et institutionnel qui fonctionne selon certaines règles et normes en vigueur.

De nos jours, l'administration béninoise en général et particulièrement l'administration de l'Education nationale et plus exactement des trois ordres de l'enseignement, sont encore visiblement confrontées à de sérieux problèmes de dysfonctionnement. Ce qui donne ainsi raison aux critiques des auteurs tels que le fonctionnaliste Robert King Merton (1949), et l'un des défenseurs du paradigme de l'individualisme méthodologique (avec comme chef de file Raymond Boudon, 2007), qui dans le cadre de leurs travaux respectifs, avaient démontré à leur époque, qu'une bureaucratisation excessive pourrait aboutir à des dysfonctionnements, ou limiter le potentiel des acteurs concernés.

Pour Raymond Boudon, la démarche des acteurs est essentiellement individualiste, car ceux-ci, de par leur comportement, font toujours un calcul personnel pour évaluer leurs chances. Selon cet auteur, tout se passe, comme si chaque individu raisonnait de son côté, et conjugait, dans le cas échéant, son action à celles des autres sans qu'il y ait eu concertations, ni influence sociale quelconque.

Toujours 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, *« 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. »* (Michel Crozier, 1964).

On assiste ainsi à une remise en cause du modèle bureaucratique en raison de sa rigidité structurelle (c'est-à-dire une rationalité bureaucratique incapable de s'adapter à toute situation) et la lenteur qu'elle provoque au système.

Au Bénin, on entend le plus souvent les responsables syndicaux dénoncer certains maux de l'administration, fustiger la lourdeur administrative et son incapacité à régler ou à apporter diligemment des solutions durables aux revendications syndicales. Ces raisons ont été souvent évoquées pour déclencher des mouvements de grève dans l'administration en général, et dans le secteur de l'Education en particulier.

C'est à juste titre que dans les « enseignants persécutés » de Patrice 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'enseignement 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 »*. Tout ceci fait le lit aux agitations sociales en milieu scolaire.

Les conflits de travail sont présents dans tous les pays du monde dont la France qui, à un moment donné de son histoire a connu d'abord la Révolution, puis après, des problèmes liés à l'organisation des entreprises. Face à cette dernière préoccupation, 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 Alain Peyrefitte avait été nommé ministre des réformes administratives en 1973, il était déjà acquis au

rejet de la bureaucratie, publiant quelques années plus tard, précisément en 1976, « Le mal français » ouvrage qui puise une partie de son inspiration dans la critique de la bureaucratie.

Depuis l'année 2006, le gouvernement béninois semble être dans la même approche, surtout avec la création récente du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle, avec pour mission d'insuffler un nouveau dynamisme à l'administration béninoise qui doit cesser d'être une administration bureaucratique, pour se mettre réellement au service du développement. Malheureusement, les réformes nationales et sectorielles initiées sont en général en souffrance, donnant ainsi le sentiment que ce département ministériel ne sert à rien, au regard de l'exacerbation de la tension sociale et de la montée vertigineuse de la fréquence des mouvements de grèves.

Dans la foulée des débats sur la grève, faisons un bref passage chez Emile Durkheim avec ses deux ouvrages « De la division sociale du travail » et « Le suicide » pour en savoir plus sur leur contenu.

Dans son souci de concilier les acquis des révolutions, et d'abord l'autonomie individuelle, avec un ordre social stable, ce célèbre auteur français qui a marqué positivement l'évolution de la sociologie, a évoqué quand il préfaçait son ouvrage intitulé « De la division du travail social » (livre issu de sa thèse et édité en 1893), que la question qui a été à l'origine de ce travail, est celle des rapports de la personnalité individuelle et de la solidarité. En d'autres termes, il s'interroge pour 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*’’». Pour lui, le fait social étant un fait moral par excellence, toute société dans son développement doit produire des individus ayant une personnalité plus forte. Car estime-t-il : « *la morale est ce qu'est la société la première n'est forte que dans la mesure où la seconde est organisée* ». On peut se demander dans cette perspective si la société béninoise (sous-entendu la nation béninoise) est véritablement organisée dans le sens de se préserver contre les conflits sociaux dévastateurs.

Avec son second ouvrage intitulé « *Le Suicide* » (1897), il introduisit dans l'évolution scientifique de la Sociologie qui, au début était une science à la recherche de ses marques et 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 à 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 par rapport au présent sujet, car notre analyse ne dénonce ou ne s'attaque pas à la grève, mais plutôt à son caractère répétitif, sa fréquence, sa récurrence et sa quasi-permanence.

D'un autre côté, certains auteurs ont rompu avec le déterminisme d'Emile 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 Michel Crozier et Erhard 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

réfutant 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.

Pour Michel Crozier et Euhrad Friedberg (1977), le syndicalisme relève de la sociologie des organisations, et les grèves sont éminemment stratégiques. C'est en travaillant sur les organisations et les entreprises, qu'ils 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 heurt à des résistances, à des structures dans lesquelles, il est partie prenante. Autrement, 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.

On pourrait dans cette perspective, considérer le phénomène de la grève comme une résultante des confrontations entre certains acteurs béninois impliqués dans le système social, économique et politique régissant le contexte béninois.

Selon Jean-Daniel Reynaud (1970), l'analyse stratégique de Crozier reste assez imprécise sur la façon dont se construisent les règles. Elle 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. C'est pourquoi, à travers son ouvrage intitulé, *La théorie de la régulation*, 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.

Par sa théorie de régulation sociale, Jean-Daniel Reynaud (1970) 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 sociale. C'est-à-dire qu'il fixe des règles à la société afin qu'elle reste stable.

Par rapport à son paradigme de la négociation, Jean-Daniel Reynaud(1970) 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.

En admettant avec les fondateurs du courant fonctionnaliste (Bronislaw Malinowski, Radcliffe-Brown, Talcott Parsons, Robert K. Merton etc.) que 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, on pourrait considérer les conflits sociaux ou de travail (la grève) comme normaux, à condition que ces conflits n'ébranlent pas les fondements de la République. C'est en effet dans ce sens que Lewis Coser (1965) développe l'idée de conflits-intégrateurs. Dans cette perspective, les mouvements de grève tels que observés au Bénin, notamment dans son système

éducatif, pourraient-ils assurer réellement cette fonction intégratrice, d'abord au niveau du système éducatif considéré, puis après au niveau de toute la nation entière ?

A cette étape de la réflexion, il est difficile d'y répondre par l'affirmation ou la négation.

En abandonnant un temps soit peu ce courant qui veut coller ou attribuer à chaque fait social une ou des fonctions qui le déterminent, inscrivons- nous dans certains courants opposés tels que l'évolutionnisme et le diffusionnisme, quoi que limités ; notamment la tendance du diffusionnisme. Par rapport à ces derniers courants, il faut dire qu'on a 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.

Dans l'anthropologie culturelle de la société béninoise, 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 (qu'il soit proche ou lointain, ami ou ennemi). Hormis certains 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/communautés 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 (pour évoquer les organisations syndicales) 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 lancer 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 comparaisons et imitations. 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 le phénomène des grèves en milieu scolaire, qu'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 nos mentalités et comportements

On s'intéressera à comment la création des syndicats d'enseignants, et les grèves en milieu scolaire, sont éminemment stratégiques, et se propagent dans le contexte béninois, par diffusion, imitation, mimétisme et autre.

C'est donc, en voulant savoir les mécanismes par lesquels ces grèves sont diffusées, et les stratégies qui gouvernent la conduite des acteurs en inter-relation, que le présent travail de recherche s'inscrira dans deux approches : le diffusionniste (en évoquant les causes de la prolifération des grèves) et l'analyse stratégique de Michel Crozier pour ce qui concerne le dialogue social.

3.2.2. Clarification conceptuelle

Un certain nombre de concepts clés ont été clarifiés afin d'avoir une même compréhension de leur signification et leur mode d'usage dans le contexte du présent travail. Dans ce cadre, des concepts identifiés ont été clarifiés comme on le voit ci-dessous. Il faut préciser que, dans le cadre de cet exercice, la clarification de certains concepts clés a nécessité le recours à des sous-concepts clés, dont la compréhension est également indispensable. Pour les différencier, les concepts clés sont en gras et précédés d'une puce alors que les sous-concepts sont présentés en italique.

Développement

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 (1960), 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.

En trouvant un dénominateur commun à toutes les définitions, nous pouvons définir le développement comme un phénomène évolutif qui caractérise la croissance d'un corps physique ou social, pour l'amener d'un état d'inachevé à un état jugé satisfaisant. C'est aussi l'état ou le résultat auquel on aboutit après ce processus évolutif. Il n'existe pas de développement durable et harmonieux, sans un bon système éducatif.

Système éducatif

D'abord, le système est un ensemble organisé de règles, de moyens tendant à une même fin¹¹. Ensuite, en parlant du système éducatif, il s'agit concrètement d'un ensemble de structures telles que les établissements scolaires 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. Il s'agit d'un ensemble composé d'agréats qui, agissant les uns sur les autres produisent un seul et même effet.

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.

Education /Ecole

A priori, il n'y a pas une définition standard du terme éducation, mais la plupart des approches tournent autour des terminologies « *culture* », « *société* » et « *instruction* ». L'éducation est donc l'ensemble des dispositions prises pour transmettre les valeurs sociales et culturelles à l'individu. Ainsi pour le sociologue Emile Durkheim (1968), l'éducation est « *l'action exercée par les générations adultes sur celles qui ne sont pas encore mures pour la vie sociale* ».

¹¹ Dictionnaire universel, Hachette, Paris, 2008, p. 1208

Pour Lê Thanh Khoi (1981), Vietnamien d'origine « elle est l'ensemble des processus qui forment les hommes et les préparent à leur rôle dans la société ».

Quant à Joseph 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* ».

Dans le 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.

En somme, c'est une formation qui prend en compte l'Être, c'est-à-dire l'enfant dans la situation qui est la sienne, en vue de son intégration culturelle, sociale, technologique et la maîtrise des normes et règles de la société.

Par ailleurs, elle 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 du substantif « 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 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.

Par ailleurs, lors de la définition de l'Education, 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, nous nous sommes référé à la définition que lui donne E. B Tylor (1871) qui la considère comme « *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* (sens ethnologique le plus large) ».

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 (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 Hachette¹², 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. Ces dernières années, l'école béninoise à l'instar du système

¹² Dictionnaire universel, Hachette, Paris, 2008, p. 392

éducatif formel du Bénin, est secouée par des grèves ou conflits. Ces derniers sont des concepts qui méritent également d'être clarifiés.

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...* ». Ledit dictionnaire fait, 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, il s'agit d'une 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).

Ensuite 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. 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. Il 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.

En complétant ces définitions par celles du dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française (Paul ROBERT, Paris, Société de nouveaux lettrés, 1972), on retiendra que le conflit revêt effectivement plusieurs sens comme on l'a constaté plus haut. D'abord, le conflit est relatif à la lutte que donne un combat (1^{er} sens). Ensuite, il a trait à la rencontre d'éléments de sentiments contraires qui s'opposent (2^{ème} sens). Le conflit, c'est aussi la contestation entre deux puissances qui se disputent un droit (3^{ème} sens). Enfin, le conflit, c'est la contestation de compétence en juridiction (4^{ème} sens).

Au plan conceptuel, les conflits s'assimilent aux mouvements de contestation et de désaccord entre les individus, acteurs et groupes, et ne cessent de s'accroître à l'échelle des sociétés et des pays.

Cependant, on a souvent tendance à confondre la grève et le conflit comme le constate P. Mann dans un article qu'il a réalisé dans le Dictionnaire de Sociologie lorsqu'il indique qu' « *il y a un flou qui entoure la notion de conflit* » (P. Mann, 1999). Selon ce dernier, l'imprécision dont fait l'objet le concept de conflit est engendrée par de multiples causes au rang desquelles figurent deux qui lui sont fondamentales à savoir :

-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 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 conflit¹³ développée par G. 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

¹³ « 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).

intérieur (dont l'un des tenants est Sigmund 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* » (G. Groux¹⁴, 1998).

On ne saurait parler de conflit sans rappeler certains travaux du Karl Marx qui font de la société, un espace ou un champ 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.

De tout ce qui précède, on retiendra définitivement que la grève s'impose comme l'une des différentes formes de conflits du travail. Cette position, J.-R. 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. Dans cette perspective, il ne saurait exister un conflit social de grande envergure, sans un mouvement social qui se déroule à l'échelle de la société. De même, les conflits sociaux sont stratégiquement alimentés par une action collective.

¹⁴ 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.

Action collective

Elle désigne toutes les activités par lesquelles un groupe d'individus cherche à agir sur l'agencement de l'ordre social et à promouvoir les revendications dont il est porteur. C'est encore une action commune menée par différents individus pour atteindre un certain objectif. L'action collective a deux dimensions :

1. la prise de conscience d'un intérêt commun ;
2. la mobilisation c'est-à-dire l'organisation pour le satisfaire.

Lorsque le conflit ou la grève ou encore l'action collective, ne fonctionne pas comme un mécanisme intégrateur et s'en prend aux fondements d'un système donné tel que celui de l'Education, il se mue en une crise

Par ailleurs, il faut rappeler que toute crise se rapporte toujours finalement à des groupes d'individus stratégiques différents ayant forcément des intérêts divergents. Alors, pour la dénouer, il faut nécessairement dialoguer, la nécessiter de clarifier le concept de 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.

Au cours d'une émission de 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, notamment de leur éducation.

En général au Bénin, les principaux acteurs impliqués dans les mécanismes de dialogue social sont : le syndicat et l’administration publique.

Syndicat

Selon 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* ». C'est donc cette signification qu'il faudrait considérer dans le cadre du présent travail.

Administration publique

D'après toujours le même Guide méthodologique d'inspection du travail, il faut comprendre par le concept de 'administration publique', « *un ensemble des personnes morales de droit public assurant, par essence, la satisfaction de l'intérêt général et disposant souvent, à ce titre, de prérogatives exorbitantes du droit commun* ». C'est en effet, cette compréhension qu'il faut également retenir dans ce document.

Voilà ainsi développé le contenu théorique des concepts clés identifiés dont la clarification était nécessaire pour avoir une même compréhension à chaque fois qu'on les rencontre dans le développement du présent sujet. Cette clarification vient mettre un terme à ce chapitre et c'est à juste titre qu'on procède ci-dessous à une conclusion partielle.

CONCLUSION PARTIELLE

En guise de conclusion partielle, on peut dire que les cadres théorique et conceptuel tels que abordés dans ce chapitre, ont non seulement permis d'avoir une connaissance approfondie du sujet, mais aussi de s'offrir avec précision, des

orientations et perspectives de recherche sur la problématique des mouvements de grèves incessants, qui caractérisent le système éducatif formel de la République du Bénin.

Par ailleurs, l'atteinte des objectifs qu'on s'est préalablement fixés, et la vérification des hypothèses retenues, nécessitent une organisation sérieuse et une investigation méthodique de la pratique sur le terrain. C'est donc sur ce processus que se penchera le deuxième chapitre.

Chapitre 2: CADRE PRATIQUE DU TRAVAIL

« Le meilleur moyen d'aborder ces questions de méthodes soit moins de livres que d'essayer de refaire soi-même certaines découvertes pour son propre compte » (Alain Danset, p : 72)

INTRODUCTION

Ce chapitre tel que titré s'intéresse aux aspects pragmatiques, c'est-à-dire, à la manière dont le processus de recherche a été mené ou conduit sur le terrain. En effet, dans le cadre de toute recherche, le choix de la méthode ou de la technique est judicieux car sa mauvaise utilisation mettrait en cause la recherche qu'elle aurait servi à réaliser.

Cependant, comme le recommande Alain Danset (1985), qu'il nous soit ici permis de décrire le cadre et l'approche méthodologique et organisationnel, ayant caractérisé le processus de collecte et d'analyse des données pertinentes obtenues sur le terrain .

1. ESPACES DU TRAVAIL

Pour éviter de naviguer à vue et pour des raisons de circonspection, il importe de circonscrire le sujet par un certain nombre de balises. C'est ce à quoi se consacrent les toutes prochaines lignes. Mais avant, intéressons nous à certaines caractéristiques importantes de la présente recherche.

1.1. Caractéristiques de la recherche

Elles sont appréciées à deux niveaux.

1.1.1. Cadre de la présente recherche

Les travaux de recherche effectués ont couvert 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 en milieu scolaire avec ses rapports avec les politiques qui gouvernent le développement du Bénin. En enlevant un coin de voile sur le cadre de la recherche, il paraît que cette précision est nécessaire tout comme elle l'est par la nature de la recherche.

1.1.2. Nature de la recherche

C'est déjà connu. La présente recherche porte sur les mouvements de grève en milieu scolaire. Or, on ne saurait la réaliser sans faire par exemple des descriptions sur des rapports de force et de pouvoir entre gouvernants et syndicalistes, sur les pratiques des protagonistes. Il s'agit là des données non quantifiables, ni mesurables.

De la même manière, certains aspects de la recherche 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.

Eu égard à toutes ces considérations, l'étude est essentiellement qualitative. Cependant, elle n'a pas exclu l'utilisation des approches quantitatives ; d'où, il s'impose la nécessité de délimiter le champ d'investigation.

1.2. Délimitation du champ d'investigation

Le champ d'investigation est circonscrit à trois niveaux : socio-géographique, temporel et thématique.

1.2.1. Délimitation géographique

Dans l'impossibilité de couvrir tout seul l'ensemble du territoire national en raison des moyens disponibles trop limités, et dans le but de disposer des données revêtant un caractère national; le territoire national est subdivisé 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 attribuer 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 a été 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 suivant.

Tableau I: *Espaces physiques ayant servi de cadre national pour la collecte des données*

	Découpage en zone de concentration de collecte	Regroupement d'anciens départements	Regroupement des actuels départements	Commune sélectionnée
Territoire national	Nord	Atacora	Atacora	Natitingou
			Donga	Bassila
		Borgou	Alibori	-
			Borgou	Parakou Bembéréké
	Centre	Zou	Collines	Dassa Glazoué
			Zou	Abomey Agbangnizoun
		Atlantique	Atlantique	Abomey-Calavi
			Littoral	Cotonou
	Sud	Mono	Mono	Bopa
			Couffo	-
		Ouémé	Ouémé	Porto-Novo Adjara
			Plateau	-
Total	3 sur 3 ZC	6 sur 6 ex	9 sur 12 actuels	13 sur 77

		départements.	départements	communes
Couverture (%)	100	100	75	17

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013.

Avec l'approche territoriale, on a pu réduire le cadre physique d'étude qui est national par des délimitations sectorielles et pragmatiques aux niveaux départemental, communal et infra communal. C'est donc au niveau de ces points focaux identifiés, que les différents acteurs (personnes morales comme physiques) identifiés et sélectionnés sur la base de critères d'échantillonnage, ont été approchés et consultés, soit individuellement, soit en groupe.

Aussi, les travaux de recherche ont-ils été étendus à d'autres acteurs jugés nécessaires et même indispensables, pour l'enrichissement qualitatif et quantitatif de la base de données et d'informations à concevoir dans le cadre de la recherche.

1.2.2. Délimitation temporelle

Le présent travail de recherche ont pris essentiellement en compte, la période allant de 2006 à 2012, et ce, pour les raisons suivantes:

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

1.2.3. Délimitation thématique

Tel que le sujet est libellé, il est vaste ; on dira même très étendu, en raison des multiples implications thématiques auxquelles il renvoie. La précision et la circonspection étant nécessaires, il ne s'agit pas à travers le présent travail de recherche, d'embrasser tous les aspects liés à la réflexion sur les mouvements de grèves en milieu scolaire de façon global. Une telle initiative se révélerait indubitablement comme une débauche d'énergie pour des résultats qui seront en-deçà 'des promesses des fleurs', dans la mesure où le caractère très vaste du sujet est trop encombrant et hors de portée, si l'objectif poursuivi est de faire réellement une recherche sérieuse. Ne dit-on pas souvent « qui trop embrasse, mal étreint » ?

Alors, pour éviter de naviguer dans tous les sens, et pour affiner les analyses qui en découleront, l'option a été prise consciemment et en toute liberté de circonscrire le sujet investigué en me focalisant beaucoup plus sur les causes de la fréquence des mouvements de grève en milieu scolaire, les perceptions ou opinions des enquêtés et enfin, sur l'efficacité des mécanismes de dialogue social au Bénin, et particulièrement en milieu scolaire. Il est vrai que le système éducatif formel ne se limite pas seulement aux deux ordres d'enseignement tels que structurés en République du Bénin : les enseignements maternel et primaire d'une part, puis d'autre part les enseignements secondaire, technique et professionnel. Il prend également en compte l'enseignement supérieur et le secteur de l'alphabétisation.

Depuis la Conférence nationale de février 1990, les perturbations enregistrées dans le système éducatif national du fait des mouvements de protestation et de mécontentement d'enseignants s'observent surtout en milieu scolaire. C'est l'une des raisons qui explique le fait que les investigations ne sont pas étendues à l'enseignement supérieur. Une autre raison qui est important de rappeler, c'est le caractère volumineux en termes d'activités que représentent ces trois ordres

d'enseignement s'ils étaient tous pris en compte. Selon la théorie de comparaison, l'étude d'un sujet investigué est plus approfondie, lorsqu'on observe moins de cas. C'est donc, cette voie qu'a emprunté ce processus de recherche.

2. APPROCHE METHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique adoptée dans le cadre de la conduite de la présente recherche s'est articulée autour d'un certain nombre de points.

2.1. Revue documentaire

Toute recherche s'appuie toujours sur les résultats scientifiques existants. C'est dans ce cadre qu'un certain nombre de documents ont été consultés et exploités sur la base d'une grille de lecture. A l'exception des ouvrages consultés grâce à la ressource Internet, tous les autres ouvrages exploités se trouvent dans les centres de documentation de la place. Ce sont : la bibliothèque centrale de l'Université d'Abomey-Calavi, le centre de documentation de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines de la même université, le centre de documentation du Système des Nations Unies au Bénin, sans oublier le centre de documentation de l'INSAE. En dehors de ces lieux cités, certains documents ont été collectés auprès du Service de la Valorisation Professionnelle (SVP) du MESFTPRIJ, du bureau du Conseil Sectoriel du Dialogue Social et du Suivi des Réformes (CSDSSR) du MEMP, de l'Organe Présidentiel de Médiation (OPM), de la Direction des Relations Professionnelles sise à la Direction Générale du Travail du MTFP, du Service des Associations et des Affaires Politiques de la Direction Générale des Affaires Intérieures du MISPC, etc.

Par ailleurs, il est important de préciser que la ressource Internet a été fortement mise à contribution en raison du fait qu'il existe très peu d'écrits sur les pratiques syndicales et les grèves au Bénin et qu'ils sont, par surcroît, difficilement accessibles.

2.2. Groupes cibles et échantillonnage

Au plan national, les personnes physiques et morales ciblées par le présent travail de recherche sont aussi nombreuses que diversifiées. Dans un cadre de recherche comme celui-ci, caractérisé par la modicité des ressources disponibles, il est évident qu'on ne saurait consulter tout le monde. On ne pourrait non plus passer dans tous les établissements, dans toutes les contrées du pays.

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 en milieu scolaire, on a procédé à un échantillonnage sur la base de critères.

2.2.1. Groupes cibles

Sont au départ ciblés les acteurs ou groupes cibles suivants.

D'abord, l'ensemble des acteurs grévistes dans le système de l'Education, notamment :

- les différents corps d'enseignants ;
- les usagers des établissements scolaires ;
- les organisations syndicales du système éducatif béninois et leurs démembrements.

Ensuite, 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 n'ont pas été omises:

- le Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire / Le bureau du Conseil Sectoriel de Dialogue Social et du Suivi des Réformes;

- le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes/ Le Service de Valorisation Professionnelle, structure s'occupant du dialogue social au sein dudit ministère ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifiques, éventuellement ;
- les directions des circonscriptions et établissements scolaires.

Les structures s'occupant des questions de la sécurité, de la sûreté et de l'administration territoriales ont également été consultées puisqu'elles interviennent généralement lors des mouvements de protestation. Il s'agit particulièrement du :

- Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des cultes ;
- Ministère de la Gouvernance locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire ;
- l'ANCB éventuellement.

Sans oublier les structures intervenant dans la gestion des carrières des enseignants et conflits/crises telles que :

- le Ministère du Travail et de la Fonction Publique, et ses démembrements aux niveaux déconcentrés/La Direction Générale du Travail/ La Direction Générale de la Fonction Publique ... ;
- les différentes structures et cadres de dialogue et de concertation Gouvernement-Syndicats aux niveaux national et sectoriel;
- le Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme.

Les structures s'occupant des questions liées aux orientations en termes d'investissements financiers dans le système éducatif, n'ont pas été occultées. Sont donc ciblées :

- la primature en tant que Structure qui préside la Commission Nationale permanente de Négociation et de Concertation ;
- le Ministère de l'Economie et des Finances, éventuellement car il s'agit de l'administration qui gère les finances publiques, le nerf de la guerre.

Sont également concernées certains institutions et cadres de réflexion sur des questions éducatives :

- la commission de l'Education de l'Assemblée Nationale ;
- le Conseil Economique et Social ;
- le Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée ;
- l'Organe Présidentiel de Médiation ;
- le Conseil national de l'Education.

Les partenaires techniques, financiers et sociaux:

- le groupe de coordination des bailleurs de fonds du secteur de l'éducation ;
- 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'Education...)
- etc.

2.2.2. Echantillonnage

Dans ce processus, une combinaison de trois modes d'échantillonnage a été envisagée, non seulement en raison de leurs avantages et inconvénients, mais aussi en fonction de la qualité ou domaine d'activité des personnes approchées au niveau du pays.

Ainsi donc, il a été retenu :

- la **méthode de quotas**¹⁵ pour 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. L'échantillonnage ne s'est pas arrêté à la maîtrise des quotas retenus, car il a fallu penser à 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** pour permettre de 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'Education qu'il faut systématiquement visiter. A cette étape, lorsqu'on n'a pas la précision qu'il faut, parce l'acteur se présente comme un groupe d'acteurs internes alors qu'il faut questionner seulement certains d'entre eux en fonction du quota retenu; il est évident qu'on répète le choix aléatoire si on détient la liste du groupe d'acteurs internes. Dans le cas échéant ou à défaut de ladite liste, on est contraint de faire l'option d'une troisième technique tout simplement, parce qu'on n'a pas, à priori, d'information sur l'identité de certaines personnes qui sont censées être parmi nos informateurs ;

¹⁵ Le quota de base est raisonné, varie de 1 à 3 selon le cas et entre dans les calculs élémentaires qui ont servi à déterminer selon le champ de collecte choisi, le nombre total de structures ou de personnes physiques que les enquêtes ont pris en compte.

- la technique de **boule de neige** pour 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 ou ONG en milieu scolaire.

La présente recherche étant d'envergure nationale et sur la base des techniques d'échantillonnage supra, on a procédé au découpage du territoire national 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, choisies de façon aléatoire. La dernière commune qui fait office de chef-lieu de département s'ajoute systématiquement 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.

D'abord, s'agissant des établissements scolaires, on a procédé à leur répartition au niveau communal. Ainsi dans chaque commune, les enseignants, toutes catégories confondues, sont consultés au niveau de 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. À l'exception de Cotonou où c'est 8 établissements scolaires qui ont été visitées, les travaux de terrain ont pris en compte en général 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 ont été questionnés ainsi qu'il suit : 1 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. Ce qui fait un ensemble de 162 enseignants rencontrés au niveau de 54 établissements publics au nombre desquels on a 26 écoles primaires et 28 collèges ou lycées.

Concernant les maternelles qui sont au nombre de treize sur toute l'étendue du territoire national tel que retenu dans le cadre de ce travail, seul le directeur ou son représentant est pris compte. Le sous-total des 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 est approché pour les besoins de la recherche, soit donc 13 enquêtés qui sont touchés ici dans le cadre des travaux. En plus du nombre d'enseignants ci-dessus retenu, 30 autres ont été 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 hasard du choix a permis de recueillir autant que possible les sensibilités en présence et de tenir également compte des deux sexes. Ici, l'on a écarté les écoliers et les enfants de la maternelle parce qu'on a estimé qu'il s'agit des petits-enfants qui sont encore

trop loin de l'âge de la raison limité ici à 16 ans. De la même manière, on n'a pas considéré les collégiens des établissements privés pour le fait qu'ils sont dans une moindre mesure à l'abri des mouvements de grève.

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

Du côté de l'encadrement, deux (2) responsables au plus haut niveau des directions départementales (1 pour DDEMP et 1 pour DDESFTPRIJ) ont été rencontrés par zone de concentration ; ce qui fait un sous-total de 6 enquêtés. S'ajoutent ici par commune 1 responsable de circonscription scolaire choisi de manière aléatoire ou par boule de neige, soit 13 Chefs de circonscriptions scolaires. Au total, les personnes d'encadrement consultés au niveau sectoriel sont au nombre de 19.

Quand on ajoute l'ensemble des responsables rencontrés auprès des différents ministères retenus au niveau national et dont le nombre avoisine les 15 (y compris les responsables des institutions et partenaires), cela porte le sous-total des personnes d'encadrement enquêtées à 34.

Concernant le milieu syndical, on a au départ envisagé d'étendre systématiquement les travaux de recherche aux huit centrales et confédérations syndicales existantes 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. Etant donné que leur participation aux entretiens prévus dans le cadre du déroulement du présent travail de recherche est nécessaire, un courrier a été adressé à chacune d'elles, à l'exception de la CSUB. Les sept (7) confédérations et centrales syndicales en ont donné un avis favorable. Cela a

conduit à réaliser un taux de couverture 100 %. A ce niveau, les entretiens ont été réalisés, soit avec le SG lui-même assisté d'un de ses plus proches collaborateurs, soit uniquement avec un représentant dûment mandaté par le SG. Le plus souvent, il s'agit du premier responsable de la fédération des syndicats de l'Education. Le nombre minimum des personnes rencontrées au niveau des structures faîtières des organisations syndicales est de sept (7).

En dehors des organisations faîtières, les travaux de collecte de données ont été également étendus vers les syndicats de base. Ainsi, au niveau de chacun des deux ministères d'enseignement concernés, un choix aléatoire de 10% des syndicats de base a été effectué grâce à une liste¹⁶ officiellement mise à disposition. En arrondissant les quotas obtenus après calculs, cela a conduit à la sélection au hasard de :

- huit (8) sur soixante-douze (72) syndicats au niveau du MEMP ;
- six (6) sur cinquante-quatre (54) syndicats au niveau MESFTPRIJ.

Soit donc, un sous-total de 14 responsables de syndicats de base consultés.

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. Ce qui fait un sous-total de 13 APE. En ajoutant la structure faîtière, c'est-à-dire, la fédération nationale des APE et 3 ONG exerçant dans le milieu éducatif, ce sous-total est passé alors à 17.

Du côté de la population, deux (2) chefs de ménages sont touchés de manière aléatoire par commune, indépendamment de leur statut, de leur sexe, de leur niveau intellectuel, de leur position sociale, de leur croyance religieuse et de leur

¹⁶ 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.

opinion politique. Ce qui implique la participation de 26 personnes identifiées au sein de la population.

Enfin, deux (2) hommes politiques ont été 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 scolaire.

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 II ci-dessous qui précise la taille et configuration de l'échantillon constitué.

Tableau II: Configuration de l'échantillon et méthodes d'échantillonnage et de collecte

Groupes stratégiques	Catégorie/corps	Structures ou organisations	Nombre de structures	Nombre de personnes par structure	Total au niveau national	Répartition spatiale et modes d'échantillonnage	Techniques de collecte de données
Système éducatif	Personnel enseignant	Ecoles publiques primaires	26	3	78	-Découpage du territoire national en 3 zones regroupant chacune 4 à 5 communes. -Choix aléatoire ou par boule neige de 6 établissements (1EM, 2EPP, 2 CEG et 1 école privée) par commune dans 2 circonscriptions scolaires	Entretien individuel ou questionnaire semi structuré
		Collèges ou lycées	28	3	84		
		Ecoles maternelles	13	1	13		
		Etablissements privés	13	1	13		
		Groupes d'enseignants	6	5	30		Focus
		Sous-total 1	80	/	218		
	Apprenants	Collégien individuel	28	1	28		Interview
		Groupes d'élèves ou lycéens	6	5	30		Focus
		Sous-total 2	34	6	58		
	Société civile	APE + fédération	14	1	14	-1 APE par commune	Entretien individuel
		ONG	3	1	3	-1 par zone	
		Sous-total 3	17	/	17		
	Administrations scolaires	MEMP/CSDSSR	1	1	1	-Collecte systématique	Entretien individuel
		MESFTPRIJ/SVP	1	1	1		
		DDEMP	3	1	3		
		DDESFTPRIJ	3	1	3		
		Circonscriptions scolaires	13	1	13	-1 CS par commune	
		Sous-total 4	21	/	21		
Autres	Autres	Fonction publique,	5	1	5	-Choix raisonné et	Entretien

Groupes stratégiques	Catégorie/ corps	Structures ou organisations	Nombre de structures	Nombre de personnes par structure	Total au niveau national	Répartition spatiale et modes d'échantillonnage	Techniques de collecte de données
administrations et institutions	ministères	finance, intérieur, décentralisation, primature				boule de neige	individuel
	Institutions	CES	1	1	1		
		CNE	1	1	1		
		HCGC	1	1	1		
		OPM	1	1	1		
		PTF	2	1	2		
		Autres	2	1	2		
		Sous-total 5	13	1	13		
Organisations syndicales	Au niveau national	Centrales ou confédérations	7	1	7	-Collecte systématique	Entretien individuel
		Sous-total 7	7	1	7		
		Au niveau sectoriel	MEMP	8	1	8	-Combinaison quota, choix aléatoire ou boule de neige
	MESFTPRIJ		6	1	6		
	Sous-total 8		14	/	14		
Paysage politique	Formations politiques	Mouvance	1	1	1	-Combinaison quota et choix aléatoire	Entretien individuel
		Opposition	1	1	1		
		Sous-total 9	2	1	2		
Public	Population	Ménages	26	1	26	Combinaison quota et choix aléatoire	Interview
		Sous-total 10	26	1	26		
Total (sous-total 1+2+...+10)			/	/	376		

Source : Protocole de recherche aménagé sur le sujet, novembre 2012

Au total, 376 personnes ont effectivement été rencontrées dans le cadre du travail.

2.3. Processus de collectes

Il est décliné en deux sous-étapes.

2.3.1. Techniques et outils utilisés

En fonction des groupes-cibles et en s'inspirant des Méthodes Accélérées de Recherches Participatives et de Planification (MARPP), un choix judicieux des techniques et outils de collecte de données suivants a été fait et concerne notamment :

- la **recherche documentaire** grâce aux outils tels que : la grille de lecture et les fichiers de lecture normalisés;

- **l'entretien libre ou semi-directif** avec certaines personnes ressources et/ou principaux acteurs sous formes de séances de travail en utilisant des Guidelines et questionnaires semi-structurés puis un enregistreur. Il est individuel ou collectif. La même technique a été utilisée avec les enseignants et/ou apprenants (collégiens et lycéens). Aussi est-il organisé selon le cas, individuellement ou collectivement sous forme de focus groups ;
- le **questionnaire** à l'endroit des élèves et chefs de ménages en recourant aux fiches de questions ; enfin,
- l'**observation** directe ou indirecte des rencontres tenues par le Gouvernement et les partenaires sociaux syndicalistes, au moyen d'un guide d'observation, d'un enregistreur.

A ce niveau, il n'a pas été possible de participer en tant que simple témoin ou observateur à des rencontres entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, pour trois raisons majeures à savoir : les dysfonctionnements de l'appareil administratif, la non-programmation d'une nouvelle assise des membres de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Gouvernement/Centrales et Confédérations syndicales, et enfin le désintérêt de certains acteurs vis-à-vis du sujet.

Par ailleurs, la ressource Internet et les postes récepteurs tels que la radio et la télévision ont été fortement mis en contribution, notamment pour suivre et enregistrer des journaux et émissions télévisés et/ou radiodiffusés particulièrement axés sur certains aspects du sujet.

Il faut préciser au passage que la collecte des données sur le terrain a été planifiée selon un schéma type comme le montre le tableau III ci-dessous.

Tableau III: *Schéma type de planification de données opérationnelles de collecte*

Sous-thèmes	Objectifs spécifiques	Hypothèses et quelques questions de recherche	Méthodes	Techniques	Outils	Résultats attendus
1 - Les changements majeurs observés au Bénin sur les plans politique, économique, social depuis l'historique Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990;	1.2-Présenter le contexte général des changements majeurs observés au Bénin sur les plans politique, économique, social depuis l'historique Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990	1.3- H1 :La recrudescence des mouvements de grève dans le système éducatif formel s'explique par les transformations sociales que le Bénin a connues après la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation tenue en Février 1990 Q11 : Quels sont les changements majeurs observés au Bénin sur les plans politique, économique, social depuis l'historique Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990 ? Q12 : Quels en sont les indicateurs caractéristiques ?	1.4- Collecte des données empiriques et documentation	1.5- - Analyse documentaire -Questions - Entretiens individuel et collectif - Observation	1.6- - Grille de lecture/Fiches de références normalisées/Internet -Questionnaires -Guides d'entretien/enregistreur -Grille d'observation	1.7-Les changements majeurs observés au Bénin sur les plans politique, économique, social depuis l'historique Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990 sont connus, décrits et accompagnés d'indicateurs et illustrations
2-Le paysage du syndicalisme dans le système éducatif béninois	2.2-Faire découvrir le paysage du syndicalisme dans le système éducatif béninois	2.3- H2 : Le multi-syndicalisme intégral ou encore le pluralisme syndicaliste constitue un terreau fertile pour l'émergence et la prolifération des mouvements de grève Q21 : Quels sont les types et nombre d'organisations syndicales en milieu scolaire ? Q22 : Comment naissent ces	2.4- Idem	2.5- Idem	2.6- Idem	2.7- Le paysage du syndicalisme dans le système éducatif béninois est connu et maîtrisé

		syndicats et comment s'organisent-ils? Q23 : Quelles sont les causes de l'ultra syndicalisme ? Q24 : Pourquoi assiste t-on en milieu scolaire à une recrudescence de mouvements de grèves presque chaque année ? Q25 : Quel est le temps que durent les grèves en termes de nombre de jours chaque année ? Q26 : Quels sont les autres acteurs souvent impliqués ? Q27 : En quoi le multi syndicalisme constitue un terreau fertile au profit de la recrudescence des grèves ? etc.				
3- Les mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et de négociation en matière de conflit de travail en milieu scolaire au Bénin	3.2. Examiner les mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et même de règlement des crises relatives aux mouvements de grève en milieu scolaire mis en place dans le pays	3.3- H 3 : Les mouvements répétitifs de grève dans le secteur de l'éducation résultent de l'incapacité des mécanismes actuels de dialogue social, de concertation, de médiation et même de règlement de crises à assurer pleinement les missions et rôles à eux dévolus . Q31-Quels sont les mécanismes qui sont en place ? Aux niveaux sectoriels et national ? Q3.2-Comment ont-ils été mis en place ? Q33- Quels sont les textes de loi et	3.4- Idem	3.5- Idem	3.6- Idem	3.7- Les mécanismes de dialogue social, de concertation, de médiation et même de règlement des crises relatives aux mouvements de grève en milieu scolaire sont examinés avec minutie en vue de tirer des leçons des expériences actuelles pour l'avenir

		réglementation qui les régissent ? Q3.4. Comment peut-on expliquer les difficultés et les problèmes auxquels ils sont confrontés ? Q3.5- Comment peut-on comprendre leur incapacité à anticiper ou apporter une solution définitive en réponse aux grèves en milieu scolaire ?				
4- Impacts des grèves sur le développement et les OMD	4.2- Evaluer l'impact de la grève sur le développement du pays et particulièrement sur les OMD	4.3- H4 : Les mouvements de grève en milieu scolaire hypothèquent l'atteinte des OMD Q41 : Quels sont les effets qu'ont les grèves en milieu scolaire sur le développement ? Q42 : Quelles sont les incidences qu'ont les grèves en milieu scolaire sur le développement ? Q43 : Les impacts sont-ils positifs ou négatifs ?	4.4- Idem	4.5- Idem	4.6- Idem	4.7- Quelques impacts des grèves sur le développement et les OMD sont connus et analysés.

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

2.3.2. 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.

2.3.2.1. Prise de contact et information de certains acteurs principaux

La collecte de données devant s'opérer principalement auprès des administrations¹⁷ et institutions¹⁸ de la République, il est nécessaire de prendre certaines dispositions au regard des pratiques administratives en vigueur au Bénin. Dans cette perspective, on a d'abord procédé à l'information préalable et de façon officielle des hiérarchies sur le projet de recherche et son protocole. On en a profité pour préciser certains de ses aspects importants, notamment la nature des données souhaitées et les structures faîtière ou sous-tutelles auprès desquelles on pourrait accéder aux informations recherchées ou souhaitées. C'est ainsi qu'un courrier d'information et de demande de rendez-vous auquel on a adjoint la lettre de facilitation de recherche de l'Ecole doctorale, leur a été transmis via leur secrétariat administratif respectif. Un bordereau de transmission a été conçu à cet effet.

Après une semaine et demie environ, on s'est présenté au niveau de chaque secrétariat avec le bordereau en main pour prendre connaissance de la suite réservée à la requête. Dans bien de cas, la lourdeur bureaucratique qui caractérise certaines administrations identifiées, a suscité des va-et-vient avant l'obtention d'une date pour l'ultime rendez-vous avec la ou les personnes indiquée(s). Parfois, on se rend compte que la date de la rencontre n'est pas

¹⁷Ce sont les Ministères identifiés ainsi que certaines de leurs administrations déconcentrées depuis le niveau départemental à celui des circonscriptions scolaires sans oublier les directions des établissements identifiés dans les communes retenues.

¹⁸ Il s'agit entre autres de l'Assemblée Nationale, du Conseil Economique et Social, du Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée, de l'Organe Présidentiel de Médiation, du Conseil National de l'Education, des centrales ou confédérations syndicales.

toujours la bonne, et on est obligé de courir derrière des reports interminables pour finalement abdiquer, en raison des difficultés sérieuses éprouvées au niveau de certaines administrations et institutions.

Il est important de faire remarquer que la plupart des structures faîtières qui ont officiellement été contactées, sont installées dans les villes de Cotonou et de Porto-Novo.

2.3.2.2. Enquête proprement dite

Au démarrage, ce sont 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 d'abord été visités.

Ensuite, les personnes physiques et morales des différentes zones de collecte en évoluant du sud vers le nord.

Ainsi, l'itinéraire de recherche suivi dans chacune des zones de collecte se présente ainsi qu'il suit :

- au sud: (i) Cotonou, (ii) Abomey-Calavi, (iii) Porto-Novo, (iv) Adjarra, (v) Bopa ;
- 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 s'est révélée très longue en raison de la lenteur administrative, la durée du séjour au niveau de chaque commune n'a pas excédé cinq (5) jours de travaux effectifs. Ainsi, pour les 11 communes ordinaires, le travail de terrain a duré 55 jours, soit environ deux mois.

A Cotonou et à Porto-Novo, le processus a pris plus deux mois. au point où on était obligé d'abandonner certaines administrations, institutions et centrales ou confédérations syndicales après plusieurs tentatives vaines.

L'ensemble de ces communes a été parcouru en équipe, car un jeune frère entièrement pris en charge, était également de l'expédition. En dehors de ce dernier, quatre personnes amies ont été mises à contribution de manière bénévole selon les difficultés rencontrées, et en fonction de l'endroit où chacune d'elles se trouve en poste sédentaire (Parakou, Natitingou, Abomey, Porto-Novo).

Dans l'ensemble, tous les travaux se sont déroulés dans un délai qu'il est important de préciser.

2.3.3. Durée de l'étude

Prévue pour durer trois mois et demi, le présent travail de recherche a été finalement réalisé dans un délai de six mois.

Tableau IV : *Chronogramme ou chrono-tâches réaménagé*

N°	Mois	Novembre 2012				Février 2013				Avril 2013				Mai 2013				Juin 2013				Juillet 2013				Septembre/ Octobre 2013				Nov emb re	
	Semaine	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	de 18 septembre au 29 octobre				1	2
	Activités/Tâches																														
1	Echange avec le Directeur de Recherche sur l'avant-projet et la conduite à tenir																														
2	Finalisation du protocole de recherche																														
3	Elaboration des outils de collectes des données																														
4	Soumission du protocole accompagné des outils au Directeur de Recherche																														

N°	Mois	Novembre 2012				Février 2013				Avril 2013				Mai 2013				Juin 2013				Juillet 2013				Septembre/ Octobre 2013	Nov emb re	
	Semaine	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	de 18 septembre au 29 octobre	1	2
5	Prise en compte et Intégration des commentaires du Directeur de Recherche																											
6	Collecte des données (Consultation, enquête et visite de sites de projets)																											
7	Traitement des données																											
8	Analyse des données																											
9	Structuration du Mémoire de DEA																											
10	Rédaction de Rapport provisoire																											
11	Relecture du document																											
11	Soumission du document provisoire au Directeur de Recherche																											
12	Prise en compte et Intégration des commentaires et finalisation																											
13	Dépôt du Rapport final à l'EDP suite à la levée de mains du Directeur de Recherche																											

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Juin 2013

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 modes d'analyse.

2.3.4. 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 a été réalisé à la suite de certaines vérifications au niveau de plusieurs sources d'information. D'autres données provenant notamment des sources audio-visuelles ont été déroulées pour écouter ou réécouter les propos tenus par les uns ou les autres, pour en extraire les séquences intéressantes, en vue d'effectuer l'analyse du 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 (Word, Excel) les plus courants ont été mis à contribution. A cette étape, les données sont déjà apprêtées pour l'analyse.

2.3.5. Techniques d'analyse

Le cadre de l'analyse se veut multidimensionnel. Avec cette option, il est ainsi envisagé 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. Il s'agit essentiellement de :

- 1- l'analyse du contenu ;
- 2- l'analyse systémique;
- 3- la transversalité, et éventuellement ;
- 4- l'analyse statistique orientée vers la recherche d'explication et de compréhension.

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.

Toutefois, il y a lieu de préciser que la dernière n'a pas été utilisée comme souhaitée au départ, en raison de la difficulté d'appliquer la statistique à l'étude des grèves en général. D'autres difficultés ont été également connues dans le cadre du travail.

3. DIFFICULTES

Les difficultés majeures éprouvées dans le cadre de la présente recherche pourraient être regroupées en quatre catégories selon les sources.

- La première catégorie des difficultés est liée aux maux et dysfonctionnements de l'administration béninoise. C'est surtout à ce niveau qu'on a perdu beaucoup de temps, malgré les mesures administratives prises pour faciliter la collecte. Il aurait fallu être tellement patient et trouver d'autres stratégies pour contourner certaines difficultés afin d'atteindre ce résultat qui aurait pu être amélioré si on avait pu toucher tous les groupes cibles de départ. C'est dire que les dispositions administratives qui ont été prises, ont montré leurs limites.
- La seconde catégorie de difficultés a trait à la quasi-inexistence des données statistiques dans la gestion des revendications et mouvements de grève, tant du côté des organisations syndicales que celui du Gouvernement. On a été obligé de reconsidérer cette situation en essayant de constituer certaines statistiques par rapport à quelques aspects liés à notre sujet.
- La troisième catégorie de difficultés est relative au financement de la recherche. En effet, le sujet ayant un caractère national d'une part, et d'autre part, ayant exigé plusieurs déplacements dans le cadre de la collecte des données, on n'a pas pu échapper à des difficultés d'ordre financier parce que les déplacements effectués avaient occasionné beaucoup de dépenses.

- La quatrième et dernière catégorie de difficultés est due aux moments difficiles qu'on avait traversé en raison de l'état de souffrance de notre mère chérie qui a failli nous abandonner précocement, si en tant que son aîné, on n'avait été contraint, par l'ampleur et la gravité de sa maladie, de tout surseoir momentanément, y compris les travaux de recherche, pour se consacrer exclusivement à elle en vue de sa guérison. Heureusement, la guérison est intervenue et elle est encore en vie. C'est justement à la suite de cette guérison à la limite miraculeuse, qu'on a retrouvé les ressources nécessaires, pour poursuivre les travaux de recherche jusqu'à son achèvement.

CONCLUSION PARTIELLE

En somme, il a été question à travers ce chapitre de présenter le cadre physique et l'organisation pratique de tout le processus de recherche. Elle a permis d'avoir de plus amples informations sur la nature de l'étude, la façon dont la recherche a été conduite et organisée, avec à la clef la précision des méthodes d'échantillonnage, de collecte et d'analyse des données, sans oublier l'ensemble des outils qui ont été mobilisés, pour assurer une réussite totale à la présente recherche consacrée aux mouvements de grève en milieu scolaire.

Enfin, ce chapitre n'a pas manqué de mettre en exergue, les difficultés qui auraient compromis totalement l'aboutissement heureux du présent travail, dont les résultats seront abordés dans les quatre prochains chapitres organisés en deux parties. Il faut souligner au passage que les données de terrain recueillies sont, au fur et à mesure, ventilées, analysées et interprétées au niveau de chaque chapitre.

Deuxième Partie

Environnement du syndicalisme au Bénin

Chapitre 1: CONTEXTE, FACTEURS ET DETERMINANTS DES MOUVEMENTS DE GREVE EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN

« Le problème, en ce qui concerne le développement, est de comprendre comment le monde se transforme, plutôt que de prétendre le transformer sans se donner les moyens de le comprendre »¹⁹ (J.P. Olivier de Sardan, p : 8)

INTRODUCTION

Les mouvements de grève se déroulent dans bien de pays au monde, mais ne se ressemblent toujours pas, en raison des contingences sociologiques, économiques et politiques spécifiques à chaque Etat. En République du Bénin, on assiste impuissamment presque dans tous les secteurs ou domaines d'activités de la vie nationale, au déroulement des mouvements de grève sous plusieurs formes. Le secteur de l'Education comme celui de la santé, n'a pu se soustraire de cette spirale de conflit de travail.

Au contraire, le fait que les dysfonctionnements observés en raison des grèves dans ces deux secteurs touchent la plus grande masse y compris les populations pauvres et les âmes extrêmement vulnérables, soit pour des besoins d'éducation ou d'instruction, soit pour des raisons de santé. Les grèves dans ces milieux, notamment dans le système éducatif, deviennent une préoccupation

¹⁹ La sagesse de cette démarche d'approche réside en ce qu'elle invite à connaître d'abord les dynamiques causales qui sont à l'origine de certains phénomènes que nous observons avant de prétendre de les influencer dans un sens comme dans un autre. Dans le contexte de la présente recherche, il est fondamentale de comprendre d'abord comment les grèves sont devenues presque permanentes et comment le milieu scolaire a pu être gagné par ce déferlement de mouvements de grève. Le chapitre 3 n'est rien d'autre qu'une application de cette approche.

d'intérêt national et ne laissent aucun membre de la communauté à l'échelle du pays indifférent.

Face à ces grèves, la question qu'on est en droit de se poser, est de savoir quels sont les sources, les facteurs et le contexte général de ces conflits de travail en milieu scolaire au Bénin. C'est donc l'objet de ce troisième chapitre qui présente certaines données empiriques ainsi que leurs analyses et interprétations.

1. CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIAL DU BENIN

Le degré des manifestations de mouvements de grève est à un point où certains acteurs, notamment de la société civile, ont même cru devoir solliciter l'intervention d'un certain nombre de personnalités considérées comme des personnes ressources parmi lesquelles figure entre autres, le Médiateur de la République et ancien haut fonctionnaire de OIT, qui a eu à réagir par rapport à la situation de l'école béninoise. Le sentiment qui anime ce dernier est que, malgré les multiples efforts en termes d'investissements consentis dans le système éducatif, cette institution qu'est l'école, demeure préoccupante, face à l'enjeu des Objectifs du Millénaire (OMD) pour le Développement. Il ne s'en cache pas du tout, dans la mesure où il regrette ou dénonce avec sagesse et dans une posture d'impartialité et de neutralité les abus qu'on observe dans la pratique ou l'usage des mouvements de grève au Bénin en général, et singulièrement dans l'école béninoise.

Avant de revenir sur les perceptions et opinions des personnes consultées, on retiendra que c'est quelqu'un qui s'offusque foncièrement contre « *les formes de revendications qui tuent le sens de l'intérêt général* ». (Discours du Médiateur de la République, monsieur Albert Tévoédjrè, 2010)

Il y a donc des raisons et motifs légitimes de comprendre les fondements des remous sociaux dans les écoles maternelles et primaires, collèges et lycées, dans un contexte tel que celui du Bénin. Alors, pour mieux appréhender les mouvements de grève quasi-permanents en milieu scolaire, il est nécessaire qu'on se situe dans le temps et dans l'espace, afin d'avoir une connaissance précise.

En admettant la pensée du sociologue Emile Durkheim (1895) qui considère que toute explication du fait social ne peut se retrouver que dans la société, parallèlement on peut penser aussi que le syndicalisme tel que pratiqué et observé dans ce pays, le Bénin (Ex- Dahomey), est sans doute à l'image de la société béninoise contemporaine. Pour comprendre les fondements de ces grèves, il faut s'intéresser à la globalité de la vie sociale et sociétale de ce pays, dans une démarche rétrospective sans laquelle on ne comprendrait rien.

C'est pourquoi le contexte sociopolitique économique et social du Bénin sera sommairement appréhendé à trois (3) niveaux.

1.1. Au plan politique

Pour être bref, il faut retenir que le Bénin connaît depuis la Conférence nationale de février 1990, un processus démocratique qui ne cesse de se consolider, malgré les libertés anti-démocratiques que prennent consciemment ou inconsciemment certaines personnes, soit dans l'opposition, soit dans la mouvance présidentielle ou encore dans la société civile.

Au vu des dernières séries d'élections, le Bénin a réalisé pacifiquement la cinquième élection présidentielle au sommet de l'Etat en 2011, la sixième pour l'Assemblée Nationale la même année, et la deuxième pour les municipales et locales en 2008.

Il faut rappeler au passage que par rapport au cadre institutionnel et légal, l'institution au Bénin définie dans son sens le plus large, 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.

Cet environnement institutionnel a permis de maintenir une stabilité politique qui devrait être favorable à une stabilisation des grands équilibres économiques et à une croissance économique soutenue. Or, on remarque que le Bénin, comme de nombreux pays dans la sous-région, est confronté à de nombreux et graves problèmes de gouvernance et de corruption.

Ainsi, au nombre des dysfonctionnements diagnostiqués par le Rapport final sur l'Analyse contextuelle pour la réforme de l'environnement institutionnel au Bénin (MRAI, Juillet 2007), à la quinzième page, et qui sont toujours d'actualité, malgré les multiples réformes, figurent : *« le manque d'inter-relations 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 etc. »*. Un tel environnement institutionnel ne peut créer que de l'injustice et des frustrations et devenir facilement, ce faisant, un terreau fertile pour des mouvements de grève.

1.2. Au plan économique

Le Bénin a une économie alimentée par l'agriculture, le commerce, l'artisanat, les petites et moyennes industries de même que les recettes fiscales. L'économie est essentiellement basée sur les activités agricoles, et dominée par le secteur tertiaire. L'administration publique qui doit soutenir ces secteurs d'activités en leur créant les conditions favorables à leur développement, souffre malheureusement de la mauvaise gouvernance, ce qui impacte négativement sur l'ensemble des secteurs d'activités de la vie économique du pays.

Au stade actuel, une comparaison avec d'autres puissances économiques de la sous-région ou du monde démontre facilement que le Bénin est économiquement sous-développé. Il sera ultérieurement évoqué quelques chiffres pour l'illustrer.

1.3. Au plan social

En attendant, les toutes nouvelles statistiques du quatrième recensement opéré en 2013, il faut retenir au moyen des statistiques du troisième RGPH organisé par l'INSAE en 2002 que le Bénin est caractérisé par :

- une population jeune : 30% de la population ont de 15 à 35 ans ;
- une population à dominance féminine (48,6% d'hommes contre 51,4% de femmes). 61,1% des femmes vivent en milieu rural ;
- une pauvreté endémique et même croissante pour les couches vulnérables de certaines zones géographiques en milieu rural. De 31,6% en 2002 elle est passée en 2006 à 40,6% ;
- des difficultés d'accès aux services sociaux de base (éducation, santé, eau potable, assainissement, énergie, habitat décent) ;
- le phénomène de sous emploi touche particulièrement les jeunes.

2. FACTEURS ET DETERMINANTS DE LA PROLIFERATION DES MOUVEMENTS DE GREVE EN MILIEU SCOLAIRE

S'il est vrai que les gouvernants et les responsables des organisations syndicales se rejettent généralement la responsabilité, il faut tout de même reconnaître que la prolifération des mouvements de grève a plusieurs sources. Autrement dit, ses causes sont multiples et multiformes comme le révèlent les propos tenus par les différents acteurs par rapport à leurs opinions sur le syndicalisme. Ce sont des propos et prises de positions qui viennent des acteurs eux-mêmes qu'on a analysés, commentés et interprétés par endroits.

2.1. Perceptions du syndicalisme au Bénin selon les enquêtés

2.1.1. Des populations et responsables d'Association de Parents d'Elèves

Ce groupe-cible d'une taille de 40 personnes comprend les 26 chefs de ménages et les 14 responsables d'APE rencontrés. Pour se faire une idée sur la perception de ce groupe-cible sur le syndicalisme béninois, les données recueillies ont permis de réaliser le tableau V suivant.

Tableau V : Répartition de la population enquêtée selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin

	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?				Observation
Modalité	Oui	Non	Ni oui, ni non	Total	Réactions par rapport aux pratiques syndicales actuelles
Effectif	34	04	02	40	
Pourcentage (%)	85	10	5	100	

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février- juin 2013

Il ressort de l'analyse du tableau V que l'opinion qu'ont les populations enquêtées de la fonction du syndicalisme au Bénin, n'avantage pas les organisations syndicales actuelles. L'image du syndicat en général et celle du

système éducatif que les gens au sein de la population se forgent dans leur conscience individuelle comme collective, est globalement négative.

Comme, on peut le voir dans le tableau V, il n'existe pas de divergences fondamentales car dans leurs différents propos, on observe une certaine constance dans la perception que les populations rencontrées ont des organisations syndicales. De l'avis de 85% des enquêtés de ce groupe cible, les syndicalistes sont perçus comme des individus qui, très souvent, exhibent seulement leurs droits au détriment de leurs devoirs ; 5% essaient de jouer la carte de la prudence en faisant des nuances par rapport au groupe précédent, tandis que 10% ont une attitude contradictoire.

Pour illustrer leurs propos, les populations enquêtées évoquent les absences répétées aux cours, et les nombreuses manifestations de mouvements et de protestations dont les enseignants sont les auteurs. C'est, ajoutent-elles, des catégories de travailleurs du système scolaire public 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. Ils s'accrochent beaucoup plus aux primes, aux salaires ; aux perdiems des séminaires, à leur carrière qu'à leurs emplois. Ils n'ont plus le sens de partage, de sacrifice et de solidarité pour s'accorder sur les problèmes prioritaires de chacune des autres corporations, afin de permettre leur règlement l'un après l'autre et ce, progressivement. Ce qu'on observe, c'est que tout le monde veut s'afficher et être à la première loge pour résoudre exclusivement ses problèmes.

2.1.2. Des responsables d'administrations scolaires

Ceux-ci ont été également rencontrés lors des investigations. Ils sont 101 responsables d'administrations regroupant les 80 directeurs d'établissements scolaires et les 21 autorités d'encadrement ou d'administrations scolaires

visitées. Des pans de leurs opinions sont résumés dans les deux tableaux VI & VII ci-dessous.

Tableau VI : Répartition des responsables d'administrations scolaires selon qu'ils approuvent ou non les principes et/ou faits de grèves

Modalité	1-Approbation de :		2-Désapprobation de :	
Sous-modalités	1.1. la grève dans ses principes universels	1.2. la grève dans ses faits et pratiques au Bénin	1.1. la grève dans ses principes universels	1.2. la grève dans ses faits et pratiques au Bénin
Effectif	101	15	0	86
Pourcentage (%)	100	15	0	85

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février-juin 2013

Tableau VII : Répartition des responsables d'administrations scolaires selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin

	Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?				Observations
Modalité	Oui	Non	Ni oui, ni non	Total	Réactions par rapport aux pratiques syndicales actuelles
Effectif	63	38	0	101	
Pourcentage (%)	62	38	0	100	

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février-juin 2013

De l'analyse des deux tableaux VI et VII, il apparaît clairement que la plupart des responsables d'administrations scolaires approuvent les principes universels de l'exercice des droits syndicaux et de grèves, mais désapprouvent au même moment, les grèves telles qu'elles s'observent dans les faits et pratiques au Bénin.

En effet, sur la même préoccupation, 85% de ce groupe déplorent le phénomène. Quand on considère ces 85%, il y a près de 73% (soit 63 sur 86) des responsables d'administrations rencontrés, qui ont adopté une position qui rejoint pratiquement celle des populations, bien qu'on retrouve parmi eux des anciens militants ou syndicalistes. Quoi qu'ils soient interrogés

individuellement, on constate que c'est à l'unanimité qu'ils se disent 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 responsables, avec les partenaires sociaux à la base. Pour 85% des responsables, la conscience syndicale a déserté le forum, et il y a plus de réponses à des décisions des gouvernants, que de grèves réelles bien mûries. Or, c'est une ambiance syndicale qui s'observe généralement. Dans cette perspective, il existe des mouvements de grève qui sont déclenchés, mais jamais clôturés et qui s'éteignent d'eux-mêmes. Des fois, il y en a qui se disent en grèves, mais qui sont au même moment aux cours, furent-ils des séances de rattrapages.

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 structures syndicales (Y,Z etc.), non signataires de ladite motion de cessation de travail, et même les non-syndiqués, observent eux aussi souvent et de façon générale, la mise en œuvre de cette décision extérieure, qui ne devrait pas en réalité les impliquer. Or dans la pratique au Bénin, c'est à des mouvements d'ensemble que les responsables d'établissements assistent dans les écoles, au point où, quand il arrive que l'un des enseignants vaque, les autorités d'administratives ne savent pas si celui-ci est en grève ou simplement absent aux cours.

Ces types de comportements selon leurs propos, ne facilitent pas la mission qui leur est dévolue, et remettent en cause, les fondamentaux et les valeurs universelles du syndicalisme. Sous cet angle, ils se sont amplement prononcés sur les valeurs que doit incarner tout responsable syndical ou aspirant, et 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'un syndicalisme à la base, c'est à un syndicalisme du sommet qu'ils assistent, puisque les décisions syndicales scellées, proviennent presque toujours d'en-haut. Ainsi, pour légitimer ou conférer un statut légal aux décisions, des assemblées générales de consultation sont tenues. Mais le plus souvent, ces consultations à la base 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, mais faire en sorte que l'opinion nationale considère les participants comme les véritables auteurs. Pour s'en convaincre, la plupart de ses responsables ont développé des argumentaires soutenus par des exemples²⁰ de cas précis.

2.1.3. Du personnel enseignant

Le personnel enseignant a également ses propres perceptions et manières de voir ou d'appréhender le syndicalisme au Bénin, particulièrement dans le système éducatif. Ils sont au total 138 enseignants (syndiqués comme non) rencontrés. Ce chiffre n'incorpore pas les 80 directeurs d'écoles précédemment évoqués. Les enseignants non syndiqués représentent un taux de 72%, soit 99 enseignants. Le tableau VIII résume ce qu'ils pensent de l'action syndicale.

²⁰ Il arrive que certains d'entre eux constatent qu'il existe quelques grévistes qui ne connaissent pas le nom de leur syndicat, 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 les intérêts personnels et égoïstes au détriment des intérêts généraux ou à caractère corporatiste.

Tableau VIII : Répartition des enseignants selon leur opinion sur le syndicalisme au Bénin

N°	QUESTIONS	Effectif ou pourcentage	REPONSES				OBSERVATIONS/ JUSTIFICATIONS
			O U I	N O N	PAS S O U V E N T	T O T A L	
1	Les enseignants peuvent-ils se défendre seuls (sans les organisations syndicales) ?	Nombre	52	79	7	138	Les non syndiqués représentent 72%. Les non syndiqués donnent une proportion de 28%.
		Pourcentage	38	57	5	100	
2	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les aspirations des enseignants ou de leurs membres à la base ?	Nombre	91	41	6	138	
		Pourcentage	66	30	4	100	
3	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?	Nombre	57	16	65	138	
		Pourcentage	41	12	47	100	
4	les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants ou de leurs membres à la base ?	Nombre	17	70	51	138	
		Pourcentage	12	51	37	100	
5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?	Nombre	128	3	7	138	
		Pourcentage	93	2	5	100	
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 ?	Nombre	21	55	62	138	
		Pourcentage	15	40	45	100	
7	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux enseignants ou à leurs membres à la base ?	Nombre	58	28	52	138	
		Pourcentage	42	20	38	100	
8	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?	Nombre	25	98	15	138	
		Pourcentage	18	71	11	100	
9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu syndical au Bénin ?	Nombre	134	0	4	138	
		Pourcentage	97	0	3	100	
10	Moyennes pour l'ensemble des questions ci-dessous	Nombre	65	43	30	138	
		Pourcentage	47	31	22	100	

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février- juin 2013.

De l'analyse du tableau VIII précédent, il se dégage qu'au sein du personnel enseignant, les opinions et perceptions sur le syndicalisme dans le système éducatif au Bénin ne sont pas uniformes. Elles sont plutôt aussi diversifiées que plurielles, et reflètent le fait que l'image que projette le syndicalisme en milieu scolaire n'est pas unique. Chacun l'apprécie selon ses sensibilités et positionnement, soit en milieu scolaire, soit dans le milieu syndical. Lorsque globalement, on analyse le tableau VIII en se référant aux moyennes calculées par rapport à l'ensemble des questions évoquées, il apparaît clairement trois tendances qui pourraient être interprétées ainsi qu'il suit.

Au niveau des enseignants, trois tendances se dégagent du fait que le personnel enseignant regroupe les enseignants non syndiqués, les enseignants militants et les responsables syndicaux. Si a priori, les perceptions et les opinions sur le syndicalisme en milieu scolaire divergent selon les uns et les autres, il n'en demeure pas moins qu'on observe des similitudes entre certaines catégories, compte tenu des relations qu'entretiennent les uns avec les autres.

C'est pourquoi, il ne sera développé ici, rien que la perception que les enseignants non syndiqués et les militants non convaincus ont du syndicalisme. Quant à celle des enseignants militants convaincus et des enseignants responsables syndicaux, elle sera présentée plus tard, du fait que ces deux catégories d'acteurs tiennent quasiment les mêmes propos.

Ainsi, pour 72% des enseignants non syndiqués rencontrés, le syndicaliste béninois, c'est celui-là qui se « balade » de séminaire en séminaire, de réunion en réunion, à la recherche des « jetons de présence ou des perdiems ». Dans ce cadre, 63 sur 99 enseignants non syndiqués, soit 63,63% pensent que le syndicalisme est comme un raccourci vers une promotion carriériste, sociale et politique.

Lors des investigations, cette perception semble être confirmée dans les faits, d'autant plus que 7 sur 10 des chefs d'établissements rencontrés, affirment

avoir été d'anciens responsables syndicaux, avant de connaître une nomination à un poste de responsabilité. Ce qui concorde avec les déclarations desdits enseignants qui affirment que les collègues qui se sont engagés dans cette aventure syndicale, en tant que responsables, ont rapidement vu changer leur statut social, puisqu'ils sont courtisés par les autorités politico-administratives, notamment celles qui ont la phobie des grèves, et qui n'ont pas intérêt que les grèves déjà déclenchées se déroulent normalement ou s'éternisent.

D'ailleurs, certains enseignants sont arrivés à trouver une formule pour expliquer le phénomène en affirmant que : *« plus la capacité de nuisance d'une organisation syndicale prend des proportions de plus en plus grandes et inquiétantes vis-à-vis de l'autorité publique, plus ses responsables au plus haut niveau sont craints, mieux considérés, "traités", et bénéficient davantage d'attention et de privilèges de la part des gouvernants »*.

Cet état de fait pourrait expliquer le raffermissement des mouvements de grèves d'une part, et d'autre part, le fait que certains désirent avoir leur propre syndicat pour en être les premiers responsables.

2.1.4. Des autorités de l'Administration gouvernementale (gouvernement/ministères)

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 des personnes qui tiennent la plupart du temps, des propos discourtois et désobligeants, 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 gens 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 verbalement. Ceux-là n'ont aucun respect pour l'autorité. Selon toujours les autorités rencontrées, le phénomène qu'on

observe au Bénin n'est pas du syndicalisme, mais plutôt une déviance de l'action syndicale. C'est plutôt de l'anarchie et du désordre dans la mesure où, les fondamentaux du syndicalisme et le sens du travail ont déserté le forum.

Elles ajoutent que, d'autres mélangent syndicalisme et politique. Sous cet angle, l'exemple le plus illustratif est le cas de la CSTB, dont les membres les plus influents viennent du Parti Communiste du Bénin. Eux-mêmes ne s'en cachent pas, contrairement à ce que font les responsables de quelques organisations syndicales, dont certaines des actions sont éminemment politiques. L'une des preuves de cette assertion, est la création du Front de Défense de la Démocratie (FDD), le 14 octobre 2010. En réalité, c'est un creuset politique regroupant aussi bien certains syndicalistes que des personnalités politiques, comme de la société civile qui, étaient à l'époque opposés au pouvoir exécutif.

Elles estiment que certains syndicalistes sont des fauteurs de troubles et portent souvent atteinte à l'ordre public. Parmi eux, il y en a qui empêchent ceux qui veulent travailler de vaquer normalement à leurs occupations. Et pourtant, ce sont eux qui s'érigent en donneurs de leçons pour les autres. Bref, le syndicalisme béninois traverse une sérieuse crise de valeurs à l'instar de notre société actuelle. Si les opinions des autorités administratives ont eu des réactions diversement appréciées au sein des communautés syndicales, on constate néanmoins une certaine constance dans leurs propos: *« les gouvernants sont responsables de la multiplication des mouvements de grève »*.

2.1.5. Institutions de République telles que le HCGC, l'OPM²¹ et le CNE²²

A écouter les responsables de ces structures, on ne peut sans ambages qu'affirmer que ceux-ci se retrouvent tous sur la même longueur d'onde,

²¹ 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.

²² Décret 2009-139 du 30 avril 2009 portant création, attributions, composition, et fonctionnement du Conseil National de l'Education.

concernant les opinions qu'ils se font des mouvements de grève en général, et particulièrement des manifestations de mécontentement et de désapprobation en milieu scolaire au Bénin. Ils fustigent la récurrence du phénomène de la grève dans le système éducatif et invitent l'ensemble des acteurs au dialogue et à la sauvegarde de l'intérêt général.

Certains responsables d'institutions estiment que, si le pays en est arrivé à une telle situation, la responsabilité incombe aux Béninois qui, contrairement aux dahoméens, ignorent le sens et la valeur du travail, puis de l'intérêt général. S'ajoutent des problèmes liés à la gouvernance et aux injustices dans l'administration béninoise. Le pays est donc confronté à ces types de difficultés parce que les valeurs de la société béninoise sont depuis un moment en crise.

Conformément à chacun des textes juridiques qui les créent ces structures, 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, 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'Education par exemple, soucieux de la nécessité de respecter le calendrier scolaire et de relancer le dialogue social, conduit actuellement un chantier qui doit se terminer par un atelier national de réflexion regroupant l'ensemble des acteurs sur deux (02) thèmes que sont : « *Le respect du calendrier scolaire* » et « *L'importance du dialogue social pour une année scolaire et académique apaisée* ».

Dans la même perspective, un extrait des opinions du Médiateur de la République, monsieur Albert TEVOEDJRE²³, a été déjà évoqué et se résume au fait qu'il est opposé à toute grève qui tue l'intérêt général.

2.1.6. Des syndicalistes

Deux tendances se dégagent ici en raison de la présence dans le milieu scolaire des syndicalistes modérés à côté des syndicalistes radicaux et extrémistes vis-à-vis des gouvernants.

Quels que soient les divergences et clivages constatés dans le monde syndical du système scolaire, les acteurs s'accordent pour la plupart sur deux faits :

- 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. Dans l'histoire du Bénin depuis la conférence nationale, il n'y a jamais eu un quelconque avantage important accordé aux travailleurs sans des luttes ou des grèves. C'est pourquoi, ils estiment 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 ;

²³Personnalité béninoise éminemment politique 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.

- « 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 »²⁴.

Ainsi, pour les syndicalistes en général, le Renouveau démocratique et les avantages (y compris la conférence nationale de février 1990) qu'il a impliqués, 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, 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 qu'eux-mêmes déplorent, car les gouvernants restent généralement indifférents aux autres formes de recours. Il y a 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 ou ne considèrent 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

²⁴ 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.

favoriser leur émiettement par divers moyens (corruption, favoritisme, sanction administrative, provocation d'une dissidence ou rébellion intra-syndicale, affectation 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.).

Par contre, les divergences notées sont relatives aux modes d'action et à la perception que les deux camps 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 des positions des plus radicales.

Ainsi, pour la plupart des responsables des syndicats modérés, les valeurs syndicales et les fondamentaux du syndicalisme ne sont plus respectés. Dans cet ordre d'idée, les membres fondateurs de la CSEB (créée en 2012) estiment avoir eu l'idée de créer une confédération acquise aux valeurs d'éthique et de bonne gouvernance, parce qu'ils ont fait le constat suivant : *« 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 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 qu'on observe, n'est pas du syndicalisme du développement. Car 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". 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.

Il ressort de l'analyse des perceptions et opinions, que le mal est très profond, et constitue en plus une source de division. 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.

2.2. 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.

2.2.1. Au niveau international

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

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

D'abord, c'est quoi une Convention tout simplement ? Selon le dictionnaire de Poche Larousse (2011), une convention peut être assimilée à un accord, un pacte, une manifestation périodique 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* » (Guide méthodologique de l'inspection de travail-Bénin, 2012). Ces textes sont aussi nombreux que diversifiés. Ils ne seront pas tous cités, car il y a nécessité de se limiter à ceux qui sont intéressants, en raison de leurs relations avec les

différents aspects du sujet. Parmi ces derniers, on peut par exemple, citer les conventions suivantes qu'on a compilées dans le tableau IX ci-dessous.

Tableau IX: *Les conventions²⁵ 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 de 1949	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 4 Avril 2013 puis Direction Générale du Travail et enfin Direction Générale de la Fonction Publique, avril 2013

Il faut par ailleurs ajouter que de 1960 à 2013 la République du Bénin a ratifié plus de vingt six (26) instruments de l'Organisation Internationale de Travail (OIT). A travers ces ratifications, c'est un engagement qu'a officiellement pris le Gouvernement béninois, pour se conformer au cadrage légal, réglementaire, et aux normes internationalement consacrées par les conventions de l'OIT. De ce fait, le Gouvernement se trouve lié aux instances de l'OIT, par une obligation de mise en œuvre et d'intégration dans la réglementation nationale, du contenu des instruments auxquels il a ainsi adhéré.

²⁵ Liste non exhaustive

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.

2.2.1.2. 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* ». (Guide méthodologique de l'inspection de travail-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 ?

2.2.2. Au niveau national

A l'échelle nationale, on distingue plusieurs types de textes juridiques.

2.2.2.1. Constitution

Il s'agit de 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. On pourrait la qualifier de « *la loi des lois* ». 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.).

Intéressons-nous au contenu de ces différents articles au niveau du tableau X ci-dessous, pour voir si la constitution ne renferme pas elle aussi les germes de la contestation sociale. La réponse se trouve dans le même tableau.

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

N° article de la constitution	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.	
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	

N° article de la constitution	Contenu de l'article	Commentaire
	garantissent aux travailleurs la juste rétribution de ses services ou de sa production.	
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.
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 par la Cour Constitutionnelle en 2003.

De l'analyse de ces extraits de la constitution béninoise, on peut affirmer sans ambages que ce texte fondamental qui régit le Bénin, constitue l'une des sources de la prolifération des organisations syndicales et des mouvements de grève, notamment en milieu scolaire, puisque les libertés fondamentales sont totalement et juridiquement proclamées.

2.2.2.2. Lois

A la suite de la constitution, un certain nombre de lois est répertorié. Il s'agit notamment de celles identifiées et résumées dans le tableau XI suivant.

Tableau XI : *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 différents 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 est en cours depuis le 26 septembre 2011, mais n'a pas encore abouti, du fait des divergences qu'elle a engendrées entre les acteurs, notamment par rapport à son caractère liberticide
7	Loi 98-019 du 21 mars 2003	Portant de 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'Education nationale en République du Bénin	

Source : Compilation des travaux de recherche à partir des supports documentaires consultés ou sur l'Internet, février à juin 2013.

2.2.2.3. Décrets

Concernant les décrets, le tableau XII suivant donne ici la synthèse.

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

N°	Décrets et date de signature	Objet	Commentaire
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'organisations syndicales 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 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	

Source : Compilation de la recherche à partir des supports documentaires consultés sur des supports papiers ou sur l'internet, de mars à juillet 2013.

2.2.2.4. Arrêtés

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 1^{er} 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 dans les établissements d'enseignements maternel, primaire, secondaire général, technique et professionnel en République du Bénin ;
- etc.

2.2.3. 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.

2.2.4. 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 des enseignements maternel et primaire, puis secondaire.

Malgré l'effort de régulation sociale du système scolaire, et la profusion des textes juridiques qui régissent ce volet de l'éducation au Bénin, on assiste à la recrudescence des mouvements de revendications et de protestations qui, malheureusement, demeurent préjudiciables à l'Education. Les raisons de cet état de fait relèvent également du cadre juridique et constitutionnel.

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.

Après 23 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 que les réflexions sont en cours pour doter le pays d'une nouvelle loi sur l'exercice du droit de grève, et pour réviser l'actuelle constitution. Malheureusement ou heureusement, ces initiatives n'ont pas pu aboutir. Elles traînent parce que n'ayant pas reçu l'adhésion de l'ensemble des acteurs. On déduit ainsi que la constitution ne comporte pas que des vertus, mais aussi 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, des communautés enseignantes, des APE, cela est discriminatoire. Elles ajoutent que, c'est la création d'une telle cour 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 sus-cités 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. Pour avoir une petite idée sur les comportements des acteurs, il importe de savoir que lors des

enquêtes dans le monde syndical, au niveau du personnel enseignant et des autorités administratives, on s'est évertué à recueillir les appréciations des enquêtés sur le respect de l'application des textes en général et, ceux fondamentaux des organisations syndicales en particulier. Les résultats obtenus sont compilés dans le tableau XIII ci-après.

Tableau XIII: Répartition des enquêtés selon leur appréciation sur le respect ou non des textes régissant l'action syndicale

Variables	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	Total
Effectif	120	83	94	56	23	376
Pourcentage (%)	32	22	25	15	6	100

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Mars/juin 2013

De l'examen du tableau XIII, il ressort que ceux qui jugent que les textes ne sont pas rigoureusement respectés, sont dans une proportion de 15%, derrière ceux (22%) qui estiment que les textes sont connus, mais non respectés. Ces derniers sont précédés des enquêtés (25%) qui pensent qu'on assiste à une application sélective des textes en fonction des intérêts des uns et des autres ; eux-mêmes devancés par une proportion de 32% des enquêtés affirmant qu'il existe une ignorance des textes.

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 de l'application sélective des textes qu'il faudra travailler dans le sens de corriger les insuffisances qui en découlent, étant donné qu'il s'agit d'un Etat de droit.

Autrement, 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 acteurs sont 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 financières et bien d'autres, sortent des domaines de compétences des ministères de l'Education 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.

2.3. Causes profondes de la prolifération des mouvements de grève

De l'analyse des propos des acteurs et du cadre juridiques, on a pu dégager les causes suivantes.

2.3.1. Pléthore des syndicats de base

Le système scolaire compte aujourd'hui environ 126 organisations syndicales officiellement déclarées²⁶, soit 72 pour le MEMP et 54 pour le MESFTPRIJ. Mais à écouter les acteurs, ce nombre pourrait être revu à la

²⁶Confère 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

hausse, en raison de l'existence des organisations syndicales informelles, qui sont pourtant très actives dans le milieu syndical. Autant on observe une multiplication à grande échelle des structures syndicales, autant on note une prolifération des mouvements de grève en milieu scolaire ces dernières années. Les causes qui fondent ces deux phénomènes sociaux à savoir la propension à multiplier les syndicats de base, et la prolifération des mouvements de grèves dans l'administration en général et particulièrement en milieu scolaire, 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 non plus à faire l'étiologie des grèves scolaires ; il s'agira plutôt de mettre en évidence ou d'analyser les éléments d'explication plausibles identifiés grâce aux enquêtes.

2.3.2. 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 qu'il est façonné par la culture des siens, dont il en 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 républicaine, est d'abord un regroupement d'individus humains, dotés chacun d'une autonomie de volonté²⁷ 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.

²⁷ Expression utilisée par Emile DURKHEIM pour désigner la liberté

2.3.1.1. Causes naturelles

Elles concernent les besoins physiologiques, et les facteurs psychologiques de l'Homme, et ne relèvent donc pas de la sociologie. C'est pourquoi, on ne s'est vraiment pas intéressé à ces causes là.

2.3.1.2. Causes sociales et sociétales

Elles sont structuro-conjoncturelles, voire culturelles. Au Bénin, on ne peut s'imaginer à un moment, que la prolifération aussi bien des organisations syndicales que des mouvements de grève, auraient des tentacules et racines presque à tous les niveaux, secteurs ou domaines d'activité de la vie du pays. Et pourtant, les faits sont là. Comme on peut en douter, les autochtones tout comme les allogènes les côtoient quotidiennement de façon consciente ou inconsciente. Bref, le phénomène décrié découle de plusieurs sources qu'on ne saurait énumérer de manière exhaustive. On s'est seulement limité à celles qui paraissent les plus essentielles selon les enquêtés comme on peut le constater ci-dessous.

2.3.1.2.1. L'ébranlement des bases de la société/communauté actuelle

A travers les discours tenus ça et là, les multiples plaintes de méventes des commerçants sur les média 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, on se rend bien compte que la nation béninoise traverse ces dernières années, plusieurs crises à la fois économique, financière, alimentaire, énergétique, sociale. Toutes ces crises 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 ou de société. 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 aujourd'hui. 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, l'Education 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.

De nos jours à travers les pratiques quotidiennes des béninois qui s'observent ça et là, 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 qu'on occupe au niveau d'une composante de la société). Du coup, on observe une course ou une concurrence déloyale vers l'argent et le pouvoir. Dans cette foulée, tous les moyens sont 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 pays, en l'occurrence Son Excellence monsieur 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, affirmait qu'« *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 plus de 75% des enquêtés en dehors des apprenants, partagent entièrement le sentiment ou l'avis de cette illustre personnalité politique.

La société est effectivement en crise. 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 prendre les fausses valeurs pour des 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 qu'on a déjà pris. Or aujourd'hui, cela est possible. Ce qui fait qu'on ne croie 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'égoïsme et d'une culture anti-développementiste. Elle s'oppose à la solidarité et à l'altruisme.

2.3.1.3. Effondrements des soubassements de l'Etat béninois

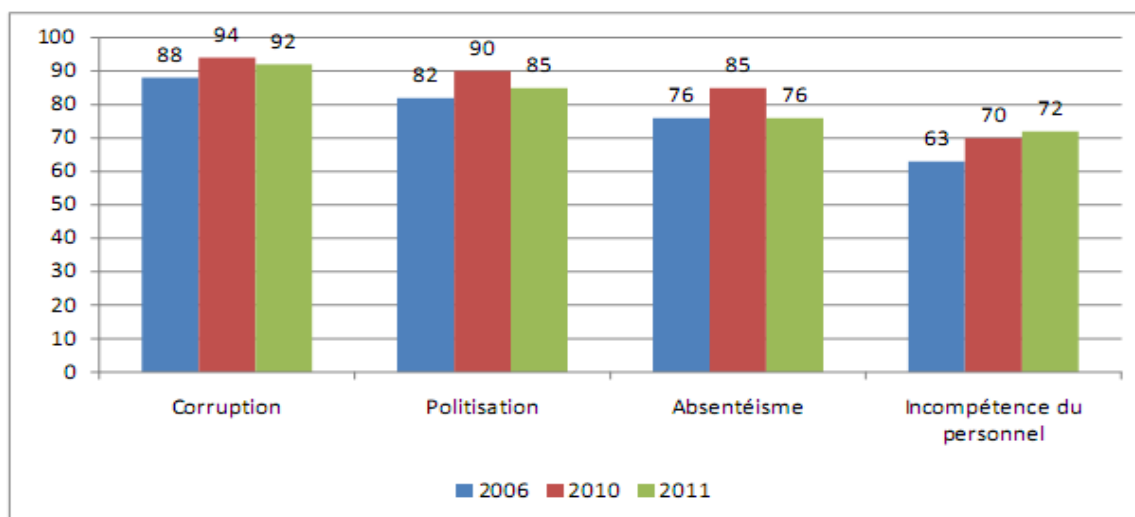
♦ Au plan politique et administratif

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 préliminaire sur l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV, 2011) révèle qu'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 précisent par ailleurs, que la population est bien consciente de cet état de fait comme l'illustre le graphique n°1.

Graphique I : Perception de la population sur les dysfonctionnements de l'administration (%)



Source : INSAE, EMICoV, 2011

De l'analyse du graphique n°1, 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'OLC, corroborent les résultats de l'INSAE par rapport à la connaissance de ce phénomène. Dans la dernière édition du livre blanc réalisée en 2011 par exemple, il est écrit 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* ».

Au Bénin, les grèves dans les pratiques béninoises 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, a martelé la plupart des personnalités d'institutions rencontrées et 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 sociale. 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 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 articles 41 et 54 de la constitution ci-dessous respectivement cités, 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...* ».

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 telles 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.).

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-patrimonialiste²⁸ 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.

²⁸ 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.

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 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 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 interpellier la qualité de la gouvernance syndicale en République du Bénin. Car selon le communiqué dudit Conseil des ministres, *« 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 contexte.

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 grèves.

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, au Bénin, l'administration 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 monsieur 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 se contentera 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 retard 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 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 disait 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, a fait l'objet de vives contestations, parce qu'on avait substitué un nom au profit d'un autre, nom 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 semé 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.

- 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 règne en maître.

Ces dernières années, 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. Les gouvernants 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, ledit document accorde une grande place aux valeurs, et cherche à ouvrir l'administration aux valeurs et principes nouveaux, car cette ouverture constitue l'une des conditions sine qua non de faire de l'administration béninoise, une administration au service du développement. Le document le réitère à plusieurs niveaux : « *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 (état-fonctionnaires-usagers-société civile) » un principe, et renchérit par ailleurs à la page 14, que la réforme « intègre dès le début, l'analyse de l'environnement socio-culturel 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* (Confère le 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.

Ainsi, ce plan indique 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 du HCGC.*

Au cours de l'édition de l'année 2009 par exemple et dont la thématique porte sur « *Quelle gouvernance pour le développement du secteur privé au Bénin* », l'honneur avait échu à Monsieur 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 sur l'« *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.

Par rapport à cette dernière, il estime qu'« *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).

Les participants à ce forum vont plus loin quand ils affirment à travers un document de synthèse sur les actes à la page 13 que par rapport « *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* ».

C'est 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. Au passage, il faut préciser que ledit document n'est pas assez vulgarisé, faute de moyens.

De l'analyse de ce qui précède, il se dégage que le mal béninois, c'est beaucoup plus la crise des valeurs, car celles-ci conditionnent les autres facteurs. Plus de 96% des enquêtés en dehors des apprenants en sont conscients et y adoptent le plus souvent une attitude d'indifférence en raison du système ou de l'environnement social dans lequel ils se trouvent. On ne vous apprend rien lorsqu'on affirme que les personnalités qui sont promues ou décorées au niveau de la République ou dans des communautés, ne sont forcément pas les plus

sages et vertueux, car après tout, 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 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.

♦ Au plan économique

L'analyse sera à deux niveaux : macroéconomique et niveau microéconomique.

Ainsi, lorsqu'on se réfère aux données macroéconomiques compilées dans le tableau XIV ci-dessous, on se rend aisément compte que de 1990 à 2013, le cadre macroéconomique se renforce progressivement au fil des années sans jamais atteindre un taux de croissance à deux chiffres. *« 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 qu'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). 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 lorsqu'on ramène l'analyse au niveau microéconomique.

S'agissant des considérations individuelles, l'INSAE à travers ses enquêtes modulaires sur les conditions de vie des ménages, fait savoir qu'entre 2009 et 2011, on a assisté au niveau des ménages, à une réduction des dépenses de consommation, en raison de certains facteurs, entre autres 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 certains enquêtés qui pensent que certains chefs de ménages n'arrivent plus à assurer trois repas par jour à leur famille, que le panier de la ménagère s'est beaucoup amenuisé et que sur les marchés, l'inflation et la mévente se côtoient.

Tableau XIV : *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 XIV)

	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, 2013

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 le Gouvernement à réviser sa position

En somme, il existe un rapport entre la situation économique et la pratique syndicale.

♦ **Au plan social**

A ce niveau, il faut faire remarquer que dans le cadre de l'amélioration du cadre de vie et de travail des Béninois, l'actuel régime a consenti certainement, entre 2005 et 2011, des efforts qui restent toutefois insuffisants, au regard des forces et opportunités d'une part, et d'autre en référence aux faiblesses et menaces qui ont affecté la gestion du pays sur tous les plans.

D'ailleurs, à la veille des élections présidentielle de 2011, le régime a pris la responsabilité sur lui, de vanter certains acquis sociaux sous sa gouvernance, dans un document de propagande intitulé « 2006-2011 ; 5 ans de progrès » dont 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. Comme les travailleurs bénéficient aussi des acquis en termes de réalisations physiques garantissant l'accès aux services sociaux de base et des infrastructures structurant; il ne s'agira pas ici de les citer tous. Il est plutôt intéressant de s'en tenir exclusivement à ceux qui touchent

directement, à l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants du système éducatif considéré.

A ce titre on peut retenir entre autres :

- l'augmentation numérique des agents de l'Etat qui est passée à 71218 en 2010 contre 41326 en 2006 ;
- le reversement dans la fonction publique de 29024 agents contractuels dont 10657 pour l'enseignement primaire et 11791 pour l'enseignement secondaire ;
- 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 1^{er} juillet 2009 ;
- le relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) de 15%, passant de 25500 francs CFA à 31625 francs CFA ;
- la construction de 3468 salles de classe pour un montant de 50716361976 francs CFA ;
- l'augmentation de l'effectif des enseignants dans le secondaire général qui est passé à 20048 en 2009 contre 10793 en 2005 ;
- l'augmentation de l'effectif des enseignants dans l'enseignement technique et de la formation professionnelle qui est passé à 978 en 2008 contre 904 en 2005 ;
- l'augmentation du nombre des établissements publics dans le secondaire général qui est passé de 356 en 2005 à 626 en 2010 ;
- la construction de 200 salles de classe dans l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- etc.

Nonobstant ces acquis, on constate que les syndicats des enseignants ne décolèrent pas. Au contraire, ils sont porteurs de plusieurs revendications à incidence financière ou non (à titre illustratif, il y a 17 points de revendication portés à la connaissance du MEMP en mai 2012 et 81 pour le MESFPTRIJ en 2008 pour lequel on n'a pas pu avoir les documents les plus récents) et multiplient les mouvements de mécontentement parce qu'ils estiment que leurs conditions de vie et de travail s'aggravent plutôt que de s'améliorer.

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 s'agira de mettre 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 XV: *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
Personnelle	Violence physique, criminalité, terrorisme, violence familiale, travail des enfants
Communautaire	Tensions Interethniques, 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

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 et on les verra ultérieurement au niveau de la rubrique : "l'état du personnel", dans le prochain chapitre. 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 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 faits 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 ci-dessous.

Tableau XVI: *Evolution des créations de nouveaux syndicats dans le milieu des enseignants ex-comunautaires 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 XVI, 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 a décidé 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 sur le Gouvernement. 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.

2.3.2. Causes intra et internes aux organisations syndicales

Elles sont multiples comme on pourrait le constater ci-dessous.

2.3.2.1. Diversification des besoins et intérêts

Si avec les investigations et les documents exploités, on a pu recenser 126 syndicats de base en milieu scolaire, 8 centrales ou confédérations syndicales avec un minimum de 92 points de revendication syndicale, 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'enseignement²⁹, d'administration³⁰, et d'activités³¹ scolaires 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 d'ordre général, et pourraient permettre aux organisations syndicales, de se

²⁹Enseignements maternel, primaire, secondaire général, technique et professionnel

³⁰ Administration : direction scolaire, ministères d'éducation et leurs services déconcentrés, projets.

³¹ Activités scolaires : animation pédagogique, inspection, correction des copies d'examens etc.

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 Gouvernement, elles ont parfois du mal à concilier leurs divergences à tout point de vue.

Encadré 1 : *Extrait des propos d'un responsable syndical, membre de FDD*

Bon, le Front pour la Défense de la Démocratie (FDD), les autres confédérations n'y étaient pas einh. 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 ou la plupart d'entre elles, de façon à en faire une force qui pèse dans la décision politique

Encadré 2 : *Extrait des propos du Secrétaire administratif de l'UNSTB*

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 entrain 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 égard, ni 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. 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 que vous êtes achetés ou que vous êtes l'appendice du Gouvernement.

2.3.2.2. 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 parmi cette pléthore, 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.

Au cours des investigations, on a pu 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, 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, dissidences et rébellions au sein des organisations syndicales

rivales, émiettements par scissions et créations de nouveaux micros-syndicats parrainés et affiliés à une centrale syndicale autre que celle d'avant la séparation.

Si l'Etat a institué les élections professionnelles dans le but de rechercher la qualité dans la représentativité des syndicats au cours des négociations, 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 au phénomène d'émiettement des syndicats de base, pour créer de nouveaux micros syndicats. 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 afférant ; (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 représentatives. Il est fonction du rang que chacune d'elles occupe dans le cadre desdites élections.

2.3.2.3. 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 des promesses 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 montrent le tableau XVII et l'encadré 7 ci-dessous.

Tableau XVII: *Opinions des enquêtés appartenant à certains groupes-cibles de l'échantillon sur la gouvernance syndicale*

Groupe-cibles	Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?					
	1-Oui	2-Non	3-NSP	4-Pas toujours	5-Autre réponse	
Modalités	Oui	Non	NSP	PT	AR	T
Directeur d'écoles	30	2	3	45	0	80
Chef/Circonscriptions scolaires.	11	0	0	2	0	13
Autorités d'administrations scolaires.	8	0	0	0	0	8
Enseignants non syndiqués	80	0	2	11	6	99
Enseignants syndiqués	20	4	7	5	2	39
Responsables de Syndicats base	4	5	2	2	1	14
Responsables de centrales ou confédérations syndicales	2	1	1	3	0	7
Responsables d'ONG	2	0	1	0	0	3
Formations politiques	0	0	0	2	0	2
Responsables d'autres ministères	4	0	1	0	0	5
Responsables des Institutions et PTF	4	0	3	0	1	8
Total	165	12	20	70	10	278

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février- juin 2013

Encadré 3: *Témoignage d'un responsable syndical, membre du bureau du Haut Conseil Syndical de l'Education.*

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 qu'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'Education. Se retrouvaient dans ce creuset : la Fédération des Syndicats de l'Education 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 qu'on l'arrête. Lorsque le mouvement ne s'arrêtait pas, on m'a annoncé qu'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'Education. Pourquoi par 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, puis que les problèmes, on en avait déjà débattus beaucoup 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.

De l'analyse des données empiriques recueillies par rapport à la gouvernance, il ressort que les problèmes de gouvernance syndicale sont bien connus. Même dans le monde syndical, la proportion des syndiqués et responsables syndicaux reconnaissant l'existence de la mal-gouvernance est assez illustrative et indicative.

2.3.2.4. Déficit d'information et de formation

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 déviations, car la pratique sans la théorie ou l'encadrement, est forcément aveugle.

2.3.2.5. 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 XVIII ci-dessous.

Tableau XVIII: Répartition des enquêtés d'une partie de l'échantillon selon leur opinion par rapport à l'observance des principes démocratiques dans le monde syndical

Groupe-cibles	Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ? 1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre 5-Pas toujours					
Modalités	Oui	Non	NSP	PT	AR	T
Directeur d'écoles	2	5	9	61	3	80
Chef/Circ. scolaires.	0	5	2	8	0	13
Autorités Administrations. scolaires.	0	2	3	3	0	8
Enseignants non syndiqués	5	12	7	60	5	99
Enseignants syndiqués	18	2	0	18	1	39
Responsables. Syndicat base	3	4	0	7	0	14
Responsables centrales ou confédérations syndicales	2	0	0	5	0	7
Responsables ONG	0	0	0	3	0	3
Formations politiques	0	0	0	2	0	2
Responsables d'autres ministères	0	2	0	3	0	5
Responsables Institutions et PTF	0	2	0	6	0	8
Total	30	34	21	176	9	278

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février- juin 2013

De l'analyse du tableau XVIII, ceux qui pensent qu'au sein des organisations syndicales, les principes et jeux démocratiques ne sont pas toujours respectés, représente une proportion de 75,53%.

De l'avis des 75,53%, 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 qu'on pourrait penser. Car il est courant d'assister à des événements 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 répertoires³² et des registres d'enregistrement du SAAP/MISPC³³ a révélé que certains Secrétaires Généraux sont toujours à ce poste depuis 15 à 20 ans où leur structure a été créée. La question que tout chercheur est en droit de poser est de savoir pourquoi certains responsables syndicaux s'accrochent-ils aux affaires syndicales ? Y a-t-il des avantages personnels qu'ils peuvent tirer de cette position ?

La réponse est encore affirmative. C'est pourquoi dans des cas pareils, les mécontents s'organisent en dissidence et vont carrément mettre individuellement ou collectivement en place leurs propres syndicats. Ces pratiques s'observent

³² Fournis par les ordres de l'enseignement concernés

³³ 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

aussi en milieu scolaire ; ce qui expliquerait également le fait que les syndicats pullulent en milieu scolaire.

Encadré 4: *Extrait des propos d'un responsable de syndicat d'éducation affilié à la CSA-Bénin*

Les raisons internes et externes de la prolifération 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 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 leur préoccupations ne sont pas assez relayés par les différents syndicats auxquels ils appartenaient. C'est-à-dire, que leur ancien syndicat n'est t 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'autre raisons liées aux élections professionnelles ; lorsque la notion de représentativité est apparue, il a y 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.

2.3.2.6. Gestion des ressources des organisations syndicales

Les cotisations auxquelles sont 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 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 qu'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'information 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'IGE 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.

2.3.3. Causes liées à la culture bureaucratique de l'Administration béninoise

Elles sont aussi nombreuses que diversifiées. On a pu distinguer quelques niveaux.

2.3.3.1. Insatisfaction des revendications et 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 bureautique, 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 à 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 que les syndicalistes sont 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 transparente et participative, 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.

2.3.3.2. Complexification des relations entre syndicats et gouvernement

Les relations de collaboration qui doivent exister en 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 leurs faits et propos. 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. Chacune des parties, en durcissant sa position, avec l'encouragement de ses supporters et sympathisants, progresse vers une cristallisation de la situation de conflit née 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.

Bref, 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, naissent et viennent s'y ajouter, avec leurs séries de mouvements de grève. Car, les responsables syndicaux béninois pensent que, c'est en démultipliant les mouvements de grève, qu'ils arriveront à faire fléchir les pouvoirs politiques.

3. SYNTHÈSE DES CHANGEMENTS INTERVENUS APRES LA CONFERENCE NATIONALE DE FEVRIER 1990 ET RESPONSABLES DE LA SITUATION ACTUELLE SUR LE PLAN SOCIAL

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 monocoloré³⁴ vers la pluralité syndicale, de la gouvernance basée sur le centralisme vers une gouvernance décentralisée et déconcentrée.

Après 23 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 qu'on observe ça 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.

De tout ce qui précède, 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 pluriel³⁵ et démocratique. Cette évolution s'est accompagnée d'un changement 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.

³⁴ 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.

³⁵ 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 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.

3.2. Transformations économiques

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 enquêtés.

3.2.1. 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 de la Stratégie de croissance pour la réduction de la pauvreté. Selon la plupart des enquêtés rencontrés, ce n'est plus les signaux de la pauvreté qu'on observe, 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'oreille »*.

3.3. Mutations sociales

Elles sont observées dans maints domaines.

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 soins 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 limite 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 de 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 et sociaux.

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 radiodiffusion de

droit privé. D'un office public de télévision et de radiodiffusion (ORTB), et d'un organe de presse écrite, le paysage médiatique s'est considérablement enrichi, tant sur le plan de la qualité que celui de la quantité, comme le montrent les trois tableaux suivants.

Tableau XIX: *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 XX : *Stations de radiodiffusion existantes au Bénin*

	Stations de radiodiffusion					Total
	nationales				étrangères	
	publiques ³⁶	communautaires	commerciales	confessionnelles	Presse internationale	
Nombre	10	31	19	5	5	70

Source : Centre de documentation de la HAAC, Juin 2013

Tableau XXI : *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 périodique ayant une existence légale en République du Bénin.

De l'analyse de ces trois tableaux précédents, il ressort que le paysage de l'environnement 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 qu'on pourrait ajouter aux premiers, si l'on souhaite

³⁶ Il s'agit de la radio nationale, des radios rurales locale et radio Atlantic FM de l'ORTB, des radios institutionnelles telles que radio hémicycle, ADO FM et radio univers de l'université d'Abomey-Calavi.

être proche de la réalité. Or, ces organes ayant une existence légale sont astreints aux obligations de la 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 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. Ces derniers ont été mis en place par l'Etat grâce à des sociétés d'Etat comme Bénin télécom, Libercom, et surtout des opérateurs privés nationaux et étrangers : BBcom, Moov, MTN, Bénin télécom, Glo-mobile. Les derniers canaux susmentionnés sont aussi puissants, redoutables que les premiers, parce qu'ils permettent 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.

Ainsi, les télévisions et les radios au Bénin, ont entre autres pour mission, 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 média, 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, ont été prises et continuent d'être prises, au profit de leur épanouissement total 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 ou de vigie 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 cet 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 tous 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.

En dehors, il reste aussi d'autres creusets d'expression.

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 prolifération 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 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. Tel 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 limite, un multipartisme intégral, une diversité de croyances religieuses et une pléthore³⁷ d'ONG et d'Associations de toutes sensibilités.

3.3.4. 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

³⁷ 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.

parents ou communautés. Abandonnés au milieu des leurs, 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'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.

De tout ce qui précède, on pourrait affirmer qu'il y a surtout une évolution des 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.

CONCLUSION PARTIELLE

Au total, 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 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).

Chapitre 2 : EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDEICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL BENINOIS

« 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 prévues et définies par la loi »

(Article 31 de la loi 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin)

INTRODUCTION

Le présent chapitre procède à un état des lieux des organisations syndicales dans le milieu scolaire au Bénin. En complément au contenu du chapitre précédent, celui-ci aborde le syndicalisme en milieu scolaire, pour analyser ses pratiques, organisation, fonctionnement, puis son évolution. Le développement rapide du syndicalisme en milieu scolaire, peut avoir comme origine ou source, le système éducatif lui-même. C'est pourquoi, avant d'aborder toutes ces questions liées à l'évolution du syndicalisme en milieu scolaire, disons brièvement quelques mots sur le système éducatif formel béninois.

1. BREF APERCU DU SYSTEME EDUCATIF FORMEL

1.1. Genèse

L'historique de l'école béninoise telle qu'on l'aperçoit de nos jours, remonterait vers 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 via Ouidah, où il aurait fixé sa résidence. C'est dans ce cadre qu'il a ouvert plusieurs écoles confessionnelles d'obédience catholique, avant de devoir faire face à la demande du gouverneur des colonies de faire des écoles laïques comme en France. Soulignons au passage qu'à ce propos, le professeur d'université et historien, Jérôme Alladaye, a affirmé qu'« *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 de 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).

Dès lors, 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...* ».

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 est important de préciser qu'à cette période, l'école n'avait pas connu une crise aussi cruciale comme celle contemporaine. Cela serait dû aux faits que:

- 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 (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.

Depuis cette période, l'école a beaucoup évolué. Quelques faits majeurs ayant jalonné son histoire, sont résumés dans le tableau XXXIX placé en annexe.

1.2. Environnement institutionnel

L'un des sujets qui fâchent les syndicats d'enseignants, c'est le cadre institutionnel de l'Education 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 grèves ? Ce sont ces questionnements qui ont suscité l'analyse suivante.

1.2. 1. Analyse de l'ancrage institutionnel

De nos jours, l'Education formelle regroupe l'enseignement maternel, l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire général, l'enseignement technique, la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et l'alphabétisation. En effet, c'est tout cet ensemble géré par une administration déployée depuis le niveau central jusqu'à celui décentralisé, qui constitue ici le système éducatif formel. Cependant, il est important de rappeler que la présente recherche ne prend pas en compte l'ensemble de tout le système éducatif. Il s'est limité aux niveaux maternel, primaire et secondaire.

Le système éducatif au Bénin dans son évolution depuis l'accession du pays à l'indépendance, a connu plusieurs réformes tant sur le plan institutionnel que celui de la politique. Ainsi, 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, l'Education a connu d'énormes changements institutionnels. Ainsi, jusqu'à l'avènement de la Réforme de 1975, un seul ministère, le Ministère de l'Education Nationale, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports s'occupait du secteur. De 1975 à la Conférence Nationale des Forces Vives de la Nation de février 1990, quatre ministères se sont partagé la tutelle du système. Avec les contestations à la fois politiques et institutionnelles de 1990, le chef du gouvernement à l'époque a fait le choix d'un système unique d'administration de l'Education. On est revenu par conséquent, à un Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique. Pendant cette période, la culture et l'alphabétisation étaient toujours logées dans un autre ministère. En 2001 de nouveau, l'Education est placée sous la tutelle de quatre ministères que sont :

- le Ministère des Enseignements Primaire et Secondaire (MEPS), s'occupe aussi de l'enseignement maternel qui n'est pas explicitement mentionné dans la dénomination du ministère ;

- le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) a en charge l'éducation formelle (les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle) et l'éducation non formelle (les apprentissages) ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) dont relèvent les universités et tous les établissements d'enseignement supérieur (les Instituts Universitaires de Technologie et les établissements de formation au BTS et autres formations professionnelles) ;
- le Ministère de la Culture, de l'Artisanat et du Tourisme (MCAT) définit et gère la politique culturelle du Bénin. Il s'occupe de l'alphabétisation des adultes.

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, on a 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'Education, mauvaise gouvernance etc.). Elle ferait même actuellement l'objet de revendications de la part de certains responsables syndicaux pour qu'on revienne à un système unique.

1.2. 2. Etat du personnel

Au niveau du MEMP tout comme du MESFTPRIJ, on distingue essentiellement deux catégories de personnels : les enseignants et les administratifs.

Cependant, du côté du MEMP on observe, en plus des APE et ACE, la présence d'autres statuts³⁸ 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 ;
- des agents recrutés par les partenaires au développement ;
- des occasionnels payés sur les fonds spéciaux des juridictions ;
- des agents financement communautaire ;

³⁸ 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 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 niveau du MESFTPRIJ, le personnel est composé d'APE et ACE avec un effectif³⁹ de 7919 dont 7747 enseignants tous corps et statuts confondus. Au niveau du personnel enseignant, les APE et les ACE représentent respectivement 41,82% et 58,18%.

Tous ces personnels sont répartis dans les différentes administrations centrales et déconcentrées des ministères concernés, ainsi que dans les établissements scolaires publics (EM, EPP, collèges et lycées).

Par ailleurs, les différentes catégorisations par enseignement, corps et statut sont sujettes à des discriminations de plus en plus accentuées, notamment dans le traitement des salaires et primes.

1.2.3. 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 aux rangs desquels figurent entre autres :

- l'insuffisance des infrastructures scolaires (écoles, collèges, lycées, salles de classe, salles de professeurs, bureaux et magasins, terrain des sports, latrines scolaires etc.) ;

³⁹ MESFTPRIJ, Plan de formation 2011-2013, 2010

- les problèmes relatifs à leur dotation en équipements et fournitures scolaires, notamment la question des subventions ;
- le déficit d'enseignants (tous corps confondus) en raison de l'effectif pléthorique dans les classes, la norme 1 enseignant pour 50 élèves n'est pas encore une réalité dans les établissements publics ;
- la mauvaise qualité de l'offre de formation due aux problèmes de grève et surtout, la non-qualification des enseignants reversés ou recrutés depuis un temps 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.);
- le retard et la modicité des subventions aux établissements scolaires ainsi que leur mauvaise gestion ;
- les difficultés liées au système de rémunération (salaires, primes) ;
- etc.

Ainsi, comme on pourrait s'y attendre, la plupart des problèmes et dysfonctionnements enregistrés dans ce sous-secteur ferait l'objet de toutes formes de revendication. Toutefois, les investigations menées dans le cadre de l'étude, révèlent que les enseignants et leurs syndicats sont plus intransigeants sur les revendications à incidence financières ou de carrière (salaires, primes, subventions, avancements, reversements), que sur les autres types de revendication (amélioration des offres d'enseignement...).

De nos jours en dehors des salaires, 64 primes sont concédées aux travailleurs en général par le Gouvernement au lieu de 16 telles que prévues par les textes en vigueur.

De ce qui précède, on pourrait croire que le nombre des primes accordées aux travailleurs est très élevé. Or, ce qu'on constate en général, c'est que les salaires

sont noyés par les primes. 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 du point de vue de l'éthique et des revendications au nom d'une justice sociale, ont mis en exergue les faiblesses du système de rémunération béninois. Ce système fait actuellement l'objet de réforme avec beaucoup de résistances.

L'un des aspects qui fâchent les travailleurs, c'est le fait que les salaires, les coûts des biens sur le marché et les niveaux de vie, n'évoluent pas de façon parallèle. Dans cette optique, on constate que l'augmentation des salaires évolue moins vite que les prix des produits sur le marché.

Tableau XXII: Comparaison de l'évolution des salaires avec la fluctuation de prix de quelques biens sur le marché, dans la ville de Cotonou

Désignation	Situation 2000 St1	Situation 2012 St2	Taux de croissance calculé en pourcentage $Tx = 100 \times (St2 - St1) / St1$	Observation
Salaire brut d'un instituteur en début de carrière	38 000	54 000	29,62	Comparaison faite sur le marché de la ville de Cotonou, capitale économique, siège du Gouvernement, des Centrales/confédérations syndicales, des représentations diplomatiques et vitrine du Bénin. Elle sert souvent de référence.
Salaire brut d'un enseignant titulaire de la maîtrise en début de carrière	68 000	108 000	37,03	
Prix d'achat d'une tonne de ciment	64 000	90000 à 100 000	36	
Prix d'achat d'un matelas PEB super dur (2 places)	22 000	92 000	76,08	
Prix d'achat d'un kilogramme de maïs	100	250	60	
Prix d'achat d'un kilogramme de gari	100	350	71,42	
Prix d'achat de la petite boîte de sucre (saint Louis)	225	500	55	
Energie électrique (Tranche sociale en Kwh)	56	78	28,20	
Pétrole lampant (1L)	250	500	50	
Frais de location d'un appartement à deux pièces (1salon + chambre à coucher avec un standing moyen)	15000	35000	57,14	

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

De l'analyse du tableau, on constate aisément que les prix des produits et biens sur le marché évoluent plus vite que les niveaux des salaires. Il en découle alors un amenuisement du pouvoir d'achat des fonctionnaires en général, et particulièrement des enseignants.

Dans la même perspective, lorsqu'on cherche à voir les primes que gagne le personnel enseignant, ce qu'on constate est résumé au tableau ci-dessous.

Tableau XXIII: *Comparaison des avantages en termes de salaires et primes accordés aux enseignants en situation de classe ou en position sédentaire*

	Enseignants en situation de classe	Enseignants en position sédentaire	Observations
Avantages ⁴⁰	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 20011

Par ailleurs, pour compléter le tableau précédent, 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, coûte aux contribuables environ 109 000 francs CFA. Les enseignants estiment que c'est insuffisant, d'autant qu'il existe dans le même Etat, des fonctionnaires ayant les mêmes diplômes

⁴⁰ Il faut ajouter la prime de correction des copies d'examens

qu'eux, et qui gagent beaucoup plus. C'est l'une des injustices sociales qu'on enregistre dans l'administration béninoise, et qui font souvent soulever les enseignants. C'est pourquoi, ces enseignants souhaitent avoir de la part de l'Etat, un statut particulier pour pouvoir bénéficier de plus d'attention. Ils l'ont fait savoir à qui de droit, à travers des pressions multiformes sur le Gouvernement, qui a finalement cédé en leur concédant une allocation à la fonction enseignante, estimée à 25% du salaire brut. Une mesure applaudie au départ par le monde des enseignants qui, à la suite de sa généralisation à tous les APE, ont vite fait de déchanter et se sont aussitôt mis dans des processus de grèves tous azimuts, car ils s'étaient sentis frustrés et lésés. A cela s'ajoute une autre frustration, car l'analyse du tableau précédent révèle que le Gouvernement est revenu sur un certain nombre de droits déjà acquis, notamment la suppression par le MEF de la prime de zone déshéritée. Malgré les mouvements de grève tous azimuts et les autres formes de pression, le Gouvernement est, non seulement resté campé sur sa position au moment du déroulement des présents travaux de recherche, mais a 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 2012-2013 sont 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 ;
- le paiement 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 n'a pas pu donner une suite favorable à toutes ces revendications. Pourtant, la nouvelle année scolaire s'est déroulée et achevée 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 au Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social de chacun des ministères concernés, qui essaie de tenir ses assises périodiques, même si on observe parfois un long retard. 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 demeure encore entière.

Ayant dépassé largement la norme de convergence de la zone UEMOA qui recommande aux Etats-membres d'utiliser seulement 35% de leur budget national pour le paiement des salaires, alors que l'Etat béninois se trouve déjà à un taux d'environ 47% en 2010. Le Gouvernement se retrouvant dans la ligne de mire des institutions financières internationales dont le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale, donne l'impression qu'il n'a plus d'autres marges de manœuvre.

Pour donner satisfaction à cette revendication, le Gouvernement estime que les travailleurs devront 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 nationales. En conséquence, ils en appellent à la bonne gouvernance, à la réduction du train de vie de l'Etat, à la diminution des écarts entre les salaires des travailleurs et les salaires politiques.

Dans les deux cas, le but visé, qui est l'amélioration des conditions de vie et de travail des Agents de l'Etat y compris des enseignants, reste le même. Cependant, les approches sont différentes, compte tenu des intérêts des uns et des autres.

2. EVOLUTION DU SYNDICALISME EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN

La démarche rétrospective consiste ici à fouiller dans le passé pour analyser l'action syndicale, telle qu'elle était vécue dans la société béninoise depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. L'enjeu, c'est d'observer ce qu'elle a été et ce qu'elle est aujourd'hui, pour prospecter ce qu'elle pourra devenir dans le futur, particulièrement en milieu scolaire.

2.1. Historique

Une question qui ne manque pas d'intérêt, c'est de savoir à quand remonte le syndicalisme dans le milieu scolaire au Bénin. Les recherches documentaires, l'exploitation des ressources internet et les entretiens avec des intellectuels sexagénaires, 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 Europe occidentale et en Amérique du Nord à la fin du XVIII^e siècle et au début du XIX^e siècle. Il aurait tiré ses racines dans de nombreuses associations ouvrières telles que les mutuelles, les sociétés d'entraide ou 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'étendre plus tard aux autres catégories ouvrières au milieu du XIX^e siècle, et aurait atteint les employés au début du XX^e 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 le poids de la colonisation, à l'exception de l'Afrique du Sud, où le syndicalisme (des Blancs comme des Noirs) est antérieurs à 1914.

Si, en Afrique Occidentale Française (AOF), les premiers contacts entre les Africains et les Européens remonteraient au XVI^e siècle, c'est bien après que le syndicalisme fut introduit dans un contexte colonial dans cette partie du continent africain vers les années 1900.

Selon l'historien sénégalais, Iba Der Thiam, 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.

Il paraît, à en croire cette source, que 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 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 gamme 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 délibérant de l'influence des syndicats métropolitains.

C'est à la suite de ces événements que serait développée dans un contexte de répression, une nouvelle agitation dans le milieu des cheminots. Cette agitation serait déclenchée le 19 avril 1947, à la veille de la visite du président de la République française. Une courte grève qui aurait permis d'abord d'aboutir à un accord sur un cadre unifié pour tous les travailleurs, et le rejet de la proposition de licenciement de 3 000 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 20 000 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 événements se seraient suivis, comme par exemple, la grève d'avertissement de 24 heures du 9 septembre 1948 à Dakar.

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, 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 XX^e siècle, cette tutelle se fait moins pesante.

La période, allant de 1945 à nos jours, marque la reconnaissance par tous les 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 en AOF.

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 vie 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 ils avaient 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 inter-syndicales 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;
- 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 certaines personnes civiles et qui avait suscité au départ beaucoup d'espoir. 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 peuple 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'UNSTB d'avant) qui était arrimé au dispositif institutionnel du parti-état, si bien que l'action syndicale s'exerçait sous son contrôle;

- 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.

Encadré 5 : *Propos d'un syndicaliste, membre du Parti Communiste du Bénin*

Par rapport à la relation entre le droit de grève et le droit à l'éducation, il faut dire que le droit à la grève donne un coup de pouce au droit à l'éducation, à une bonne éducation moderne et ouverte à tous. Il faut aussi dire que le droit à l'éducation, une bonne éducation permet aussi d'assurer le droit à la liberté parce les hommes bien instruits, bien cultivés, connaissant l'histoire des peuples et autres, savent que face à l'inacceptable, qu'ils doivent se lever pour dire non. C'est d'ailleurs pour cela que les syndicats sont créés.

2.2. Situation actuelle du syndicalisme en milieu scolaire au Bénin

Au Bénin, on note dans le milieu scolaire un monde syndical aussi diversifié que varié, qu'on peut appréhender à deux niveaux.

2.2.1. Au plan national

Au sommet, on dénombre sept (8) centrales ou confédérations syndicales auxquelles sont affiliés la plupart⁴¹ des syndicats présents au Bénin, y compris ceux du secteur de l'Education. On retiendra chronologiquement par rapport à leur acte de naissance, les organisations syndicales faîtières suivantes.

- **UNSTB** (Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin)

Il s'agit de la première centrale créée le 17 Novembre 1974 pendant l'ère révolutionnaire. 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

⁴¹ Nous disons "la plupart" parce qu'il en a qui ne sont pas affiliés.

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.

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 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 fonds 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, seulement trois 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 et dernière mandature date de moins d'un an, à la suite de la démission ayant mis fin à la deuxième mandature. Elle 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 fameuse conférence nationale des forces vives de la nation. Elle compte 6 fédérations y compris celle de l'Education. 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, et a connu à sa tête le passage de 4 secrétaires généraux. A la date des enquêtes, on y dénombre 11 fédérations que partagent au moins 100 syndicats de base.

- **COSI** (Centrale des Organisations Syndicales Indépendantes)

Portée sur les fonds baptismaux, le 24 mars 1993, il n'y a pas si longtemps, que cette Centrale syndicale a connu un nouveau bureau exécutif en février 2012. C'était au profit de la troisième mandature. Le nouveau bureau a été installé après des heures de débats houleux entre les congressistes qui sont finalement parvenus à un consensus.

- **CGTB** (Confédération Générale des Travailleurs du Bénin)

Elle a été créée le 12 juillet 1993, et depuis cette date, c'est le seul et même secrétaire général qui est encore en place.

- **CSPIB** (Confédération des Syndicats du secteur Privé et Informel du Bénin)

Mise sur les fonds baptismaux, le 31 octobre 1999, elle est à sa quatrième mandature, avec 24 syndicats de base, organisés en 4 fédérations syndicales.

- **CSUB** (Centrale des syndicats Unis du Bénin)

- **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. Elle regroupe entre autres, trois (3)

fédérations professionnelles, six (06) cellules départementales et une trentaine d'organisations à la base.

Par ailleurs, il existe des syndicats qui ne sont affiliés à aucune des centrales ou confédérations syndicales supra citées, et se retrouvent par conséquent, sur la liste des indépendants.

2.2. 2. Au niveau sectoriel

Deux ministères sont concernés : le MEMP et MESFTPRIJ. Selon le registre officiel respectif, on a pu dénombrer au niveau du premier 72 syndicats d'éducation ou d'enseignements, contre 54 pour le second. Ce qui fait un total de 126 syndicats dans le milieu scolaire.

De l'analyse des données supra, c'est la pléthore d'organisations syndicales qu'on observe, aussi bien au sommet qu'à la base. Ce qui implique la présence de plusieurs interlocuteurs aussi variés que multicolores, dont il faut souvent tenir grandement compte, dans les cadres des 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 exagéré d'organisations syndicales, hypothéquerait l'aboutissement d'un réel dialogue entre les acteurs.

Encadré 6 : *Propos d'un syndicaliste radical rencontré à Porto-Novo*

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 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 de bureaux nationaux devant être établis entre Porto-Novo et Cotonou, les membres des bureaux départementaux devant être établis chacun à sa base, ça fait qu'on a des difficultés énormes à établir l'équilibre quantitatif et qualitatif au plan du redéploiement du personnel. 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 vivre.

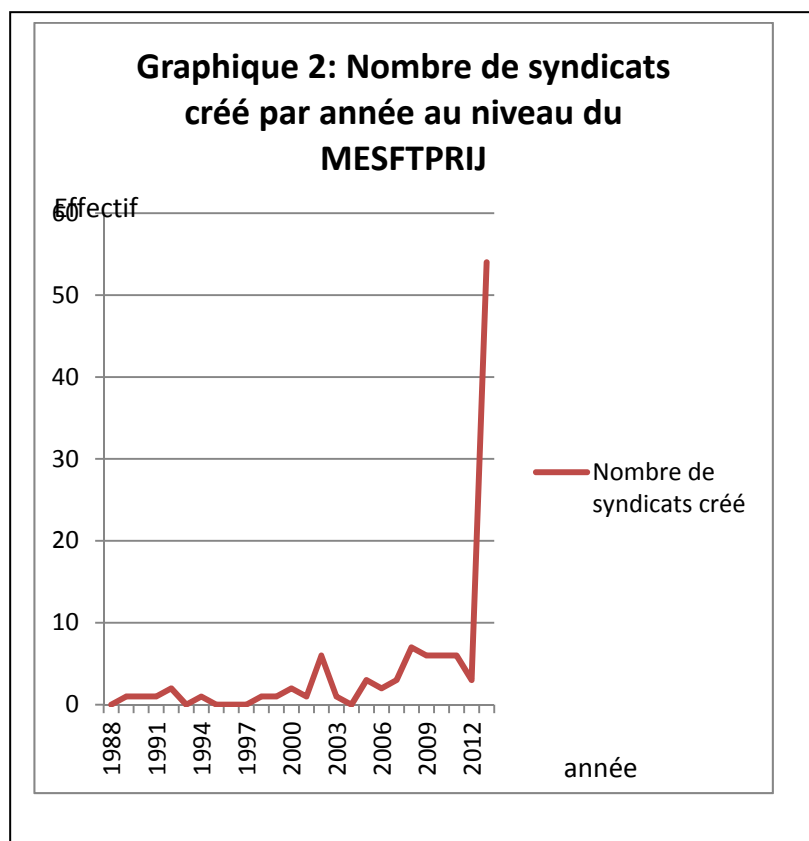
2.3. Evolution de la croissance démographique des organisations syndicales de base.

2.3.1. Situation en milieu scolaire (Exemple du cas du MESFTPRIJ)

Le tableau ci-dessous et le graphique qui lui est associé donnent ici une idée précise sur cette évolution numérique des syndicats de base de ce ministère sectoriel dans le temps.

Tableau XXIV: Evolution numérique des syndicats de base du MESFTPRIJ dans le temps

Année	Nombre de syndicats créé	Observation
1988	0	Evolution numérique presque stationnaire oscillant entre 0, 1 et 2
1989	1	
1990	1	
1991	1	
1992	2	
1993	0	
1994	1	
1995	0	
1996	0	
1997	0	
1998	1	
1999	1	
2000	2	
2001	1	
2002	6	Regain d'activité syndicale avec une évolution numérique rapide en dents de scie avec un pic
2003	1	
2004	0	
2005	3	
2006	2	
2007	3	
2008	7	
2009	6	
2010	6	
2011	6	
2012	3	
Total	54	
Moyenne/an	2,08	



Source : Extrait de données des registres DGAI/SAAP, février-juin 2013

De l'analyse de 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, c'est-à-dire, ces dernières années au niveau du MESFTPRIJ.

Le même phénomène s'observe également au niveau du MEMP, avec beaucoup plus d'acuité a-t-on confirmé au niveau 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.

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 apparait 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). C'est la crise de la contractualisation du système éducatif, due à la bureaucratie de l'administration béninoise, aux problèmes d'injustices sociales et surtout, au manque de confiance envers l'administration, les organisations syndicales aînées ne considèrent pas forcément leurs besoins comme des priorités.

Par ailleurs, d'autres éléments d'explication sont à explorer.

2.3.2. Analyse comparative de l'évolution des organisations de la société civile, des syndicats et des partis politiques

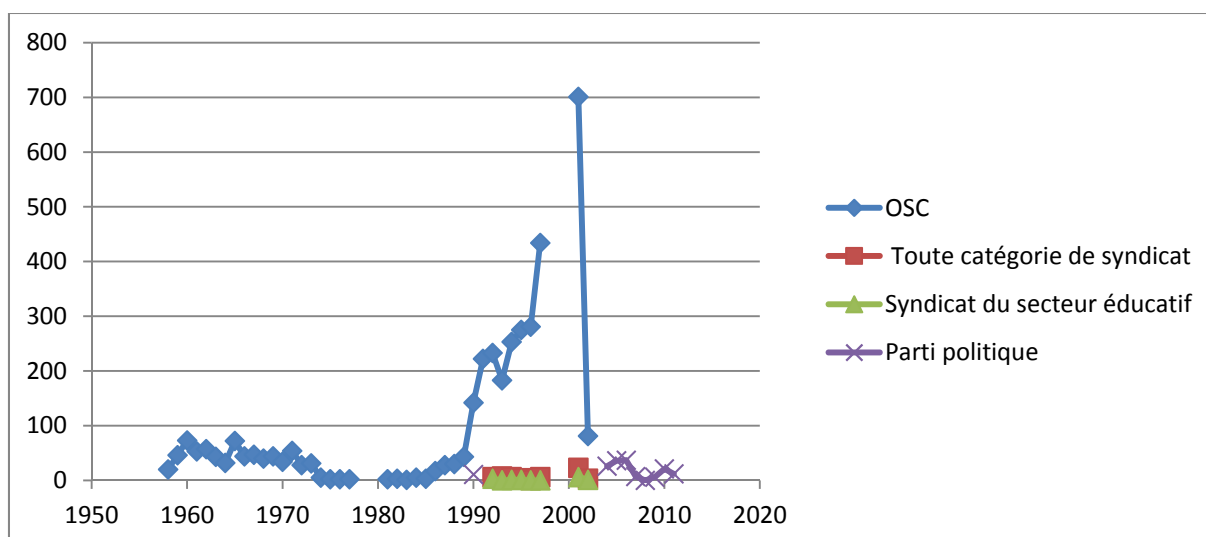
Quand on s'exerce à comparer l'évolution des syndicats du système éducatif à celle des syndicats en général, des ONG/associations, et des formations politiques, le tableau ci-dessous donne quelques informations chiffrées au cours de certaines périodes de l'évolution du Bénin.

Tableau XXV : *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 2013



Graphique III: Evolution des Organisations de la Société Civile

L'examen du tableau XXV et du graphique associé, montre que c'est après l'an 1989, qu'on a assisté à une croissance rapide ressemblant à une progression géométrique des OSC, accompagnée de l'apparition des syndicats y compris ceux du système éducatif, et des partis politiques.

En effet, la période d'après l'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. De ce qui précède, on pourrait tenter d'expliquer cette évolution plus ou moins rapide desdites entités, par deux nouveaux éléments qui ne s'excluent forcément pas. Il y a donc *l'espace démocratique retrouvé, la pluralité et la diversité* que prône le système démocratique béninois, qui se veut *intégral et non limitatif* (le multipartisme intégral, le pluralisme syndical, la liberté d'association et d'opinion, etc.).

2.3.3. Analyse des conditions requises pour créer une OSC ou un parti politique

On procédera 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 suivant donne ici quelques illustrations.

Tableau XXVI: *Listes des pièces à fournir pour créer une OSC ou un parti politique*

Pièces à fournir lors de la création de		Observation
Organisation de loi 1901 : OSC/Syndicat	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, casier judiciaire, certificat de résidence) par département	C'est la nouvelle charte des partis politiques qui l'exige. A cinq (5), on peut créer un syndicat
Deux (2) chemises dossiers à sangle	Néant	
Un compte logé à la Direction		Avant avril 2012, il fallait payer

Générale du Trésor Public dans lequel est versée une somme de 50000 francs CFA		une somme de 7000 francs CFA. Cette somme représente les frais d'étude de dossier. Les partis politique ne paye rien.
Néant	Projet de société	En quatre (4) exemplaires

Source : Extrait de données des registres DGAI/SAAP, février-juin 2013

Quand on analyse les conditions telles que décrites dans le tableau XXVI, 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*. Mais on y note cependant, 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 dans le monde syndical pour un oui ou non.

3. ASPECTS SOCIO-ORGANISATIONNELS

3.1. Organisation institutionnelle et fonctionnelle

Au Bénin, les responsables syndicaux entreprennent tout ce qui concourt à la défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs, particulièrement des syndiqués.

3.1.1. Fonctionnalité

Régis par le décret 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales 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 la circonstance, ils peuvent décider de se mettre ou de se rallier ponctuellement à un creuset ou à un front, pour mutualiser leurs moyens et stratégies, en vue de mettre plus de pressions sur les gouvernants.

En général pour le fonctionnement d'un syndicat, ce dernier est doté de trois organes :

- **l'Assemblée Générale** : c'est l'organe délibératif et de décision. Autrement, 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 placée une personnalité appelée communément le Secrétaire Général. Le secrétariat général peut être appuyé dans le cadre de sa mission 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

3.1.2. Structuration

Au Bénin, il existe un modèle-type de structuration pour les organisations syndicales. Conformément au décret N° 2006-132 du 29 mars 2006, portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critère de représentativité, les organisations de travailleurs sont structurées en syndicats de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales.

Pour le cas particulier de l'UNSTB qui est la plus vieille 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 du bureau national de l'UNSTB.

Par ailleurs pour plusieurs raisons, certaines centrales ou confédérations syndicales ne sont pas encore parvenues à mettre en place tous leurs démembrements comme ce décret l'exige.

Par ailleurs, pour assurer leur mission en vue d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, les syndicats en milieu scolaire ont besoin des ressources.

3.1.3. Sources de financements

Les enquêtes ont permis de constater que les syndicats ont recours en général à plusieurs sources de financement de leurs activités. Il s'agit :

☞ des cotisations

Théoriquement, c'est la première source de financement de l'action syndicale. Or dans le contexte béninois, quel que soit le niveau (centrale, 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. 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. Ce qui fragilise la mise en œuvre de l'action syndicale.

☞ des apports ou contributions personnels des responsables syndicaux

Face aux difficultés de mobilisation des cotisations, les principaux responsables syndicaux sont 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 personnes généreuses ou leurs leaders, des dons ou des libéralités. En fait, il s'agit des personnes convaincues de la nécessité de promouvoir des actions syndicales, ou admiratives de la notoriété, ou de la réputation de certains responsables syndicaux.

☞ **des perdiems et autres frais découlant de la participation à un séminaire ou forum**

Il s'agit des ressources aléatoire 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 reversés dans la caisse du syndicat.

☞ **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 syndicales lors des élections municipales.

☞ **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 au niveau de la bourse de travail, l'exploitation des cantines, etc.

☞ **des sources informelles ou illicites**

Il s'agit surtout des pratiques de corruption. Celle qui est plus visible, qu'on perçoit et dont tout le monde parle, c'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 ou redevance à laquelle s'adonnent certains responsables syndicaux, après avoir rendu un service à un militant ou syndiqué. Théoriquement, lorsqu'un responsable syndical vous aide par exemple à gagner ou maintenir un quelconque avantage, vous lui êtes redevable moralement, mais vous n'êtes pas obligé de lui donner quelque chose en compensation. Or, de nos jours, on vous exige d'abord une

contrepartie sans laquelle, le syndicat ne pourrait vous venir en appui pour transformer vos besoins 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.

3.2. Activités syndicales

3.2.1. Activités traditionnelles du syndicat en milieu scolaire

- **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 thématiques relevant de leurs champs d'intérêts. Le plus souvent, ils abordent soit, des thèmes relatifs à la vie syndicale et au militantisme, soit des thèmes en relation avec leur vie professionnelle.

- **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 comme 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 revendications.

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 XXVII: *Point des revendications au niveau du MEMP selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière*

Période	Document de référence	Type de revendications à satisfaire	Revendications au niveau MEMP : session d'août 2008		
			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, février-juin 2013

L'analyse du tableau révèle que 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.

Tableau XXVIII: *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 XXVIII, il découle que l'essentiel sinon la quasi-totalité 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.

Tableau XXIX *Point des revendications au niveau du MESFTPRIJ selon qu'elles génèrent ou non une incidence financière (session d'août 2008)*

Nature des revendications à satisfaire	Revendications au niveau MEMP : 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 : Rapport de la Session d'Août 2008

De la lecture du tableau XXIX, 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. L'étude n'étant pas étendue au niveau supérieur, on ne sait pas ce qui se passe exactement avec le MESRS par rapport aux revendications. Ce qui est incontestable, c'est que ces trois ministères sont de la même génération, ils évoluent dans un même et unique contexte, et peuvent par conséquent, être confrontés à des problèmes identiques. Dans tous les cas, on note que les nouvelles générations d'enseignants s'alignent, 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.

Tableau XXX : *Point des revendications au niveau du MESFTPRIJ selon le niveau de satisfaction (session d'août 2008)*

	Revendications au niveau MEMP : 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	Commencer un comité de préparation/ Prise de note de service/ Tenue	Revendications dépassées/ Introduction	

		de satisfaction/ Satisfaction partielle/Satisfactio n progressive/ Projet validé mais il reste des amendements	de séminaire ou de séance de travail ou de concertation/Discussio ns 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	d'une communication en conseil des ministres//Relèv e des prérogatives de l'Etat/ A étudier au niveau de la commission interministériell e / A supprimer/ A verser dans la plate forme revendicative spécifiques dues aux secteurs privés/ Confère négociation entre centrales et le Gouvernement	
--	--	--	---	---	--

Source : Rapport de la Session d'Août 2008

Le tableau XXX montre que c'est une proportion infirme (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.

Comme on le constate, 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 réclamations ou exigences apparaissent, et s'ajoutent aux anciennes non encore réglées et qui s'accroissent. D'une part, les revendications sont en relation avec la multiplication exagérée des problèmes, compte tenu des données démographiques et de l'ultra-syndicalisation dans le secteur de l'Education.

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 conclure 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 lignes nous édifieront davantage. Ce qui est certain, une plate forme revendicative trop 'engraissée' en revendications pléthoriques et non limitatives, compliquerait la tâche à l'Etat qui ne pourra pas leur trouver des solutions. Pour venir à bout de ce problème, l'Etat doit faire preuve de beaucoup d'imaginations et d'innovations.

3.2.2. Mouvements de grève ou de protestation

Au regard de la constitution béninoise, la liberté syndicale et l'exercice du droit de grève sont des droits absolus. Autrement, il s'agit des droits absolument fondamentaux, consacrés non seulement, par la loi fondamentale, mais aussi par l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT), dès sa création par le Traité de Versailles, et qui ont été considérés comme tels. Parmi les 189 conventions existantes, ce sont deux des huit conventions fondamentales qui sont consacrées aux libertés syndicales, ce qui inclut nécessairement le droit de grève. Les libertés syndicales et le droit de grève sont donc, non seulement encadrés, mais ont une base juridique tant au niveau national qu'international. Dans cette perspective, pour rappeler une des normes sacrées internationalement reconnues au profit des libertés syndicales, Pierre Lyon-Caen⁴² indique que : «... *La grève*

⁴² 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
Mémoire de DEA présenté et soutenu par l'auditeur HOUNTOHOTEGBE-GANYEHESSOU Godefroy Clément P. Page 194 sur 310

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 ». Celui-ci poursuit par ailleurs, quand il lui fallait apprécier la situation des grèves incessantes dans le contexte du Bénin, que « *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 employés. 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 ».*

Pour revenir au contexte béninois, il faut préciser que les travailleurs organisaient déjà les mouvements de grève, ou des formes de contestations clandestines sous le régime révolutionnaire, considéré comme liberticide. Mais, depuis l'avènement du Renouveau démocratique, sinon un peu bien avant, le peuple béninois exerce et continue d'exercer le plus souvent, et avec plénitude, ses droits syndicaux et de grève.

Depuis, l'exercice de la grève qui n'épargne aucun secteur ou domaine d'activité de la vie du pays, prend plusieurs formes, et se généralise quelque fois. Parmi les secteurs ayant été sérieusement secoués par les mouvements de grèves intempestifs, figure en bonne place le système éducatif.

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).

3.3. De la nécessité d'associer des statistiques à la gestion des mouvements de protestation

On a pu constater que malgré la récurrence et l'importance des mouvements de contestation en général, et particulièrement en milieu scolaire. Ceux-ci, en dehors des plates formes revendicatives, et de quelques répertoires des organisations syndicales, ne sont pas gérés avec des statistiques à l'appui, ni du côté du Gouvernement, ni de celui des syndicats.

A ce propos, il est difficile aux organisations syndicales de l'Education (Centrales ou confédérations syndicales/ syndicats de base) de dire exactement, entre autres:

- le nombre d'heures ou de jours ou encore de semaines de grèves effectué par les enseignants par année et 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 ;
- les types de revendications selon les syndicats et selon l'année de leurs (re)formulations
- etc.

Ainsi, ces manquements ne peuvent que conduire les acteurs (Gouvernement et syndicats) à régler les problèmes coup sur coup, parce que ne maîtrisant pas tous les aspects. Ce qui génère encore d'autres problèmes qu'il faut régler. 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 celui-ci 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 milieu scolaire en 2012.

(ii) Quand il s'est agi de procéder aux défalcons pour les faits de grèves, 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 défalcon n'était pas uniforme sur toute l'étendue du territoire national ; la défalcon a été opérée 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, ou 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 ne disposent pas, ou manquent des statistiques en la matière. A défaut des statistiques, on ne saurait avoir une vision globale et précise du phénomène des grèves en milieu scolaire 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 l'on souhaite voir se réaliser.

Par ailleurs, l'intégration des statistiques dans la gestion de données de grève et du dialogue social, n'est pas impossible au Bénin. L'essentiel, c'est qu'on y travaille ou s'organise pour l'effectivité de cette disposition.

CONCLUSION PARTIELLE

Pour conclure ce chapitre, il faudra retenir que le système politique et démocratique, puis les contingences sociales et économiques spécifiques caractérisant le contexte béninois, ont sans doute favorisé l'émergence des forces sociales que sont les syndicats. Ainsi, en est-il des revendications dont elles sont porteuses. L'action syndicale n'a pas été aisée. Elle n'a pas connu une évolution uniforme depuis la colonisation. Car, les syndicats ont connu aussi bien des moments de gloire que des périodes éprouvantes et tragiques.

Avec l'évolution ou les mutations sociales, les organisations syndicales béninoises, notamment celles en milieu scolaire, outrepassent leur cadre traditionnel d'interventions, et se découvrent de nouveaux centres d'intérêts qui les amènent à se radicaliser juste pour un oui, ou un non. Au même moment, les revendications prolifèrent, alors que les ressources gouvernementales s'amenuisent en raison des difficultés économiques et financières, de la mauvaise gouvernance et de la pression de plus en plus croissante des demandes sociales. C'est tout ce complexe mêlé à la politique politicienne, qui génère actuellement les tensions sociales actuelles, dont le dénouement nécessite le dialogue social entre les acteurs (syndicats-Gouvernement-patronat).

Troisième Partie

Impasse des grèves et du dialogue social
face aux défis actuels du développement :
la nécessité de se communiquer et de s'écouter s'impose à tous !

Chapitre 1: ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN

« Nous devons avoir trois ou quatre sessions normales et des sessions ordinaires ; nous peinons à tenir une dans l'année. A quoi sert ce Comité Consultatif Paritaire ? Et pourtant, il est dit qu'il est un organe de dialogue social. Comment peut-on dialoguer si nous n'avons pas l'occasion de nous retrouver... »

(Paul Issè Iko, lors de la première session ordinaire du comité consultatif paritaire tenue le 6 août 2013)

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, 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 par exemple, 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 structure 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 »*.

1. CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

En examinant l'environnement juridique et institutionnel du dialogue social au Bénin, on note la mise en place d'un certain nombre de mécanismes et arrangements suivants.

1.1. Arsenaux juridiques

Comme on l'évoquait, le dialogue en République du Bénin a une base juridique, et légale. Par conséquent, il est réglementé par un certain nombre de textes qu'on peut regrouper à deux niveaux.

1.1.1. 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, il y a principalement le *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*.

1.1.2. Au niveau sectoriel

Il s'agit surtout d'arrêtés pris par les différents ministères de l'Education pour la mise en place du Conseil Sectoriel du Dialogue Social avec les organes d'appui.

Au niveau du MEMP : il existe un arrêté ministériel.

Concernant le MESFTPRIJ, on a l'arrêté 40/MESFTPRIJ/DC/SGM/SA du 14 mars 2013 portant attribution, organisation et fonctionnement du Conseil Sectoriel du Dialogue Social.

1.2. Arrangements institutionnels

Des investigations menées, il ressort qu'il existe plusieurs types de structures, qui sont utilisées, 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.

1.2.1. Au niveau national

Au sommet de l'Etat, il existe des structures ou institutions qui relèvent aussi bien de la loi, que de la réglementation.

1.2.1.1. Du domaine de la loi

S'agissant du domaine de la loi, il a été identifié trois institutions à savoir.

L'Assemblée Nationale

Cette auguste institution 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 pratiquement 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 aujourd'hui, 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 était très mal accueillie dans le monde syndical soutenu par certaines formations politiques. Cette divergence a entraîné, de facto, le blocage du vote d'une nouvelle loi sur l'exercice du droit de grève.

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, il précise 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 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 soumises. 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. Sur 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.

1.2.1.2. 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)

Créée par décret n° 2009-519 du 16 Octobre 2009, elle a pour attributions de formuler toutes suggestions, recommandations et propositions relatives à :

- l'amélioration des relations entre le Gouvernement et les Centrales et Confédérations syndicales ;
- la création et la redistribution de la richesse nationale ;
- la création d'emplois ;
- la modernisation de l'administration publique ;
- la protection des travailleurs ;
- la protection des responsables syndicaux.

En s'intéressant à son organisation, on constate aux termes de l'article 8 dudit décret, qu'elle 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'Education 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 influencer sur l'issue et la conclusion des travaux, la Commission peut faire appel à un facilitateur désigné d'accord parties.

En dehors, de la Commission de Nationale Permanente de Concertation et de Négociation, il existe d'autres structures qui ont un rôle consultatif, mais obligatoire. C'est le cas des structures ci-dessous.

☞ **le Conseil National du Travail (CNT)**

☞ **le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique.**

☞ **etc.**

1.2.2. Au niveau sectoriel

Les mécanismes mis en place 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, 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 ministérielles⁴³ ; puis des titulaires des directions et services compétents⁴⁴, du côté des partenaires sociaux, un certain nombre de responsables syndicaux. Le but visé par la mise en place du 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 ;
- 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).

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.

Pour revenir à l'analyse de ces arrangements institutionnels, il y a lieu de faire constater qu'en dépit de l'existence d'une multitude de mécanismes

⁴³ Il s'agit entre autres, du Ministre, du Directeur de Cabinet, du Conseiller au dialogue social, du Secrétaire Général ...

⁴⁴ 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.

institutionnels pour promouvoir le dialogue social entre les différentes parties, on assiste impuissamment au déferlement des grèves ces dernières années scolaires à quelques exceptions près, comme si ces outils n'existaient pas ou ne fonctionnaient pas correctement. Or, le CSDS du MEMP comme celui du MESFTPRIJ 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 pour le dialogue social. Ainsi, c'est surtout à cette structure qu'on fait allusion quand on parle du dialogue social au Bénin. Pour la majorité des enquêtés, le dialogue doit être instauré dans le cadre de la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociation Collective Gouvernement Centrales ou Confédérations Syndicales. 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. 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, 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.

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, les institutions ne valent que, ce que valent les hommes chargés de les animer.

Au Bénin, le cadre de concertation 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.

Cependant, malgré la présence de toutes ces institutions ci-dessus citées dans le pays, que pensent les enquêtés du dialogue social au Bénin ?

1.3. Perceptions des enquêtés sur le dialogue social au Bénin

Les tableaux et les encadrés ci-dessous découlant des investigations sur le terrain donnent ici une idée sur l'opinion des enquêtés sur le dialogue social de façon générale. Celles-ci ont d'abord fait l'objet d'une analyse sommaire, avant d'être approfondies par la suite.

Encadré 7 : Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire à Natitingou

Il y a la multiplication à l'infini des acteurs au dialogue, qui fait que le pouvoir établi préfère coopérer avec les syndicats de son bord, allant du coup jusqu'à l'exclusion de véritables défenseurs des travailleurs.

De l'analyse de cet encadré, la prolifération des structures syndicales dans le système éducatif ne favorise pas le dialogue social.

Encadré 8 : Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement secondaire à Parakou

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'argents. 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.

Il ressort de l'examen du contenu des propos tenus par ce responsable que les syndicats tiennent à garder jalousement leur identité, au lieu de se confondre à la société civile.

Tableau XXXI: Répartition des enquêtés selon que le dialogue national ou sectoriel existe ou non.

Groupe-cibles	Le dialogue social existe-t-il au Bénin ?						Le dialogue social existe-t-il dans le système éducatif formel ?						Le dialogue social existe-t-il dans votre établissement ou circonscription, ministère?					
	1-Oui toujours	2-Non	3-NSP	4- Pas	5- Autre □		1-Oui toujours	2-Non	3-NSP	4- Pas	5- Autre		1-Oui toujours	2-Non	3-NSP	4- Pas	5- Autre	
Modalités	Oui	Non	NSP	PT	AR	T	Oui	Non	NSP	PT	AR	T	Oui	Non	NSP	PT	AR	T
Chef/ ménage	5	2	5	14	0	26	8	2	5	11	0	26	13	0	2	9	2	26
R. APE	0	1	4	9	0	14	14	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0	14
Directeurs d'écoles	15	20	0	42	3	80	25	10	0	42	3	80	80	0	0	0	0	80
Chef/Circ. scolaires.	5	0	0	8	0	13	5	0	0	8	0	13	13	0	0	0	0	13
Autorités Administrations. scolaires.	0	0	0	8	0	8	8	0	0	0	0	8	13	0	0	0	0	8
Enseignants non syndiqués	20	25	5	47	2	99	25	15	8	40	11	99	23	11	30	30	5	99
Enseignants syndiqués	0	30	0	9	0	39	0	30	0	9	0	39	0	30	0	9	0	39
Elèves et lycéens	10	13	28	5	2	58	10	13	28	5	2	58	10	13	28	5	2	58
Responsables. Syndicat base	2	5	0	7	0	14	2	5	0	7	0	14	2	5	0	7	0	14
Responsables centrales ou confédérations syndicales	0	3	1	3	0	7	5	0	0	2	0	7	7	0	0	0	0	7
Responsables ONG	0	2	1	0	0	3	0	0	3	0	0	3	3	0	0	0	0	3
Formations politiques	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2

Responsables d'autres ministères	0	0	0	5	0	5	0	0	0	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Responsables Institutions et PTF	0	2	1	5	0	8	0	0	1	6	1	8	2	0	1	4	1	8
Total	57	103	45	164	7	376	102	75	45	137	17	376	180	59	61	71	10	376

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

Il découle de l'analyse de ce tableau XXXI que, pendant que le dialogue au niveau national n'est pas toujours une réalité, le dialogue intermédiaire, ou à la base (ministères, circonscriptions et établissement scolaires), existe et fonctionne tant bien que mal.

Tableau XXXII: *Résultats issus de l'enquête par rapport à deux questions clés relatives au rôle d'anticipation et de la responsabilité des acteurs dans l'échec du dialogue social*

Groupes-cibles	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-Pas toujours 5-Autre						.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							
Modalités	1	2	NSP	PT	AR	T	1	2	3	4	5	6	NSP	T
Directeurs d'écoles	15	53	2	3	7	80	6	8	34	0	0	32	0	80
Chef/Circ. scolaires.	6	7	0	0	0	13	2	5	4	0	0	2	0	13
Autorités Administrations scolaire	5	3	0	0	0	8	0	4	2	0	0	2	0	8
Enseignants non syndiqués	22	63	3	11	0	99	51	26	13	0	0	0	9	99
Enseignants syndiqués	3	27	0	9	0	39	25	0	10	0	0	4	0	39
Responsables. Syndicat base	0	14	0	0	0	14	8	0	6	0	0	0	0	14
Responsables centrales ou confédérations syndicales	0	7	0	0	0	7	5	0	2	0	0	0	0	7
Responsables ONG	0	2	1	0	0	3	0	0	2	0	0	1	0	3

Formations politiques	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	2
Responsables d'autres ministères	1	2	0	2	0	5	0	2	3	0	0	0	0	5
Responsables Institutions et PTF	2	5	0	1	0	8	1	3	3	9	9	1	0	8
Total	54	185	6	26	7	278	98	48	80	9	9	43	9	278

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

De l'analyse du tableau XXXII, 66,54% des enquêtés de l'ensemble des groupes cibles mis en exergue, estiment que dans le cadre du dialogue social au Bénin, on n'anticipe pas du tout. 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, sont plus nombreux que les enquêtés qui désignent à la fois les syndicats et le Gouvernement comme les principaux responsables du blocage du dialogue social.

Tableau XXXIII: *Résultats issus de l'enquête par rapport à deux questions clés relatives à l'existence de la corruption au niveau du dialogue social et au rapport de force entre pouvoir syndical et pouvoir politique*

Groupe-cibles	Avez-vous connaissance du fait de l'introduction de l'argent dans les débats publics, ou dans le processus du dialogue social ?					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					1-Oui 2-Non 3-NSP 4-Autre					
	4-Autre□					5-Pas toujours					
Modalités	Oui	Non	NSP	AR	T	Oui	Non	NSP	PT	AR	T
Directeurs d'écoles	75	2	2	1	80	80	0	0	0	0	80
Chef/Circ. scolaires	3	7	1	2	13	13	0	0	0	0	13
Autorités Administrations. scolaires	1	4	3	0	8	5	0	0	3	0	8
Enseignants non syndiqués	73	12	7	7	99	70	7	4	14	4	99
Enseignants syndiqués	32	7	0	0	39	39	0	0	0	0	39
Responsables. Syndicat base	14	0	0	0	14	7	0	0	7	0	14
Responsables centrales ou confédérations syndicales	7	0	0	0	7	4	0	0	3	0	7

Responsables ONG	2	0	1	0	3	3	0	0	0	0	3
Formations politiques	1	0	0	1	2		2	0	0	0	2
Responsables d'autres ministères	2	3	0	0	5	5	0	0	0	0	5
Responsables Institutions et PTF	2	6	0	0	8	8	0	0	0	0	8
Total	212	41	14	11	278	234	9	4	27	4	278

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

Il ressort de l'analyse du tableau XXXIII que, pour 76,25 % des enquêtés de ce sous ensemble, l'argent intervient comme un moyen de corruption de responsables syndicaux. Pendant ce temps, 84,17% pensent que les grèves sont des occasions de démonstrations de rapport de forces entre le pouvoir syndical et le pouvoir politique

Encadré 9 : Extrait de propos d'un responsable de syndicat de base dans l'enseignement primaire à Abomey

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.

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 ?

2. Facteurs bloquant le dialogue social

Ils sont aussi diversifiés que multiples.

2.1. 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 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. Leurs pléthore et diversité donnent trop de soucis aux 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 se trouve encore à la traîne, le MEMP a réussi en collaboration avec les responsables syndicaux, à regrouper ses 72 syndicats en dix (10) entités⁴⁵ pour régler le problème de la représentativité. Comme c'est une initiative récente, on pourrait se demander si les syndicalistes resteront fidèles 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 organise au profit des travailleurs tous les cinq ans. Deux élections professionnelles sont déjà organisées, la première en 2001, la

⁴⁵ 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** : 1 entité ; **Force tranquille** : 1 entité ; **Engagé** : 1 entité ; les deux syndicats restants sont dans la **FéSEN** (confère **DIALOGUE** n°10, page 22)

seconde en 2006. La troisième devant être préparée pour les mois d'avril et mai 2013, avec l'actualisation des anciens textes, 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 peuvent refléter en rien la préséance, qu'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 (confère le 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 lorsqu'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, il est à la fois juge et partie, ce qui ne rassure souvent pas ses partenaires sociaux.

2.3. 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. 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 reconnaître 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 institutions, 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.

2.4. Gouvernance des cadres du dialogue social

De l'avis de 90 % des responsables syndicaux rencontrés, il ne saurait avoir un bon dialogue social 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 champs 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, etc.

2.4.1. 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.

Tableau XXXIV: *Quelques 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 d'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 -etc.

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.	-la dernière session du CNPCN qui s'était terminée en queue de poisson remonte à octobre 2011, ce qui suppose que celles de l'année 2012 et du premier semestre de 2013 ne sont pas organisées ; -Introduction de l'argent dans les circuits informels du dialogue social
La direction	-Difficultés managériales. -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 à leur absence aux postes de décisions. -Déficit de confiance/Suspensions	

Source : Travaux de recherche sur le sujet, février-juin 2013

2.4.2. Question de la transparence autour du dialogue social

Une des conditions pour que le dialogue aboutisse, c'est de jouer la carte de la transparence. Or, cette exigence n'est jamais un acquis pour de bon, tout simplement parce qu'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 tergiversent par exemple sur les taux de croissance et d'inflation, puis sur les indices de prix des produits, participe de la situation de non transparence. Si les syndicalistes n'arrivent pas à avoir les mêmes chiffres que le Gouvernement, et qui sont en fait ceux produits par l'Administration béninoise. 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 premier 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 mêmes avec les engagements pris. Dans ces conditions, les positions se radicalisent, et tous les acteurs sont soumis à un dialogue de sourd.

2.4.3. Liberté comme valeur autour du dialogue social

Les émissaires du Gouvernement et les partenaires sociaux ainsi que 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. Certains enquêtés, au regard de ce qu'ils observent, pensent que la liberté est en train de faire progressivement place au libertinage. C'est le cas par exemple de certains syndicalistes qui n'ont généralement pas leur langue dans la poche. Au contraire, ils ont la langue dure, on dirait même très dure. Ainsi, ils tiennent parfois à l'encontre de leurs vis-à-vis, des écarts de langages qui se heurtent à certaines susceptibilités. Ces écarts dans leurs propos, sont souvent considérés par la partie gouvernementale, comme des propos discourtois, désobligeants, ou tout simplement comme des injures.

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 deux dernières

fêtes 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.

2.5. Analyse stratégique du dialogue social en milieu scolaire selon le modèle de Crozier

Le blocage actuel du dialogue social, n'est pas sans conséquence négative sur les activités scolaires et 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.

Pour y parvenir, une matrice de diagnostic stratégique (MDS) a été réalisée et placée d'abord en annexe, puis finalement supprimée en raison du fait qu'elle occupe 16 pages. C'est de cette matrice que sont extraites toutes les informations en termes de variables recherchées pour l'analyse stratégique. Celle-ci vise à faire une analyse structurelle et du jeu des acteurs dans le cadre du dialogue social.

2.5.1. Fondement théoriques du modèle d'analyse stratégique de Crozier

Pour opérationnaliser son modèle d'analyse stratégique, Crozier a identifié quatre postulats et quatre concepts opérationnels, qu'on a résumés dans le tableau XXXV ci-dessous.

Ainsi, il recommande 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 (sociologues, spécialistes du management).

Tableau XXXV : *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'incertitude	Le système d'action concret	Le pouvoir
1^{er} 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.				
2^{ème} 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				
3^{ème} 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.				
4^{ème} 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 : Etabli à partir de l'exploitation documentaire relative aux travaux de Crozier, Février-juin, 2013

2.5.2. Application du modèle d'analyse stratégique de Crozier au dialogue social en milieu scolaire

A la lumière de cet enseignement, il est 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-dessous.

Tableau XXXVI : *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 ⁴⁶ , OPM,	Société civile/ F/APE, Chefferies traditionnelles, Confessions religieuses des parents	PTF	
Structuration	horizontale		-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
	verticale (du bas vers	- Elus locaux/ Direction d'école -Communes/ Circonscriptions scolaires -Préfecture/ Directions départementales	-Syndicat de base ⁴⁷ -Fédération ⁴⁸ -Confédération ⁴⁹ Syndicale : UNSTB, CSA, CGTB, CSTB,					

⁴⁶ Le Conseil Economique et Social : Il est régit par la loi n° 92-010 du 16 juillet 1992 portant loi organique

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Il s'agit d'Union de plusieurs fédérations

Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement

	le haut)	-Directions nationales -Ministères sectoriels -Gouvernement -Présidence de la république	COSI, CSPIB, CSUB, CSEB et 126 syndicats de base du système éducatif béninois					droit de constituer et d'adhérer à un syndicat. Cependant,
Champ d'intervention		Administratif et politique	Professionnel et Syndical	Politique et législatif	Politique	Société civile	Coopération technique et financier	les syndicats doivent déposer leur
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	statut auprès du ministère de l'intérieur pour obtenir la reconnaissance juridique, sous peine
Fonctions		Organe exécutif	Groupes de pressions syndicales	Organe législatif	Institutions de contre-pouvoir ou ad'hoc	Société civile	Assistance technique et coopération internationale	d'amende.
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,	-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	-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	législation a assoupli les restrictions aux droits de grève -le droit de grève est

Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement

		convention ratifiée par notre pays le 11 décembre 1967 -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		de facilitateur entre les vrais acteurs			reconnu à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Une nouvelle loi sur la grève a été adoptée en mai 2001, qui tout en étant inférieur aux normes internationales, représente tout de même une réponse aux préoccupations des syndicats.
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	-Vigie citoyenne -Plaidoyers -Médiation et facilitation	Participation aux cadres des concertations sur les thématiques ou aspects relevant de leur domaine de	-la loi n'autorise plus le gouvernement à interdire

Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement

	-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 ⁵⁰ - Le Conseil National du Travail⁵¹ -La Commission Nationale de Sécurité et Santé au Travail⁵² -Le Conseil d'Arbitrage ⁵³ - 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 grèves⁵⁴				compétence	- une grève, telle qu'elle soit, en déclarant qu'elle menace l'économie ou l'intérêt national. -la loi ne retire pas l'exigence d'un délai de préavis avant
--	---	---	--	--	--	------------	--

⁵⁰ Cf décret n° 2002-571 du 31 décembre 2002 portant création, attribution, organisation et fonctionnement

⁵¹ 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)

⁵² Cf décret n° 2000-178 du 11 avril 2000 portant organisation et fonctionnement

⁵³ Il comprend, un model 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

⁵⁴ 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

Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement

	Gouvernement/Centrale et Confédérations Syndicales						le début de toute action
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	de grève, mais celui-ci passe de cinq jours à trois.
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 - La marginalisation du syndicat par les autorités dans	-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 conduit à la pluralité syndicale -- Indifférence aux dispositions normatives	-Politisation à outrance				Elle impose toujours des limites en exigeant la continuité 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

Mouvements répétitifs de grève dans le système éducatif béninois face aux défis actuels du développement

	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'Education - Indifférence aux dispositions normatives -Ethno régionalisme -Mauvaise gouvernance - Politisation de l'administration	- Croissance démographique des apprenants et organisations syndicales - Déviance syndicale					les fonctionnaires de faire de grève en profitant de la marge de manœuvre, accordée par la loi, pour adresser de longues listes d'employés susceptibles d'être réquisitionnés.
Principales dispositions juridiques et administratives régissant les relations entre Gouvernement/ employeur et Syndicats	- 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 : Régit 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 syndicales dans un titre intitulé : « des rapports collectifs de travail ». - La convention générale de travail : Elle est régit 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. -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 réglementaires existent, par exemples, les arrêts de création des Conseil Sectoriel de Dialogue Social						

Source : Travaux de recherche sur le sujet, Février-juin 2013

De l'analyse du tableau XXXVI, 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 toutes les parties prenantes. Le tableau XXXVI 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 diverses mécanismes : organisation, textes de loi et réglementaires etc.

2.5.3. 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, toutes ces étapes aboutissant à la grève.

Au niveau du secteur public, précisément au niveau national et sectoriels (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 besoins 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 valorisent, ou n'apprécient pas autant ce dialogue, tel que observé depuis 2006. Car plusieurs de leurs revendications sont restées sans solutions, et pourtant un certain nombre d'arrangements institutionnels sont en place, et fonctionnent bien tant que mal, aux niveaux national et sectoriels.

Le dialogue social en milieu scolaire 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'on observe des tentatives de blocage, car la dernière session remonterait à octobre 2011. 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 réglementaires 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, c'est la centralisation et la multiplication des règles qui aboutissent à la constitution de « *cercles vicieux bureaucratiques* », et qui rigidifient l'organisation. Autrement, 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 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 traite les mécanismes de dialogue, comme une construction sociale. Cela relève de la capacité des hommes (du pays, du gouvernement, de la civile, syndicats etc.) qui, malgré leurs diversités, se donnent les moyens de collaboration dans leurs rapports conflictuels. 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 1^{er} 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 réglementaires, 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.

En représailles, le Gouvernement, après maintes hésitations, a opéré une défalcation sur les salaires des grévistes. Dans le cadre de l'application de cette sanction de défalcation, il est apparu un certain nombre de dysfonctionnements administratifs qui n'ont pas permis de traiter les grévistes avec équité. Les syndicats ayant exigé entre-temps, la rétrocession des fonds défalqués à leurs militants et face l'obstination du Gouvernement, certains responsables syndicaux ont boycotté, ou refusé de poursuivre des pourparlers de négociation, seulement pour des questions préjudicielles. Ainsi, depuis la dernière session de la commission nationale de négociation collective d'octobre 2011, le gouvernement hésite encore à convoquer et, à bonne date, les nouvelles assises de ladite commission nationale.

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 que jouissent les parties prenantes, font que leur pouvoir respectif est toujours en confrontation. D'où la nécessité de dialoguer effectivement. Toutes ces pratiques autour du dialogue ne font qu'attester le **deuxième et le troisième postulat de Crozier**. 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. 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 satisfait la revendication, ni obtenir 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 limité.**

Par ailleurs, on n'achèvera pas cette analyse stratégique, sans illustrations de cas concrets.

2.5.4. 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 certains responsables syndicaux qui ont échangé certains propos par médias interposés. On a pris soins de rapporter avec fidélité quelques extraits de leurs 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 1^{er} 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 revient affirmer sur les écrans de la télévision nationale que *« 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 que : *« on n'a jamais dit qu'il n'y aurait plus de grèves dans ce pays. Mais il y aura 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 souviene, 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 souviene 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 t-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. Pour lui, *« 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 avons 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 grèves de janvier à mars 2012 et, qui ont fait l'objet de défalcation. Il s'agit notamment du porte-parole du Front qui déclarait que *« 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 de cadre de négociation Gouvernement/centrale syndicale devant étudier avec sérénité les revendications objet de déblayage 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 on cite juste cet extrait : *« 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 maîtrisent pas les*

textes. Au lieu de chercher à museler ou de 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 mettons 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 connaître 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 »

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, la crise sociale est là et se cristallise de plus en plus. 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 qu'ils 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, il y a eu forte médiatisation de la crise sociale, notamment du blocage du processus du dialogue social dont le bilan peut se révéler plus négatif que positif. Ainsi, au-delà du souci d'information de l'opinion nationale et internationale, l'usage abusif des média 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 bourreau, 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 un revers qui n'était pas forcément attendu. L'exemple des tentatives de la politisation du dialogue social est encore vif dans la mémoire de certains enquêtés approchés, notamment l'entrée des forces politiques de l'opposition dans ce fameux débat. Cependant, les médias peuvent aider à sortir de 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 si les journalistes font correctement leur travail de médiation. Dans ce sens, les médias constituent un cadre de dialogue social.

3. PERSPECTIVES EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL AU BENIN (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 fameuse 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 favorable au dialogue. Ce n'est plus exactement le cas aujourd'hui, mais avec les déblayages 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.

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 en matière de dialogue sociale ;
- 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 sur la base de l'affrontement (violences verbales, répressions policières contre les enseignants grévistes, déblayage ou perturbation des activités scolaires, 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 mette 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 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, 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 causes, mais plutôt pour renforcer ses acquis dans le sens de la consolidation d'un Etat de droit. Car, on sait que certaines grogues 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.

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 et les principes de transparence ;

- 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 ;
- rationaliser 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, les suggestions et recommandations préconisées pour améliorer le dialogue social au Bénin sont bien sûr réalisables et à la portée du peuple béninois. Certains enquêtés à travers leur opinion l'ont affirmé avec conviction ; seulement, il existe un certain nombre de préalables.

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 efficace et efficient 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 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

Quoique le peuple béninois ait hérité de ses aïeux une culture d'oralité, le dialogue social en ces temps modernes peine à prendre, 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 scolaire.

Si la crise en milieu scolaire persiste, on est sûr de sacrifier les jeunes générations montantes, et de ne pas pouvoir doter demain la nation béninoise, des développeurs formés et préparés, pour les combats futurs de développement au profit de ce pays.

Sans dialogue social et même politique entre les enfants d'un même pays, on ne saurait progresser avec assurance vers un développement durable. A 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 2: GREVES FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT: LES SACRIFICES NECESSAIRES POUR SORTIR DE L'IMPASSE DES REMOUS SOCIAUX

« 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-Caen⁵⁵, lors de l'atelier national sur « la liberté syndicale et l'exercice de droit de grève au Bénin » du 18 au 21 septembre 2012)

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. Plusieurs pistes ont été explorées et analysées puis ont abouti à des résultats en termes de conclusion. De l'analyse de ces dernières, on constate qu'il existe des aspects sur lesquels l'Homme, qu'il soit politique, syndicaliste ou autre, ne transige pas. Autrement, 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 bien 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 par exemple, l'Education, le fonctionnariat public et le paiement des salaires aux agents de l'Etat etc. vont totalement disparaître.

⁵⁵ 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

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. C'est cet aspect du sujet auquel se consacre le présent et dernier chapitre.

1. RAPPEL DES DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT

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).

1.1. OMD et engagements pris par le Bénin

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.

1.2. Aperçu de situation actuelle

L'analyse des différents rapports d'évaluation du progrès réalisés dans le cadre des OMD révèle les résultats compilés dans le tableau suivant. Ces résultats sont formulés en termes de perspective d'atteignabilité des OMD.

Tableau :XXXVII: L'atteignabilité des OMD du Bénin au regard des indicateurs

Objectifs	Cibles	Indicateurs disponibles	L'objectif sera-t-il atteint ?		
			Probable ment (+)	Potentiell e ment (+/-)	Invraisembl ablement (-)
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'élèves 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 citoyens 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, février-juillet 2013

Si les tendances actuelles se maintiennent, certains OMD seront difficilement atteints en 2015. Ainsi, pour faire face aux défis du développement humain, le Gouvernement 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 autour 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.

1.3. Les priorités actuelles

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 entrain d'être opérationnalisées dans le cadre de la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCRCP), avec beaucoup de difficultés notamment, par des perturbations dues aux mouvements de grève dans les divers secteurs d'activité de l'administration béninoise.

2. CONSEQUENCES DES GREVES EN MILIEU SCOLAIRE SUR LE PROCESSUS DU DEVELOPPEMENT

Sans aucun doute, le droit syndical et le droit de grève existent en République du Bénin qui est, par ailleurs, un pays économiquement sous développé. Le fait que ces droits s'exercent souvent, engendre un certain nombre d'effets sur le processus de développement à tous les niveaux.

2.1. Effets dans le domaine de l'économie et de la politique

On pourrait penser que les grèves en milieu scolaire n'ont rien à avoir avec l'économie. Erreur... ! Car les grèves des enseignants supposent les arrêts collectifs de travail, suivis des déblayages parfois systématiques des lieux de travail. Or, il existe une micro-économie locale qui s'y développe souvent entre les usagers des établissements scolaires. La cessation des activités affecte négativement cette économie locale par plusieurs mécanismes. C'est par exemple, la mévente des bonnes dames dont les activités commerciales peuvent impacter l'économie locale, car le milieu scolaire 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, etc.

Avec ces exemples, on voit clairement comment les grèves en milieu scolaire 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 de façon opportune, fragilise le processus de règlement de ces conflits, car très souvent, c'est à un dialogue de sourd qu'on assiste.

2.2. Effets dans le domaine du social

On les aborde en deux séquences.

2.2.1. Effets en milieu scolaire

Les effets ici sont aussi nombreux que diversifiés. Il s'agit entre autres, pour évoquer les effets majeurs, de:

- la perturbation des activités et animations pédagogiques de l'année scolaire par les arrêts collectifs de travail;
- la prorogation de l'année scolaire par souci de rattrapage et l'achèvement des programmes scolaires 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.

2.2.2. 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 qui est un domaine social par excellence, il existe bien d'autres à savoir :

- les défalctions 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 tous points 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.

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 par exemples, 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 milieu scolaire, que toute perturbation ou cessation collective de travail, dans un milieu réputé social comme celui des établissements scolaires, 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, comme le droit à l'Education 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.

3. PROBLEMATIQUE DE LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS

3.1. Le droit de grève peut-il être réglementé, restreint ou supprimé ?

Le débat est actuellement en cours au Bénin et fait jaser beaucoup de béninois, notamment entre les acteurs politiques et les forces sociales. A l'état

actuel de la constitution béninoise qui fait du droit syndical et du droit de grève des principes cardinaux des libertés syndicales, cela ne peut être possible dans le cadre de la loi. Or, l'actuelle constitution ne permet que sa réglementation et non suppression. Pour aboutir à cette dernière fin qui 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 divise les membres de la société béninoise. Dans cette optique, l'Eglise catholique fait observer que : « *en régime démocratique, aucune réforme qui suscite de fortes tensions et oppositions n'a jamais profité à un peuple qu'elle divise. A qui et à quoi servirait la révision dans la division, sinon à mettre en péril la paix de la Nation ?* » (Conférence Episcopale du Bénin, 2013).

Quand on sort du contexte béninois, intéressons-nous à ce que disent les conventions de BIT, et ce, avec le Magistrat français Pierre Lyon-Caen⁵⁶ qui pense que : « *dans toute une série d'autres professions, le droit de grève peut être réglementé, restreint voire supprimé : ce sont les services dits essentiels. Ils donnent 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 énormes sur la santé publique* ». A la suite du développement précédent, il est important de faire remarquer que le document sur 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 grèves au niveau national. 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*

⁵⁶ Avocat général honoraire à la cour de cassation, membre de la commission des experts pour l'application des Convention et Recommandation de l'OIT

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 ».

3.2. Le droit de grève peut-il être réglementé, restreint ou supprimé en milieu scolaire ?

Au regard des conséquences 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 scolaire, 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. Pourquoi ne pas recourir par exemple, au système d'alerte social ou à des grèves à la chinoise telle que cela se pratique dans certains pays à économie très avancée ?

3.3. Que faire alors ? La conscientisation et la responsabilisation des acteurs s'impose

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, Hegel 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 recueillies sur le terrain, il y a une demande sociale à plus de conscientisation, de responsabilisation et de tolérance des acteurs.

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 .

Bref, 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.

3.4. 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 quatre 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 sociaux 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

intervenir. Comme il est démontré, ces mutations se trouvent intimement à la base des mouvements de grève répétitifs en milieu scolaire (**première hypothèse**).

On a pu également remarquer lors des travaux de recherche, qu'il existe environ 126 syndicats de base dans le milieu scolaire ayant une existence légale sans compter les syndicats informels, qui sont aussi actifs dans le milieu, sous le regard impuissant des sept centrales et confédérations syndicales actuelles. On voit clairement qu'il y a une pléthore d'organisations syndicales qui, témoigne de l'existence effective du multi-syndicalisme au Bénin et particulièrement en milieu scolaire. 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'invite 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 prolifération des mouvements de grève, confirmant ainsi **la seconde hypothèse**.

Tels que les mouvements de grève en milieu scolaire 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. Cela dénote, l'inefficacité desdits mécanismes ; d'où la confirmation de **la troisième hypothèse**. Celle-ci stipule que les mouvements répétitifs de grève dans le secteur de l'éducation résultent de l'incapacité des mécanismes actuels de

dialogue social, de concertation, de médiation et même de règlement de crises, à assurer pleinement leurs missions et rôles.

Enfin, avec le tout dernier chapitre, on a pu évaluer quelques effets des grèves sur le développement en général et sur les OMD en particulier. Le constat fait, montre que les grèves 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. 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 en milieu scolaire hypothèquent ainsi l'atteinte des OMD (**quatrième hypothèse**).

Toutes les quatre hypothèses de départ sont donc confirmées au regard des analyses et interprétations développées tout au long du présent travail de recherche. On a beaucoup appris de l'univers syndical béninois en général, et singulièrement de celui qu'on observe en milieu scolaire.

A cette étape qui marque la vérification des hypothèses, on peut déjà conclure.

CONCLUSION GENERALE

En somme, 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. Lors des travaux de recherche, les grèves intempestives sont aperçues comme un phénomène social global empreint de susceptibilité et qui suscite le plus souvent beaucoup de passions et d'irritations parce que touchant 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 semble que la pratique syndicale tout comme, le phénomène des grèves intempestives en milieu scolaire est irréversible et, ceci, pour plusieurs raisons développées tout au long du travail. Il y a juste à rappeler qu'il s'agit surtout de la nature et de la forme républicaine de ce pays le Bénin, qui se veut être un Etat de droit et respectueux des droits de l'Homme y compris les libertés fondamentales dans un contexte social, économique et politique profondément en crise. Ceci justifie l'apparition de nombreuses organisations syndicales en milieu scolaire dont les missions traditionnelles sont sournoisement et habilement détournées de l'intérêt général au profit des aspects particuliers, individualistes et égocentriques. Aussi est-il vraisemblable que la pauvreté et la faiblesse des salaires, notamment dans le rang des agents non permanents 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. 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, et dont le règlement de certains passe inéluctablement par la révision de la constitution.

Limites et perspectives de la recherche

Au terme de la présente recherche et 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, au regard de l'organisation actuelle des acteurs, le nombre de jours de grèves effectuées chaque année, le nombre de marches et de sit-in de protestation initiés annuellement, etc. Cela a pour conséquence de ne pas pouvoir réaliser suffisamment 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. Le seul fait qu'on a substitué le qualitatif "éducatif" par celui "scolaire" dans le développement du sujet, constitue l'une des preuves des insuffisances de la présente recherche.

Par ailleurs, il est constaté qu'au Bénin, rares sont ceux qui s'y investissent réellement. Sinon, la plupart sont issues d'une formation de juriste, 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 approfondir le sujet en y intégrant le volet supérieur ou se consacrer à la gouvernance syndicale ou en encore aux mécanismes par lesquels le pouvoir politique cherche à contrôler le pouvoir syndical et réciproquement.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

A- Ouvrages

1. BEAU 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.
2. BOUDON Raymond (2009), *La Rationalité*, PUF, coll. "Que sais-je ?", 128 p.
3. BOUDON Raymond (2007), *Essais sur la théorie générale de la rationalité*, PUF, Collection Quadrige Essais Débats, 332 p.
4. BOUDON Raymond (2008), *Le relativisme*, PUF, coll. "Que sais-je ?", 128 p.
5. BOURDIEU Pierre (1979), *La distinction : critique sociale du jugement*, Minuit, Collection le sens commun, 672 p.
6. BOURDIEU Pierre (1980), *Le Sens pratique*, Minuit, les Editions de Minuit, Collection le sens commun, 475 p.
7. CHERNOW Ron (1998), *Titan: The Life of John D. Rockefeller, Sr*, Warner Books, pp. 467, 313-314, 469
8. COSER Lewis A. (1965), *Theorie sozialer Konflikte*, Neuwied: Berlin Luchterland(US-amerik. Erstaussgabe 1964), 195 p.
9. CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard(1977), *L'acteur et le système*, Le Seuil, 504 p.
10. CROZIER Michel (1964), *Le phénomène bureaucratique*, Le Seuil, 413 p.
11. DANSET Alain (1985), *Elément de psychologie du développement*, Paris, Armand Colin : Bourrellier, 2^{ième} édition, 72 p.
12. 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*, 53 p.
13. DURKHEIM Émile (2007, première édition 1893), *De la division du travail social*, PUF, 40-XLIV, 416 p.
14. DURKHEIM Émile, (2007, première édition 1897), *Le suicide*, PUF, 20-XLVIII, 463 p.
15. DURKHEIM Émile, (2004, première édition 1895), *Les Règles de la Méthode sociologique*, Presses Universitaires de France – PUF 20-XXII, 154 p.
16. 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
17. LE THANH Khoi (1981), *Education comparée*, Paris, A. Colin, 315 p.

18. LEIF Joseph et RUSTIN Gorgeo (1970), *Philosophie de l'Education*, Tome 1 et 2, Paris, Delagrave, 373 p.
19. 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.
20. MARX Karl (1845), *Thèses sur Feuerbach*, La Pléiade, Œuvres tome 3, 1033 p.
21. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1845), *L'idéologie allemande*, éd. La Pléiade, Œuvres, t.3, 1067 p.
22. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1983, première édition 1848), *Manifeste du Parti communiste*, (trad. Laura Lafargue), éd. Champ libre, (ISBN 2-85184-138-6), partie II (« Prolétaires et communistes »), pp. 47-48
23. MARX Karl et ENGELS Friedrich (1971), *La Commune de 1871*, Lettres et déclarations pour la plupart inédite [archive] - Traduction et présentation de Roger Dangeville, Union générale d'Éditions, Paris, (format pdf) , 322 p.
24. MORIN Edgard (1986), *La méthode.3. La connaissance de la connaissance*. Paris, Editions du Seuil, pp. 149
25. OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, *Anthropologie et Développement : essai en socio-anthropologie du changement social*, Niamey, APAD-Karthala, 221 p.
26. RANJARD Pierre, (1984), *Les enseignants persécutés*, Paris, Edition Robert JAUZE, 248 p.
27. ROUSSEAU Pierre (1990), *Comprendre et gérer les conflits dans les entreprises et les organisations*, *Chronique sociale*, Lyon, 170 p.
28. SIMMEL Georg, (1995), *Le Conflit*, Paris, Circé, 166 p.
29. SIMMEL Georg, (1908), *Der Streit*, in *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Berlin: Duncker & Humblot Verlag, pp.186-255
30. VANDAELE Kurt (2010), *Courrier hebdomadaire*, Volume 2079, Édition CRISP, 63 p.
31. WEBER Max (1964), *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.
32. WEBER Max (2002), *Le Savant et le Politique*, Edition 10/18, 221 p.

B-Rapports d'études, mémoires et conventions

1. BIT (2003), *Les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail*, Genève, 78 p.

2. 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.
3. 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.
4. HOUNTOHOTEGBE-GANYEHESSOU Godefroy Clément (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.
5. INSAE (2010 et 2011), *Rapport préliminaire sur l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages*, 2ème édition (EMICoV 2010 et 2011), 55p.
6. Ministère de l'Education National (1991), *Document cadre de politique éducative*, Cotonou, doc pdf, 20 p.
7. MFPTRA (2000), *La réforme administrative au Bénin, document-cadre*, Juin 2000, Cotonou, 103 p.
8. MFPTRA, *Plan de réforme et de modernisation de l'administration publique béninoise : synthèse opérationnelle des conclusions et recommandations des états généraux*, Cotonou, 66 p.
9. 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.
10. OLC, Livre blanc sur la perception de la corruption au Bénin, éditions 2008, 2009, 2010 et 2011
11. PNUD (2011), *Résumé du Rapport du Développement Humain (2010-2011)*, 28 p.
12. PNUD-BENIN (2000), *Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, (NLTPS) Bénin 2025*, ALAFIA, Cotonou, 235 p.
13. Ministère de l'Education Nationale (1996), *Table ronde secteur de l'éducation vol 1 et 2*. Cotonou, doc. pdf , 135p
14. République du Bénin, *Guide méthodologique de l'inspection du travail – BENIN*, Cotonou, 80p.
15. République du Bénin (2002), *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté au Bénin, 2003-2005*, Cotonou, 75 p.
16. République du Bénin (2007), *Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté en 2007*, Cotonou, 117 p.
17. République du Bénin (2006) *Plan Décennal du Développement du Secteur de l'Education, la politique nationale de l'Education*, Cotonou, 166 p.
18. République du Bénin (1990), *Actes des états généraux de l'Education*, Cotonou, doc. pdf
19. SNU-BENIN, Gouvernement, *Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement du Benin (UNDAF 2004-2008 et 2009-2013)*, Cotonou, 43 p.

20. 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.
21. UNESCO (2000), *Rapport final sur le Forum mondial sur l'Education tenu du 26 au 28 Avril 2000 à Dakar au Sénégal*, 84 p.

C-Revues, articles et communications

1. Colloque international AECSE des 28 et 29 Octobre 2011, portant sur « CRISE ET/EN EDUCATION: épreuves, controverses et enjeux nouveaux», communication sur le sous thème (l'axe 4 : Crise, action publique, ajustements et arrangements locaux. L'expérience du système LMD à L'UAC : entre redynamisation de l'université et permanence de la crise en éducation au Bénin) par Patrick HOUESSO, Enseignant au Département de psychologie et sciences de l'éducation à l'UAC, Université Paris Ouest, Nanterre, 8 p.
2. FORUM SUR LES REALITES DE LA PAUVRETE FACE AUX DEFIS DES OBJECTIFS DU MILLENAIRE POUR LE DEVELOPPEMENT (OMD), Communication sur le sous thème : « Evaluation des stratégies nationales de lutte contre la pauvreté (OSD, SCRP, OMD, etc.) » Par : Professeur Albert Tingbé-Azalou, Socio-anthropologue, Enseignant à l'UAC Cotonou, Octobre 2008, 31p.
3. GAGNON Mona-Josée (1991), Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique, in la revue Sociologie et sociétés, vol. XXIII, no 2, automne 1991, p. 79-95. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal. Mona Josée Gagnon enseigne au département de sociologie, Université de Montréal, C.P. 6128, Succ. Centre-ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7

D- Autres documents et publications

- Conférence Episcopale du Bénin (août 2013), *Message sur le Malaise Politique Actuel et la Révision de la Constitution*, 14p.
- Cour Constitutionnelle (2003), *Recueil des textes fondamentaux*, Cotonou
- Encyclopédie universelle
- Dictionnaire de Poche Larousse 2011
- Dictionnaire LE PETIT ROBERT
- Dictionnaire universel Hachette
- Gouvernement béninois, « 2006-2011 ; 5 ans de progrès », Document de propagande politique
- MEMP, *Publications périodiques du CSDSSR : DIALOGUE*, éditions n° 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
- MESFTPRIJ (2010), *Plan de formation 2011-2013*, 88p.
- MESFPTRIJ (2008), *Rapports d'activités des AG du CSDS*, 94 p.

- 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.
- Yayi Boni, *Agenda pour un Bénin nouveau*
- HCGC(2011), Magazine "La concertation", revue trimestrielle, N° 007, numéro unique de 2011, 36p.

E- Ressources Internet

- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_du_conflit/ Dahrendorf Ralf Gustav (1973), *Class and class conflict in industrial society*, Stanford: Stanford Univ. Press, (dt. Erstausgabe 1956) du 19/07/2012;
- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_du_conflit/ Dahrendorf Ralf Gustav (1983), *Die Chancen der Krise: über die Zukunft des Liberalismus* du 19/07/2012;
- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_du_conflit/ Dahrendorf Ralf Gustav (1987), *Fragmente eines neuen Liberalismus*, du 19/07/2012 ;
- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_sociologique, De l'esprit des lois, Montesquieu Charles (1758), (Texte de 1758, dernier état ... Chapitre I, du 19/07/2012
- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_sociologique, Théorie de la croissance, -Rostow (1960) du 19/07/2012,
- http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_sociologique Tylor B. Edward (1876, publié pour la première fois 1871 en anglais), *Primitive culture*, 2 volumes, Paris, du 19/07/2012
- <http://www.alamemeetoile.net/une-société-sans-école.html> Illich Ivan, *Une société sans école* (Deschooling Society, 1971) du 19/07/2012 ;
- [http://www.chapitre.com/chapitre/fr/BOOK/merton/elements-de-theorie-et-de-methode-sociologique/993244, aspx/](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*, un recueil d'articles du 19/07/2012
- <http://www.lexpress.fr/culture/livre/1976-le-mal-français-par-alain-peyrefitte/> Le mal français du 19/07/2012 ;
- <http://www.math.jussieu.fr/-daubin-cours/texte/Platon-républiqueVII.caverne/> Platon, *Mythe de la Caverne* du 19/07/2012 ;
- <http://www.ilo.org/global/standards/informations-ressourcess-and-publication/publication/wcms-090633/land--fr/index.htm> 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)* du 05/08/ 2012

ANNEXES

Annexe 1

QUESTIONNAIRE SEMI STRUCTURE / ENSEIGNANTS **(MILITANTS OU NON MILITANTS)**

A-informations générales

I-Identification

I.1. Identité/ Grade et fonction/ Ancienneté au poste/Etablissement de provenance

I.2. Militez-vous dans un syndicat ? 1-Oui ☐ 2-Non ☐

I.2.1. Si Oui depuis quand ? Donnez le nom de votre syndicat d'appartenance et celui de la Confédération ou centrale d'affiliation puis dites nous s'il y a d'autres syndicats qui opèrent également dans le même établissement ?

I.2.2. Sinon pourquoi ?

II- connaissances et appréciation sur le syndicalisme en milieu scolaire au Bénin

II.1- Appréciation globale sur le syndicalisme béninois en général et l'évolution de l'action syndicale en milieu scolaire.

II.2-Perceptions sur l'organisation et le fonctionnement interne/Statuts et Règlement Intérieur et la question de l'observance de ces textes/Réformes ou évolutions dans les textes de départs/changements fondamentaux intervenus/Mode de désignation des responsables (nomination, élection, unanimité, consensus)/conséquences du mode de désignation des responsables/Régularité, légalité ou la légitimité des AG et du choix des participants/ les activités traditionnelles d'un syndicat en milieu scolaire /Ressemblances ou similitudes entre les structures syndicales en milieu scolaire/Sur quoi ou sur quelle base, les différentes organisations syndicales peuvent-elles s'accorder pour militer ensemble ? Quelle appréciation que vous faites de l'application des textes nationaux et internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ? I-ignorance des textes par les acteurs ☐ ; ii-les textes sont connus, mais non respectés ☐ ; iii- application sélective des textes ☐ ; iv-rigueur dans le respect des textes ☐ ; 5-Autres réponses ☐

II.3- Questions relatives à la représentativité, aux élections professionnelles et problèmes connexes/les non affiliés ou non alignés

II.4-Relations avec les organisations syndicales du système éducatif et les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés

II.5- Nombre de mouvements de grèves organisés par votre structure syndicale ou des organisations syndicales de base pendant ces 8 dernières années ? Quelles en sont les revendications principales ?

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre ou fréquence des mouvements de grèves								
Principales revendications								
Mot d'ordre lancé par qui ou quelle structure ?								

Dans quel ordre ces grèves ont-elles été suivies ?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

II.6- Motifs et raisons justifiant le fait que certains mouvements de grèves lancés ne sont pas suivis par l'ensemble des syndiqués ou structures syndicales affiliées?

II.7- Les contestations observées au sein des organisations syndicales par rapport au choix de tel ou tel responsable ne trouvent-elles leur source dans le mode de désignation des responsables ? 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

II.8- **Prototype du syndicaliste béninois**

II.8.1. Dans la pratique, le syndicaliste béninois, notamment celui du secteur de l'éducation arrive t-il à faire une démarcation entre les binômes suivants ?

-le syndicalisme et l'action politique: 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

-le syndicalisme et l'activisme syndicaliste: 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

II.8.2. 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 ☐

Pourquoi ?

II.9. **Multi-syndicalisme et ampleur des grèves en milieu scolaire**

II.9.1. Selon vous, quelles sont les causes de la prolifération des organisations syndicales à tous points de vue ?

II.9.2. Y a-t-il une corrélation positive entre l'accroissement en termes de création d'organisation syndicale et la recrudescence des mouvements de grèves dans le milieu scolaire ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

II.9.3. Quels sont les problèmes particulièrement de gouvernance que pose le multi-syndicalisme intégral dans le système éducatif national ?

II.9.4. Le multi-syndicalisme intégral tel que pratiqué au Bénin fait-il plus de bien que de mal à l'éducation des enfants ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

II.9.5. Entre le droit à l'éducation et le droit à la grève, lequel vous vous semble être prioritaire ? 1-Droit à l'Education ☐ 2-Droit à la grève ☐ 3-les deux s'équivalent ☐ 4-NSP ☐ 5-Pas de réponse ☐

Pourquoi ?

II.9.6- Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐

Si Oui, comment se manifestent-ils ?

II.9.7-Le multi-syndicalisme intégral tel que pratiqué au Bénin fait-il plus de bien que de mal à l'éducation des enfants ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

II.9.8-. Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

Choisir un parmi les maux suivants :

- -Manque d'infrastructures ☐;
- -Déficit d'enseignants ☐ ;
- - Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant
- -Polémique liée aux programmes scolaires ☐;
- -Insuffisance de ressources financières ☐;
- -Corruption ☐;
- -Crise de valeurs ☐;
- -Paralysie/grève ☐
- -Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement
- -Autres (à préciser) ☐

II.9.9. Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du gouvernement quand les mots d'ordre de grève sont lancés (ministère de la sécurité, préfecture, forces de sécurité publique et de défenses, système judiciaire du pays) ?

II.9.10. Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?

B- Impacts, effets et incidences majeurs de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans

III-Rappel des raisons et motivations principales de la tenue de ladite conférence

IV- 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

IV.1- Au plan politique, institutionnel et administratif

IV.2- Au plan économique

IV.3- Au plan social

V- Relations entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage syndical au Bénin

V.1-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)?

V.2- Eventualité des liens existants entre les changements ou mutations intervenus et le système syndical /Pertinence des relations entre ces deux variables : ces liens sont-ils évidents, plausibles, justifiables ou démontrables, ou difficiles à justifier et pourquoi? Est-ce qu'il y a une collusion ou une corrélation entre 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

C- Contexte général du système syndical au Bénin

VI- Prototype du syndicaliste béninois

VI.0- Dans la pratique, le syndicaliste béninois, notamment celui du secteur de l'éducation arrive-t-il à faire une démarcation entre les binômes suivants :

- le syndicalisme et l'action politique ;
- le syndicalisme et l'action civique ;
- le syndicalisme et l'activisme syndicaliste;

VI.1-les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre l'action politique et l'action syndicale?

VI.1.2- La démarcation est-elle facile ou difficile à faire par rapport à chacun des points précédents quand on est syndicaliste et pourquoi?

VI.1.3- La démarcation est-elle nette, floue ou conflictuelle

VI.1.4- La démarcation est-elle absolue ou relative

VI.1.5-La démarcation est-elle objective ou subjective

VI.1.6- La démarcation est-elle synchronique ou diachronique

VI.2- Profil du syndicaliste béninois

VI.2.1-Quel est le profil que doit avoir un syndicaliste ou responsable syndical exerçant au Bénin et qu'observe-t-on réellement sur le terrain

VII- 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)

VII.1- Cadre juridique

VII.1.1-Conventions internationales ratifiées par notre pays

VII.1.2-Conventions africaines ratifiées par notre pays

VII.1.3-Législation et réglementations nationales (lois, décrets, arrêtés et autres actes juridiques)

VII.1.4-droit à l'éducation et droit à la grève (oppositions/primauté/complémentaire/équilibre ou déséquilibre/

VII.1.5-difficultés majeures et problèmes connexes

VII.2- Cadre institutionnel

VII.2.1-Au niveau international

VII.2.2-Au niveau africain et sous-régional

VII.2.3- Au niveau national

VII.2.4-Difficultés majeures et problèmes connexes

D- Actions/activités syndicales au niveau du système éducatif du Bénin

VIII- Types d'actions/activités syndicales organisées par votre organisation syndicale et pourquoi?

IX- Formes de grève et de mouvements de protestations organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.1- Quelles sont les formes de grève et de mouvements de protestations organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.2- Quelles sont les formes de grève et de mouvements de protestations les plus courantes organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.3-Quelle est l'évolution des mouvements de grèves année par année en termes de type, nombre, raisons ou motifs qui les justifient/procéder à leur répartition en termes de durées de grève ; nombre de grèves à incidence financière et nombre de grève sans incidences financières

IX.4-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? Quelles en sont les véritables causes et motivations?/Pourrait-on y voir un effet de diffusion par un certain nombres de canaux de communication?

IX.6-Quelles sont généralement les dispositions importantes à prendre avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale? /le mot d'ordre de mouvement de grève respecte-t-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?

IX.7-Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du gouvernement (ministère de la sécurité, préfecture, forces de sécurité publique et de défenses, système judiciaire du pays) ?

IX.8-Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?

D- Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

X- Dialogue social

X.1- Définition succincte et précise du concept de « dialogue social »

X.2-Quels sont les fondamentaux et les écarts observés en matière du syndicalisme au Bénin?

X.3-quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?

XI- Mécanismes de prévention de crise et de dialogue social dans le domaine du travail en milieu scolaire

XI.1-Enumération et analyse de tous les mécanismes, leur composition et fonctionnement

XI.1.1-Au niveau international

XI.1.2-Au niveau africain et sous-régional

XI.1.3-Au niveau national

XI.1.4-Au niveau sectoriel (3 ordres de l'enseignement)

XI.2-Facteurs de blocage du dialogue social

XI.2.1-Quels sont les facteurs et paramètres de l'environnement politique, économique et social du Bénin qui bloquent la dialogue social dans notre pays?

XI.2.2- Selon vous, quel est le facteur qui bloque le plus le dialogue social parmi les éléments cités ci-dessous :

-Management du cadre du dialogue

-Fonctionnement irrégulier du cadre du dialogue

-Questions préjudicielles

-Violence verbales et écarts de langage (injures, satire, absence de courtoisie) ;

-Déséquilibre en termes de représentation entre des parties prenantes (syndicat, gouvernement, patronat)

-Déficit en termes de qualité de la représentation syndicale

-Déficit en termes de quantité de la représentation syndicale

-Déficit en termes de qualité de la représentation gouvernementale

-Déficit en termes de quantité de la représentation gouvernementale

-Des atteintes aux libertés publiques

-Le manque de confiance entre les acteurs

-L'impact négatif de l'introduction de l'argent dans les circuits informels des processus de dialogue social

-Le manque de considération à l'égard des syndicalistes qui sont traités non pas comme des partenaires, mais plutôt comme des adversaires ou ennemis des gouvernants

XI.2.3-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?

XI.2.4-Efficacité des résolutions prises à l'issue des débats relatifs au dialogue social

XI.2.4.1-En quoi consiste souvent les résolutions préconisées à l'issue des cadres de concertation?

XI.2.4.2-Pourquoi ne sont-elles pas efficaces à court, moyen et long termes?

XI.2.4.3-Que faut-il faire pour y remédier de façon pragmatique en trois à cinq propositions?

XII. Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier (pour confirmation ou infirmation)

XII.1. Etat des lieux du Dialogue social

XII.1.1. Y a-t-il des textes de lois et réglementations spécifiques qui encadrent le dialogue social selon le contexte au Bénin?

XII.1.2. Le dialogue social existe-t-il au Bénin ? Dans le système éducatif formel ? Dans votre établissement ?

1-Au Bénin 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi

2-Dans le système éducatif formel 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

3-Dans votre établissement 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

XII.1.3. Comment se manifeste ou reconnaît-on le dialogue social dans le système éducatif ?

XII.1.4. 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 ☐

XII.1.5. Si on assiste à une recrudescence des mouvements de grèves 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 ?

XII.1.6. À qui incombe le plus l'échec des tentatives du dialogue social ou de négociation dans le système éducatif ? Justifier.

-Ministère/Gouvernement

-Organisations syndicales

-Gouvernement et syndicalistes

- Ni l'un, ni l'autre

-Autres personnes ou acteurs (à préciser)

-tout le monde est responsable

-NSP

XII.1.7. Quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?

XIII. Gouvernance syndicale

XIII.1. Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Justifier votre réponse

XIII.2. 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 ☐

Justifier votre réponse

Si oui, quelles fonctions joue l'argent dans le processus de dialogue social ?

XIII.3. Avez-vous connaissance d'autres dérives ou qualités du syndicalisme en milieu scolaires ?

XIV. Regard croisé sur les représentants du personnel enseignant et les syndicats

XIV.1. 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
		OU I	NON	PAS SOUVENT	
1.1	Les enseignants peuvent-ils se défendre seuls (sans les organisations syndicales) ?				
1.2	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les aspirations des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
1.3	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?				
1.4	les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
1.5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?				
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 ?				
1.7	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux enseignants ou à leurs membres à la base ?				
1.8	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?				
1.9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu				

	syndical au Bénin ?				
--	---------------------	--	--	--	--

E- Mouvement de grève et développement

X- OMD et les priorités nationales

X.1-Rappel des OMD et les engagements pris par le Bénin à l'horizon 2015

X.2-Les défis actuels développement/Enumérer les, secteur par secteur et au regard des OMD

XI- Relations entre les grèves et les questions de développement

XI.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?

XI.2-Comment un mouvement de grève en milieu scolaire peut-il influencer positivement ou négativement le développement d'un pays? / Quels en sont les mécanismes? Grève ponctuelle, grève de longue durée, climat d'instabilité induit par le caractère répétitif des grève, mobilisation de toutes les forces vives de la nation, absence au postes de travail, absorption de toute l'attention du Gouvernement etc.

F- . Attentes et suggestions

XII.1. Quelles sont vos attentes par rapport à la présente étude ?

XII.2. Quelles sont vos suggestions ?

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution - **Annexes 2**

QUESTIONNAIRE SEMI STRUCTURE RESPONSABLES
D'ETABLISSEMENT/CIRCONSCRIPTIONS SCOLAIRES

I-Identification Etablissement 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 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 dénominations et date de création ou début d'activité puis donner le nom de leur représentant puis son contact si possible) ?

N°	Organisation syndicale	Date de création/Début d'activité	Représentant sur place	Mode de désignation du Représentant	Contact téléphonique	Centrale syndicale d'affiliation

2.1.3. Qu'est-ce qui les différencie fondamentalement (quelles sont les dissemblances qu'on peut noter entre ces structures syndicales)?

2.1.4. Quelles sont les ressemblances ou similitudes 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. Pourquoi ?

2.3. Quelles sont les activités traditionnelles d'un syndicat en milieu scolaire ?

2.3. 1. Ces activités du syndicat en milieu scolaire ont-elles évolué dans le temps et dans l'espace?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐

Pourquoi ?

2.3. 2. Quel(le) est le nombre ou la fréquence des mouvements de grèves connus par votre établissement pendant 8 dernières années ? Quelles en sont les revendications principales ?

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre ou fréquence des mouvements de grèves								
Principales revendications								
Mot d'ordre lancé par qui ou quelle structure ?								

Dans quel ordre ces grèves ont-elles été suivies ?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3.3. Quels sont les motifs et raisons qui expliquent le fait que certains mouvements de grèves lancés ne sont pas suivis par l'ensemble des syndiqués ?

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 évoquées 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 5 lignes au plus

3.2.2. Chacune de ces structures syndicales disposent-elle 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 ?

Pourquoi ?

3.2.4. Quelle est votre appréciation par rapport à l'application ou au respect des textes fondamentaux (Statuts et Règlement Intérieur)?

NB : Choisir une ou plusieurs réponses parmi celles proposées et cocher la ou les.

- 1-on observe une ignorance des textes de la part des syndiqués ☐
- 2-les textes ne sont pas du tout respectés ☐
- 3- il y a une application sélective des dispositions des textes ☐
- 4- les textes sont scrupuleusement respectés tant sur la forme que sur le fond ☐
- 5- Autre à signaler ☐

3.2.4. Quels sont les modes de désignation des différents responsables syndicaux (nomination, élection, unanimité, consensus) ?

3.2.5. Quels est le mode le plus courant de désignation des différents responsables syndicaux ?

3.2.6. Les contestations observées au sein des organisations syndicales par rapport au choix de tel ou tel responsable ne trouvent-elles 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 prolifération des organisations syndicales en milieu scolaire selon vous ?

3.2.11. Les problèmes de gouvernance existent-ils dans le milieu syndical ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐

Si Oui, comment se manifestent-ils ?

3.2.12. Approuvez-vous l'exercice de la grève dans ses principes universels ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐

3.2.13. Approuvez-vous l'exercice de la grève dans les faits et pratiques tels qu'observés au Bénin ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐

4. Impacts, effets et incidences majeures de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans

4.1. 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 ?

- Au plan politique, institutionnel et administratif
- Au plan économique
- Au plan social
- Sur le plan des libertés syndicales et de l'exercice de droits de grève

4.2. Quelles sont les relations qu'on peut établir entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage ou l'environnement syndical au Bénin ?

- Au plan politique, institutionnel et administratif
- Au plan économique
- Au plan social

4.2. Y a-t-il eu des avancées, des régressions ou des surplaces sur quel plan ou par rapport à quel domaine qu'il faut préciser ?

- Au plan politique, institutionnel et administratif : 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐
Pourquoi ?
- Au plan économique : 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐
Pourquoi ?
- Au plan social : 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 5-Pas toujours ☐
Pourquoi ?

4.3. Quelle est la pertinence des relations éventuelles entre l'évolution du syndicalisme et les transformations sociales apparues au Bénin après la Conférence nationale de 1990 ?

1-Elles sont évidentes mais pas visibles ☐, pourquoi?

2-Elles sont évidentes et visibles, pourquoi ☐?

3-Elles sont justifiables ou démontrables ☐, pourquoi?

4-Elles sont difficiles à justifier ☐, pourquoi ?

5-NSP

4.3. Est-ce qu'il y a une collusion ou une corrélation entre 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 ☐
Pourquoi ?

5. Contexte général du système syndical au Bénin

5.1. Prototype du syndicaliste béninois

5.1.1. Dans la pratique, le syndicaliste béninois, notamment celui du secteur de l'éducation arrive-t-il à faire une démarcation entre les binômes suivants ?

-le syndicalisme et l'action politique: 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐
Pourquoi ?;

-le syndicalisme et l'activisme syndicaliste: 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐
Pourquoi ?;

5.1.2. 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 ☐
Pourquoi ?

6. Multi-syndicalisme et ampleur des grèves en milieu scolaire

6.1. Quelles sont les causes de la prolifération ou de la création récurrente des organisations syndicales à tous points de vue ?

6.2. Y a-t-il une corrélation positive entre l'accroissement en termes de création d'organisation syndicale et la recrudescence des mouvements de grèves dans le milieu scolaire ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

6.3. Quels sont les problèmes particulièrement de gouvernance que pose le multi-syndicalisme intégral dans le système éducatif national ?

6.4. Le multi-syndicalisme intégral tel que pratiqué au Bénin fait-il plus de bien que de mal à l'éducation des enfants ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

6.5. Entre le droit à l'éducation et le droit à la grève, lequel vous vous semble être prioritaire ? 1-Droit à l'Education ☐ 2-Droit à la grève ☐ 3-les deux s'équivalent ☐ 4-NSP ☐ 5-Pas de réponse ☐

Pourquoi ?

6.6. Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

NB : Choisir une seule réponse parmi celles proposées et cocher la

- -Manque d'infrastructures ☐;
- -Déficit d'enseignants ☐ ;
- - Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant
- -Polémique liée aux programmes scolaires ☐;
- -Insuffisance de ressources financières ☐;
- -Corruption ☐;
- -Crise de valeurs ☐;
- -Paralysie/grève ☐
- -Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement
- -Autres (à préciser) ☐

6.7. Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du gouvernement quand les mots d'ordre de grève sont lancés (ministère de la sécurité, préfecture, forces de sécurité publique et de défenses, système judiciaire du pays) ?

6.8. Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?

6.9. Expression collective des problèmes individuels

6.9.1. Quelles formes d'expression collective existent en milieu scolaire ?

NB : Choisir une ou plusieurs réponses parmi celles proposées et compléter si possible

- Une négociation ou une discussion
- Un arrêt de travail (grève et déblayage etc)
- Autres à préciser

6.9.2. Quels sont les facteurs de motivation ?

NB : Choisir une ou plusieurs réponses parmi celles proposées et compléter si possible

- Le niveau des salaires

- Les conditions de travail
- La formation en santé et sécurité de travail
- Autres à préciser

7. Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

7.1. Etat des lieux du Dialogue social

7.1. Qu'est-ce qu'on peut entendre par dialogue social ? Y a-t-il des textes de lois et réglementations spécifiques selon le contexte ?

7.2. Le dialogue social existe-t-il au Bénin ? Dans le système éducatif formel ? Dans votre établissement ou circonscription scolaire ?

1-Au Bénin 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

2-Dans le système éducatif formel 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

3-Dans votre établissement 1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Pourquoi ?

7.3. Comment se manifeste ou reconnaît-on le dialogue social dans le système éducatif ?

7.4. 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 ☐

7.5. Si on assiste à une recrudescence des mouvements de grèves 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 ?

7.6. Parmi les facteurs suivant, quels sont les trois principaux facteurs qui bloquent le dialogue social au Bénin

NB : Choisir trois réponses parmi celles proposées et cocher les.

- Iniquité/inégalité dans la représentation des parties prenantes
- Manque confiance/méfiance mutuelle
- Qualité des représentants des parties en négociation
- Manque de transparence/problème managérial/Mauvaise gouvernance
- Cacophonie et Multiplicité des textes et des institutions et cadres de concertation et du dialogue social/ dysfonctionnement
- Ignorance des textes et mécanismes
- Impacts négatif de l'introduction de l'argent dans les débats publics, dans le dialogue social

7.7. À qui incombe le plus l'échec des tentatives du dialogue social dans le système éducatif ?

NB : Choisir une seule réponse parmi celles proposées et cocher la

- Ministère/Gouvernement
- Organisations syndicales
- Ni l'un, ni l'autre
- Autres personnes ou acteurs (à préciser)
- tout le monde est responsable

-NSP

7.8. Quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?

7.9. Sur quels sujets de négociation se consacre le plus le dialogue social entre les syndicats de l'éducation et le Gouvernement béninois ces dernières années ?

NB : Choisir une seule réponse parmi celles proposées et cocher la

- Le salaire
- Les primes
- Le contrat de travail
- Le reversement des enseignants communautaires en Agents Contractuels de l'Etat (ACE)
- Les changements technologiques (équipement des établissements) ou organisationnels
- Les programmes scolaires et curricula vitae
- La mise à la disposition des équipements de protection individuelle
- La santé au travail ou la réalisation des visites médicales réglementaires
- La sécurité au travail
- Les conditions de travail sûres et salubres
- L'installation d'une infirmerie dans les établissements scolaires
- Autres à préciser

8. Gouvernance syndicale

8.1. Les principes démocratiques sont-ils scrupuleusement respectés dans le monde syndical ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐ 5-Pas toujours ☐

Justifier votre réponse

8.2. 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 ☐

Justifier votre réponse

Si oui, quelles fonctions joue l'argent dans le processus de dialogue social ?

9. Regard croisé sur les représentants du personnel enseignant et les syndicats

9.1. 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	
9.1.1	Les enseignants peuvent-ils se défendre seuls (sans les organisations syndicales) ?				
9.1.2	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant				

	traduisent-ils les aspirations des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
9.1.3	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant traduisent-ils les décisions de la direction de l'établissement scolaire ?				
9.1.4	les syndicats du personnel enseignant jouent-ils un rôle irremplaçable dans la représentation des enseignants ou de leurs membres à la base ?				
9.1.5	Les syndicats du personnel enseignant gênent-ils le déroulement des activités scolaires ?				
9.1.6	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 ?				
9.1.7	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux enseignants ou à leurs membres à la base ?				
9.1.8	Les représentants ou les syndicats du personnel enseignant rendent-ils des services aux apprenants (écoliers/élèves, lycéens) ?				
9.1.9	Existe-il la corruption et la mauvaise gouvernance en milieu syndical au Bénin ?				

9.2. En définitive, le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses obligations ?

1-Oui ☐ 2-Non ☐ 3-NSP ☐ 4-Autre ☐

Justifier votre réponse

9. Attentes et suggestions

9.1. Quelles sont vos attentes par rapport à la présente recherche académique ?

9.2. Quelles sont vos suggestions ?

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

Annexes 3

GUIDE D'ENTRETIEN STRUCTURES SYNDICALES

A-informations générales

I-Identification structure syndicale et ses organes

I.1- Dénominations intégrale et en sigles/Types de structure syndicale/liste et rôles ou attributions des différents organes/Nombre, type et dénomination des structures syndicales membres ou affiliées/N° d'enregistrement officiel/localisation du siège/ no de téléphone

I.2- Date et lieu de création/Les principaux membres fondateurs/les secrétaires généraux successifs par ordre chronologique/

I.3- Organisation et fonctionnement interne/Statuts et Règlement Intérieur et la question de l'observance de ces textes/Réformes ou évolutions dans les textes de départs/changements fondamentaux intervenus/Mode de désignation des responsables (nomination, élection, unanimité,

consensus)/conséquences du mode de désignation des responsables/Régularité, légalité ou la légitimité des AG et du choix des participants/

II- connaissances sur les structures syndicales membres intervenant dans le système éducatif

II.1- Liste complète, dénominations intégrale et en sigles des structures syndicales du système éducatif/Types de structure syndicale/liste et rôles ou attributions des différents organes/Nombre, type et dénomination des structures syndicales membres ou affiliées/N° d'enregistrement officiel/localisation du siège/ no de téléphone

II.2- Date et lieu de création/Les principaux membres fondateurs/les secrétaires généraux successifs par ordre chronologique/

II.3- Organisation et fonctionnement interne/Statuts et Règlement Intérieur et la question de l'observance de ces textes/Réformes ou évolutions dans les textes de départs/changements fondamentaux intervenus/Mode de désignation des responsables (nomination, élection, unanimité, consensus)/conséquences du mode de désignation des responsables/Régularité, légalité ou la légitimité des AG et du choix des participants/Quelle appréciation que vous faites de l'application des textes nationaux et internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ? I- ignorance des textes par les acteurs ☐ ; ii-les textes sont connus, mais non respectés☐ ; iii- application sélective des textes☐ ; iv-rigueur dans le respect des textes☐ ; 5-Autres réponses☐

II.3- Questions relatives à la représentativité et problèmes connexes/les non affiliés ou non alignés

II.4-Relations avec les organisations syndicales du système éducatif et les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés

B- Impacts, effets et incidences majeures de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans

III-Rappel des raisons et motivations principales de la tenue de ladite conférence

IV- 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

IV.1- Au plan politique, institutionnel et administratif

IV.2- Au plan économique

IV.3- Au plan social

V- Relations entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage ou l'environnement syndical au Bénin

V.1-Appréciations ou perceptions générales des impacts, effets et/ou 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?

V.2- Eventualité des liens existants entre les changements ou mutations intervenus et le système syndical / Pertinents de ces relations : ces liens sont-ils évidents, plausibles, justifiables ou démontrables, ou difficiles à justifier et pourquoi? Est-ce qu'il y a une collusion ou une corrélation entre 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

C- Contexte général du système syndical au Bénin

VI- Prototype du syndicaliste béninois

VI.0- Dans la pratique, le syndicaliste béninois, notamment celui du secteur de l'éducation arrive t-il à faire une démarcation entre les binômes suivants :

- le syndicalisme et l'action politique ;
- le syndicalisme et l'action civique ;
- le syndicalisme et l'initiative économique ;
- le syndicalisme et l'activisme ;

VI.1-les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre l'action politique et l'action syndicale?

VI.1.2- La démarcation est-elle facile ou difficile à faire par rapport à chacun des points précédents quand on est syndicaliste et pourquoi?

VI.1.3- La démarcation est-elle nette, floue ou conflictuelle

VI.1.4- La démarcation est-elle absolue ou relative

VI.1.5-La démarcation est-elle objective ou subjective

VI.1.6- La démarcation est-elle synchronique ou diachronique

VI.2- Profil du syndicaliste béninois

VI.2.1-Quel est le profil que doit avoir un syndicaliste ou responsable syndical exerçant au Bénin et qu'observe t-on réellement sur le terrain

VI.2.2-choisir entre ces profils-robots : Généralement au Bénin, celui qui est considéré comme un bon responsable syndical a quels profil et les attributs ?

VII- 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)

VII.1- Cadre juridique

VII.1.1-Conventions internationales ratifiées par notre pays

VII.1.2-Conventions africaines ratifiées par notre pays

VII.1.3-Législation et réglementations nationales (lois, décrets, arrêtés et autres actes juridiques)

VII.1.4-droit à l'éducation et droit à la grève (oppositions/primauté/complémentaire/équilibre ou déséquilibre/

VII.1.5-difficultés majeures et problèmes connexes

VII.2- Cadre institutionnel

VII.2.1-Au niveau international

VII.2.2-Au niveau africain et sous-régional

VII.2.3- Au niveau national

VII.2.4-Difficultés majeures et problèmes connexes

D- Actions/activités syndicales au niveau du système éducatif du Bénin

VIII- Types d'actions/activités syndicales organisées par votre organisation syndicale et pourquoi?

IX- Formes de grève et de mouvements de protestations organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.1- Quelles sont les formes de grève et de mouvements de protestations organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.2- Quelles sont les formes de grève et de mouvements de protestations les plus courantes organisées par votre structure syndicale depuis 2006?

IX.3-Quelle est l'évolution des mouvements de grèves année par année en termes de type, nombre, raisons ou motifs qui les justifient/procéder à leur répartition en termes de durées de grève ; nombre de grèves à incidence financière et nombre de grève sans incidences financières

IX.4-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? Quelles en sont les véritables causes et motivations?/Pourrait-on y voir un effet de diffusion par un certain nombre de canaux de communication?

IX.5-Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

Choisir un parmi les maux suivants :

- Manque d'infrastructures ;
- Déficit d'enseignants ;
- Polémique liée aux programmes scolaires ;
- Insuffisance de ressources ;
- Corruption ;
- Crise de valeurs ;
- Paralysie/grève
- Autres (à préciser)

IX.6. Catégorisation si possible des différentes revendications et les contraintes qu'elles posent vis-à-vis de l'administration étatique.

IX.7. Nombre ou fréquence des mouvements de grèves connus dans les enseignements maternel, primaire, secondaire, technique et professionnel chaque année depuis de 2006/Leur durée respective/Le nom du ou des organisations syndicales, initiatrices desdits mouvements de grèves.

IX.8. Identification de l'année scolaire la plus mouvementée ou perturbée et celle ayant connu plus d'accalmie depuis de 2006 dans l'enseignement secondaire.

IX.9. Raisons et motifs (historiques ou récentes, internes ou externes) de la prolifération ou de la création tout azimuts des organisations syndicales au sein du personnel enseignant/ L'administration étatique a-t-elle une part de responsabilité dans cet état de fait ? Justifications

IX.10. Raisons et motifs (historiques ou récentes, internes ou externes) de la multiplication des mouvements de grèves ou de protestation par les syndicats d'enseignants/ L'administration étatique a-t-elle une part de responsabilité dans cet état de fait ? Justifications

IX.11-Quelles sont généralement les dispositions importantes à prendre avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale? /le mot d'ordre de mouvement de grève respecte-t-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?

IX.12-Quelle est souvent la réaction des pouvoirs en place, notamment du gouvernement (ministère de la sécurité, préfecture, forces de sécurité publique et de défenses, système judiciaire du pays) ?

IX.13-Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?

E- Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

X- Dialogue social

X.1- Définition succincte et précise du concept de « dialogue social »

X.2-Quels sont les fondamentaux et les écarts observés en matière du syndicalisme au Bénin?

X.3-quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?

XI- Mécanismes de prévention de crise et de dialogue social dans le domaine du travail en milieu scolaire

XI.1-Enumération et analyse de tous les mécanismes, leur composition et fonctionnement

XI.1.1-Au niveau international

XI.1.2-Au niveau africain et sous-régional

XI.1.3-Au niveau national

XI.1.4-Au niveau sectoriel (3 ordres de l'enseignement)

XI.1.5. Nombre et liste des cadres/structures de concertation et de dialogue existants et les décrets ou arrêtés qui les instituent, leur organigramme, régularité et fonctionnalité/leurs problèmes et difficultés majeurs/Causes de l'inefficacité des cadres de concertation de prévenir les mouvements de grèves/Initiatives prises par le Ministère ou le gouvernement depuis 2006 pour renforcer les capacités opérationnelles des cadres et structures de concertation et de dialogue.

XI.2-Facteurs de blocage du dialogue social

XI.2.1-Quels sont les facteurs et paramètres de l'environnement politique, économique et social du Bénin qui bloquent la dialogue social dans notre pays?

XI.2.2- Selon vous, quel est le facteur qui bloque le plus le dialogue social parmi les éléments cités ci-dessous :

- Management du cadre du dialogue

- Fonctionnement irrégulier du cadre du dialogue

- Questions préjudicielles

- Violence verbales et écarts de langage (injures, satire, absence de courtoisie) ;

- Déséquilibre en termes de représentation entre des parties prenantes (syndicat, gouvernement, patronat)

- Déficit en termes de qualité de la représentation syndicale

- Déficit en termes de quantité de la représentation syndicale

- Déficit en termes de qualité de la représentation gouvernementale

- Déficit en termes de quantité de la représentation gouvernementale

- Des atteintes aux libertés publiques

- Le manque de confiance entre les acteurs

- L'impact négatif de l'introduction de l'argent dans les circuits informels des processus de dialogue social

- Le manque de considération à l'égard des syndicalistes qui sont traités non pas comme des partenaires, mais plutôt comme des adversaires ou ennemis des gouvernants

XI.2.3-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?

XI.2.4-Efficacité des résolutions prises à l'issue des débats relatifs au dialogue social

XI.2.4.1-En quoi consiste souvent les résolutions préconisées à l'issue des cadres de concertation?

XI.2.4.2-Pourquoi ne sont-elles pas efficaces à court, moyen et long termes?

XI.2.4.3-Que faut-il faire pour y remédier de façon pragmatique en trois à cinq propositions?

F- Mouvement de grève et développement

XII- OMD et les priorités nationales

XII.1-Rappel des OMD et les engagements pris par le Bénin à l'horizon 2015

XII.2-Les défis actuels développement/Enumérer les, secteur par secteur et au regard des OMD

XII- Relations entre les grèves et les questions de développement

XII.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?

XII.1-Comment un mouvement de grève en milieu scolaire peut-il influencer positivement ou négativement le développement d'un pays? / Quels en sont les mécanismes? Grève ponctuelle, grève de longue durée, climat d'instabilité induit par le caractère répétitif des grève, mobilisation de toutes

les forces vives de la nation, absence au postes de travail, absorption de toute l'attention du Gouvernement etc.

G- attentes et suggestions relatives aux présents travaux de recherches

NOTA BENE : Documents à collecter

- Textes fondamentaux (statuts, Règlement Intérieur et autres) de chacune de vos centrales syndicales respectives ;
- Liste des fédérations et syndicats de base de chacune vos centrales syndicales ;
- Listes des avantages obtenus auprès des gouvernements successifs ainsi que les décrets qui les instituent au profit du personnel enseignant ou du système éducatifs;
- Listes des doléances et revendications des syndicats du système éducatif non encore satisfaits ;
- Liste des mécanismes ou de cadres de dialogue ou de concertation auxquels participe votre organisation syndicale depuis 2006
- Autres documents que certains d'entre vous m'ont promis.
- Liste par année des différentes revendications ou doléances des organisations syndicales depuis 2006.
- Liste par année des différentes revendications ou doléances satisfaites par le gouvernement depuis 2006 et la matérialisation des avantages obtenus (référence des décrets, arrêtés pris etc).
- Liste par année des différentes revendications ou doléances non satisfaites par le gouvernement depuis 2006 et les raisons évoquées par le gouvernement.
- Textes (lois, réglementations, conventions) régissant le droit syndical et l'exercice de la grève en milieu scolaire au Bénin

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

Annexes 4

GUIDELINES MINISTRES D'EDUCATION

<u>Structure</u>	
<u>Personne rencontrée</u>	
<u>Fonctions et contact</u>	

NB : Recueillir autant que possible la documentation nécessaire relative aux préoccupations posées dans le présent guide

- 1-Dénomination des structures qui gèrent l'enregistrement des organisations syndicales, des mouvements de grèves et le dialogue social au sein de votre ministère.
- 2-Historique du syndicalisme ou de l'action syndicale dans le milieu éducatif au Bénin/A quand remontent les tous premiers mouvements de grèves dans le système éducatif et qui en sont les précurseurs ?
- 3-Nombre, liste et date de création ou d'enregistrement des organisations syndicales officiellement reconnues par le ministère.
- 4-Nombre et liste des organisations syndicales non officiellement reconnues par le ministère.
- 5-Effectif du personnel enseignant utilisé dans l'enseignement secondaire, technique et professionnel.
- 6-Nombre et liste des catégories ou statuts du personnel enseignant utilisés (APE, ACE, communautaire etc.).
- 7-Liste par année des différentes revendications ou doléances des organisations syndicales depuis 2006.

8-Liste par année des différentes revendications ou doléances satisfaites par le gouvernement depuis 2006 et la matérialisation des avantages obtenus (référence des décrets, arrêtés pris etc).

9-Liste par année des différentes revendications ou doléances non satisfaites par le gouvernement depuis 2006 et les raisons évoquées par le gouvernement.

10-Catégorisation si possible des différentes revendications et les contraintes qu'elles posent vis-à-vis de l'administration étatique.

11-Nombre ou fréquence des mouvements de grèves connus dans les enseignements secondaire, technique et professionnel chaque année depuis de 2006/Leur durée respective/Le nom du ou des organisations syndicales, initiatrices desdits mouvements de grèves.

12-Identification de l'année scolaire la plus mouvementée ou perturbée et celle ayant connu plus d'accalmie depuis de 2006 dans l'enseignement secondaire.

13-Raisons et motifs (historiques ou récentes, internes ou externes) de la prolifération ou de la création tout azimuts des organisations syndicales au sein du personnel enseignant/ L'administration étatique a-t-elle une part de responsabilité dans cet état de fait ? Justifications

14-Raisons et motifs (historiques ou récentes, internes ou externes) de la multiplication des mouvements de grèves ou de protestation par les syndicats d'enseignants/ L'administration étatique a-t-elle une part de responsabilité dans cet état de fait ? Justifications

15-Textes (lois, réglementations, conventions) régissant le droit syndical et l'exercice de la grève en milieu scolaire au Bénin

16-Nombre et liste des cadres/structures de concertation et de dialogue existants et les décrets ou arrêtés qui les instituent, leur organigramme, régularité et fonctionnalité/leurs problèmes et difficultés majeurs/Causes de l'inefficacité des cadres de concertation de prévenir les mouvements de grèves/ Initiatives prises par le Ministère ou le gouvernement depuis 2006 pour renforcer les capacités opérationnelles des cadres et structures de concertation et de dialogue.

17-Raisons profondes et motifs des échecs des rencontres ou dialogues entre les syndicalistes et le gouvernement via le ministère

18-Existence d'un système d'alerte social pour permettre au Gouvernement via votre ministère d'anticiper sur l'organisation des mouvements de grèves.

19-Critères de choix des organisations syndicales qui prennent part aux cadres de concertation et la problématique de la qualité de représentativité du personnel enseignant/Par qui sont définis ces critères/leur définition a-t-elle fait objet d'une approche participative et inclusive avec les partenaires sociaux ?

20-Relations entre votre ministère avec les centrales syndicales et particulièrement les organisations syndicales du système éducatif

21-Actes de corruption et de mauvaise gouvernance en milieu syndical/ Anomalies constatées et les reproches de votre administration vis-à-vis des organisations syndicales/Approches de solutions préconisées en réponse à ces anomalies et les processus et mécanismes de leurs identification et application ?

22-Appréciations du rôle que joue l'argent dans les débats publics et circuits informel de concertation et de dialogue social/ Conséquences de l'introduction de l'argent dans le milieu syndical sur l'évolution du syndicalisme au Bénin et sur le dialogue social.

23-Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

Choisir un parmi les maux suivants :

-Manque d'infrastructures ☐

-Déficit d'enseignants ☐ ;

- Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant

-Polémique liée aux programmes scolaires ☐;

- Insuffisance de ressources financières □;
- Corruption □;
- Crise de valeurs □;
- Paralysie/grève□
- Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement
- Autres (à préciser) □

24-Dispositions importantes généralement prises avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale? /le mot d'ordre de mouvement de grève respecte-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?

25-Rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin

26- Gouvernance et questions éthiques autour des conflits de travail, des crises et du dialogue social

27-Y a-t-il des aspects de la question qui ne sont pas évoqués dans le cadre de cet entretien, si oui, lesquels et que pensez vous de ces aspects ?

28-Attentes et suggestion par rapport à la présente étude.

29- Appréciations de la qualité de l'entretien par l'enquêteur.

-Merci de votre précieuse contribution-

Annexes 5

GUIDELINES ADMINISTRATIONS & INSTITUTIONS PUBLIQUES

Structure	
Personne rencontrée	
Fonctions et contact	

A-informations générales

I-Identification structure syndicale et ses organes

II- connaissances sur les structures syndicales membres intervenant dans le système éducatif

II.1- Reconnaissance officielle des structures syndicales et leurs actions / Pièces administratives et documents officiels consacrant la légalité de l'existence des structures syndicales/Liste complète, dénominations intégrale et en sigles des structures syndicales du système éducatif/N° d'enregistrement officiel/localisation du siège/ no de téléphone

II.2-Relations entre votre administration ou institution avec les centrales syndicales et particulièrement les organisations syndicales du système éducatif et les investigateurs des mouvements de grève incontrôlés

B- Impacts, effets et incidences majeures de la Conférence nationale des forces vives de la nation de février 1990 sur tous les plans politiques, sociaux et économiques du Bénin

III-Rappel des raisons et motivations principales de la tenue de ladite conférence

IV- 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

IV.1- Au plan politique, institutionnel et administratif

IV.2- Au plan économique

IV.3- Au plan social

V- Relations entre ces différentes mutations et l'évolution du paysage ou l'environnement syndical au Bénin

V.1-Appréciations ou perceptions générales des impacts, effets et/ou 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?

V.2- Eventualité des liens existants entre les changements ou mutations intervenus et le système syndical / Pertinents de ces relations : ces liens sont-ils évidents, plausibles, justifiables ou démontrables, ou difficiles à justifier et pourquoi? Est-ce qu'il y a une collusion ou une corrélation entre 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

C- Contexte général du système syndical au Bénin

VI- Prototypage du syndicaliste béninois

VI.0- Dans la pratique, le syndicaliste béninois, notamment celui du secteur de l'éducation arrive-t-il à faire une démarcation entre les binômes suivants :

- le syndicalisme et l'action politique ;
- le syndicalisme et l'action civique ;
- le syndicalisme et l'activisme syndicaliste ;

VI.1-les grèves ne sont-elles pas des occasions pour jauger les rapports existant entre l'action politique et l'action syndicale?

VI.2- Profil normal d'un syndicaliste béninois

VII- 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)

VII.0. Connaissance de cadre juridique et institutionnel du syndicalisme au Bénin ?

VII.1- Cadre juridique

VII.1.1-Conventions internationales ratifiées par notre pays

VII.1.2-Conventions africaines ratifiées par notre pays

VII.1.3-Législation et réglementations nationales (lois, décrets, arrêtés et autres actes juridiques)

VII.1.4-droit à l'éducation et droit à la grève (oppositions/primauté/complémentaire/équilibre ou déséquilibre/

VII.1.5-difficultés majeures et problèmes connexes

VII.2- Cadre institutionnel

VII.2.1-Au niveau international

VII.2.2-Au niveau africain et sous-régional

VII.2.3- Au niveau national

VII.2.4-Difficultés majeures et problèmes connexes

D- Perceptions sur les actions/activités syndicales au niveau du système éducatif du Bénin

VIII- Comment percevez-vous l'ampleur des mouvements de grèves et de protestations en milieu scolaire et quelle analyse cela vous inspire de leurs ampleur et récurrence ?

IX- Rôles ou missions de votre administration ou institution dans la gestion ou la prévention des mouvements de grèves.

IX.1- Quelles sont les attributions officielles de votre administration ou institution (Récupérer si possible l'AOF) ?

IX.2- Votre structure intervient-elle dans la gestion administrative des structures syndicales ?/dans la gestion des conflits de travail entre le Gouvernement et les organisations syndicales ?

Si oui, elle s'occupe de quel volet ? et quels sont les moyens dont votre structure dispose pour mieux accomplir sa mission ? Description du mécanisme mis en place

IX.3- Quelle sont les faiblesses notées au niveau de votre administration ou institution ou encore ailleurs qui font qu'on assiste à une récurrence des grèves en milieu scolaire au Bénin ?

IX.4-Avez-vous des statistiques sur des décisions, plaintes, saisines, ou organisations syndicales en milieu scolaire ?

IX.5-Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

Choisir un parmi les maux suivants :

- -Manque d'infrastructures ☐;
- -Déficit d'enseignants ☐ ;
- - Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant
- -Polémique liée aux programmes scolaires ☐;
- -Insuffisance de ressources financières ☐;
- -Corruption ☐;
- -Crise de valeurs ☐;
- -Paralysie/grève ☐
- -Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement
- -Autres (à préciser) ☐

IX.6-Quelles sont généralement les dispositions importantes à prendre avant, pendant et après le lancement d'un mouvement de contestation syndicale? /le mot d'ordre de mouvement de grève respecte-t-il toujours les textes régissant l'exercice de la grève, comment et pourquoi?

IX.7-Quelle est votre appréciation de la réaction des pouvoirs en place, notamment du gouvernement (ministère de la sécurité, préfecture, forces de sécurité publique et de défenses, système judiciaire du pays) ?

IX.8-Quel est souvent le rôle que joue le public en général et les médias en particulier dans ces genres de crises au Bénin ?

IX.9. Selon vous, la recrudescence des mouvements de grèves en milieu scolaire est due à quoi ?

D- Dialogue social au Bénin et dans le système éducatif béninois en particulier

X- Dialogue social

X.1- Définition succincte et précise du concept de « dialogue social »

X.2-quelles sont les techniques de négociation syndicale universelles et lesquelles sont couramment utilisées au Bénin, notamment dans le système éducatif?

XI- Mécanismes de prévention de crise et de dialogue social dans le domaine du travail en milieu scolaire

XI.1-Quel est le processus du dialogue du dialogue social au Bénin/Quels sont les mécanismes de dialogue qu'on observé entre l'Etat et les organisations syndicales au Bénin?

XI.1.1-Au niveau international

XI.1.2-Au niveau africain et sous-régional

XI.1.3-Au niveau national

XI.1.4-Au niveau sectoriel (3 ordres de l'enseignement)

XI.2-Facteurs de blocage du dialogue social

XI.2.1-Quels sont les facteurs et paramètres de l'environnement politique, économique et social du Bénin qui bloquent la dialogue social dans notre pays?

XI.2.2- Selon vous, quel est le facteur qui bloque le plus le dialogue social ? /Quels sont les faiblesses notées au niveau desdits mécanismes ?

XI.2.3-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?

XI.2.4-Efficacité des résolutions prises à l'issue des débats relatifs au dialogue social

XI.2.4.1-En quoi consiste souvent les résolutions préconisées à l'issue des cadres de concertation?

XI.2.4.2-Pourquoi ne sont-elles pas efficaces à court, moyen et long termes?

XI.2.4.3-Que faut-il faire pour y remédier de façon pragmatique en trois à cinq propositions?

E- Question de la qualité de la représentativité des acteurs au cours d'une concertation de négociation

XI.3-Comment sont choisis les représentants des différentes parties (Gouvernement/ Syndicat, Patronat)

XI.4-La problématique et bilan autour des élections professionnelles ? Nombre d'élections professionnelles, leur année d'organisation, résultats des élections professionnelles.

XI.5-Problèmes et faiblesses autour des élections professionnelles.

XI.6-Que faire pour assurer la qualité de la représentativité des acteurs au cours des négociations.

F-Mouvement de grève et développement

XII- OMD et les priorités nationales

XII.1-Rappel des OMD et les engagements pris par le Bénin à l'horizon 2015

XII.2-Les défis actuels développement/Enumérer les, secteur par secteur et au regard des OMD

XII- Relations entre les grèves et les questions de développement

XII.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?

XII.1-Comment un mouvement de grève en milieu scolaire peut-il influencer positivement ou négativement le développement d'un pays? / Quels en sont les mécanismes? Grève ponctuelle, grève de longue durée, climat d'instabilité induit par le caractère répétitif des grève, mobilisation de toutes les forces vives de la nation, absence au postes de travail, absorption de toute l'attention du Gouvernement etc.

G- attentes et suggestions relatives aux présents travaux de recherches

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

📎 Annexe 6

Questionnaire APE/Apprenants

I- Identification

Department		Commune		Arrondissement	
Etablissement scolaire				Village	
Membre APE rencontré					
Fonctions et contact					

II- Connaissance des problèmes du milieu scolaire

II.1 -Quel est le mal dont le système éducatif béninois souffre le plus?

Choisir un parmi les maux suivants :

- -Manque d'infrastructures ☐;
- -Déficit d'enseignants ☐ ;
- - Surexploitation et mauvais traitement salarial du personnel enseignant
- -Polémique liée aux programmes scolaires ☐;
- -Insuffisance de ressources financières ☐;
- -Corruption ☐;
- -Crise de valeurs ☐;
- -Paralysie/grève ☐
- -Désaccords ou contestations autour des programmes officiels d'enseignement
- -Autres (à préciser) ☐

II.2 -Quels sont les causes et les facteurs qui occasionnent cette situation malheureuse ?

II.3 -Peut-on donner satisfaction à ce problème ? Si oui, comment ?

II.4 -A défaut de trouver une solution, quelles seraient les conséquences en milieu scolaire ?

III- Perceptions et opinions sur le syndicalisme et les grèves en milieu scolaire

III.1-Que pensez vous du syndicalisme béninois et particulièrement de celui qu'on observe en milieu scolaire?

III.2- Quel serait selon vous le rôle d'un syndicaliste ? Ce qu'on observe au Bénin est-il conforme au rôle que vous décrivez ?

III.3-Le syndicaliste béninois est-il cette personne qui ne sait qu'exhiber le droit syndical et le droit de grève en oubliant ses devoirs ?

III.4- Que pensez vous des grèves en milieu scolaire de façon générale et particulièrement au Bénin ?

III.5-Comment peut-on expliquer le fait que l'école béninoise est de plus en plus secouée par des grèves quasi-permanentes ?

III.6-Comment peut-on expliquer les mouvements d'ensemble qu'on observe quand un quelconque syndicat décrète la manifestation des grèves ?

III.7. La recrudescence des mouvements de grèves telle qu'on observe au Bénin a-t-elle des liens avec la démocratie béninoise ? avec l'économie nationale ? ou encore avec la pauvreté ? justifier votre réponse

III.8-Quelles conséquences sur l'avenir des apprenants ? du système scolaire ? de la société ? ou du pays ?

IV- Perceptions sur les mécanismes de dialogue

IV.1- Avez-vous connaissance des mécanismes de dialogue existant au plan local, régional, départemental et national ? Si oui, citez-les :

IV.2-Comment expliquez-vous malgré leur existence, on a l'impression qu'on est dans une situation de non-dialogue ou d'impasse ?

IV.3. Quelle appréciation que vous faites de l'application des textes nationaux et internationaux régissant l'exercice du droit syndical et celui de la grève au Bénin ? I-ignorance des textes par les acteurs ☐ ; ii-les textes sont connus, mais non respectés ☐ ; iii- application sélective des textes ☐ ; iv-rigueur dans le respect des textes ☐ ; 5-Autres réponses ☐

V- Suggestions par rapport à l'apaisement du milieu scolaire ?

-Merci pour votre disponibilité et surtout pour votre précieuse contribution -

TABLE DE MATIERES

TABLE DE MATIERES

SOMMAIRE	I
DEDICACE.....	II
REMERCIEMENTS.....	III
RESUME/ABSTRACT	1
SIGLES & ACRONYMES	2
LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES ENCADRES ET GRAPHIQUES	6
INTRODUCTION GENERALE	7
PREMIERE PARTIE : GENERALITES ET APPROCHES DU TRAVAIL.....	13
CHAPITRE 1:CADRES THEORIQUE ET CONCEPTUEL	14
INTRODUCTION	14
1. PROBLEMATIQUE	14
1.1. PROBLEME	14
1.2. QUESTION DE RECHERCHE	22
2. IDENTIFICATION DES OBJECTIFS ET PISTES DE RECHERCHE	23
2.1. OBJECTIFS.....	23
2.1.1. OBJECTIF GENERAL.....	23
2.1.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES	24
2.2. HYPOTHESES	24
3. MOTIVATIONS ET BASES THEORIQUE ET CONCEPTUEL DE L'ETUDE	25
3.1. JUSTIFICATIONS DU CHOIX DU SUJET	25
3.1.1. RAISONS OBJECTIVES.....	25
3.1.2. RAISONS SUBJECTIVES	27
3.2. RECHERCHES DOCUMENTAIRES	27
3.2.1. AXES DE REFLEXION SUR L'ETAT DE LA QUESTION	28
3.2.2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE	40
CONCLUSION PARTIELLE.....	51
CHAPITRE 2: CADRE PRATIQUE DU TRAVAIL	53
INTRODUCTION	53
1. ESPACES DU TRAVAIL.....	53
1.1. CARACTERISTIQUES DE LA RECHERCHE	53
1.1.1. CADRE DE LA PRESENTE RECHERCHE	53
1.1.2. NATURE DE LA RECHERCHE.....	54
1.2. DELIMITATION DU CHAMP D'INVESTIGATION.....	54
1.2.1. DELIMITATION GEOGRAPHIQUE.....	54
1.2.2. DELIMITATION TEMPORELLE	56
1.2.3. DELIMITATION THEMATIQUE	57
2.1. REVUE DOCUMENTAIRE	58

2.2. GROUPES CIBLES ET ECHANTILLONNAGE	59
2.2.1. GROUPES CIBLES.....	59
2.2.2. ECHANTILLONNAGE.....	61
2.3. PROCESSUS DE COLLECTES.....	68
2.3.1. TECHNIQUES ET OUTILS UTILISES	68
2.3.2. DEROULEMENT DE LA COLLECTE DES DONNEES.....	73
2.3.3. DUREE DE L'ETUDE	75
2.3.4. TRAITEMENT DES DONNEES	77
2.3.5. TECHNIQUES D'ANALYSE.....	77
3. DIFFICULTES	78
CONCLUSION PARTIELLE.....	79
DEUXIEME PARTIE : ENVIRONNEMENT DU SYNDICALISME AU BENIN.....	80
CHAPITRE 1: CONTEXTE, FACTEURS ET DETERMINANTS DES	
MOUVEMENTS DE GREVE EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN.....	81
INTRODUCTION.....	81
1. CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIAL DU BENIN	82
1.1. AU PLAN POLITIQUE.....	83
1.2. AU PLAN ECONOMIQUE	85
1.3. AU PLAN SOCIAL.....	85
2. FACTEURS ET DETERMINANTS DE LA PROLIFERATION DES MOUVEMENTS	
DE GREVE EN MILIEU SCOLAIRE	86
2.1. PERCEPTIONS DU SYNDICALISME AU BENIN SELON LES ENQUETES	86
2.1.1. DES POPULATIONS ET RESPONSABLES D'ASSOCIATION DE PARENTS D'ELEVES	86
2.1.2. DES RESPONSABLES D'ADMINISTRATIONS SCOLAIRES	87
2.1.3. DU PERSONNEL ENSEIGNANT	90
2.1.4. DES AUTORITES DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE	
(GOUVERNEMENT/MINISTERES)	93
2.1.5. INSTITUTIONS DE REPUBLIQUE TELLES QUE LE HCGC, L'OPM ET LE CNE	94
2.1.6. DES SYNDICALISTES	96
2.2. CADRE JURIDIQUE ET LEGAL.....	99
2.2.1. AU NIVEAU INTERNATIONAL.....	99
2.2.2. AU NIVEAU NATIONAL.....	102
2.2.3. JURISPRUDENCE.....	107
2.2.4. CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL	107
2.3. CAUSES PROFONDES DE LA PROLIFERATION DES MOUVEMENTS DE GREVE	111
2.3.1. PLETHORE DES SYNDICATS DE BASE	111
2.3.2. LES CAUSES EXTERNES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES.....	112
2.3.2. CAUSES INTRA ET INTERNES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	134
2.3.3. CAUSES LIEES A LA CULTURE BUREAUCRATIQUE DE L'ADMINISTRATION BENINOISE	
.....	145
3. SYNTHESE DES CHANGEMENTS INTERVENUS APRES LA CONFERENCE	
NATIONALE DE FEVRIER 1990 ET RESPONSABLES DE LA SITUATION	
ACTUELLE SUR LE PLAN SOCIAL	148

3.1. CHANGEMENTS POLITIQUES.....	148
3.2. TRANSFORMATIONS ECONOMIQUES.....	150
3.2.1. CADRE MACROSCOPIQUE.....	150
3.2.1. CADRE MICROSCOPIQUE.....	150
3.3. MUTATIONS SOCIALES.....	150
3.3.1. DANS LES CONSCIENCES INDIVIDUELLES COMME COLLECTIVES.....	151
3.3.2. AU NIVEAU DU PAYSAGE MEDIATIQUE.....	151
3.3.3. AU NIVEAU DES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE.....	154
3.3.4. AU NIVEAU DU SYSTEME EDUCATIF.....	155
CONCLUSION PARTIELLE.....	156
CHAPITRE 2 : EVOLUTION DU SYNDICALISME ET ETAT DES REVENDEICATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF FORMEL BENINOIS.....	157
INTRODUCTION.....	157
1. BREF APERCU DU SYSTEME EDUCATIF FORMEL.....	157
1.1. GENESE.....	157
1.2. ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL.....	159
1.2. 1. ANALYSE DE L'ANCRAGE INSTITUTIONNEL.....	160
1.2. 2. ETAT DU PERSONNEL.....	162
1.2.3. PROBLEMES RECURRENTS AU SYSTEME EDUCATIF.....	163
2. EVOLUTION DU SYNDICALISME EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN.....	169
2.1. HISTORIQUE.....	169
2.2. SITUATION ACTUELLE DU SYNDICALISME EN MILIEU SCOLAIRE AU BENIN.....	175
2.2.1. AU PLAN NATIONAL.....	175
2.3. EVOLUTION DE LA CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE BASE.....	179
2.3.1. SITUATION EN MILIEU SCOLAIRE (EXEMPLE DU CAS DU MESFTPRIJ).....	179
2.3.2. ANALYSE COMPARATIVE DE L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE, DES SYNDICATS ET DES PARTIS POLITIQUES.....	180
2.3.3. ANALYSE DES CONDITIONS REQUISES POUR CREER UNE OSC OU UN PARTI POLITIQUE	183
3. ASPECTS SOCIO-ORGANISATIONNELS.....	185
3.1. ORGANISATION INSTITUTIONNELLE ET FONCTIONNELLE.....	185
3.1.1. FONCTIONNALITE.....	185
3.1.2. STRUCTURATION.....	186
3.1.3. SOURCES DE FINANCEMENTS.....	187
3.2. ACTIVITES SYNDICALES.....	189
3.2.1. ACTIVITES TRADITIONNELLES DU SYNDICAT EN MILIEU SCOLAIRE.....	189
3.2.2. MOUVEMENTS DE GREVE OU DE PROTESTATION.....	194
3.3. DE LA NECESSITE D'ASSOCIER DES STATISTIQUES A LA GESTION DES MOUVEMENTS DE PROTESTATION.....	196
CONCLUSION PARTIELLE.....	198

TROISIEME PARTIE : IMPASSE DES GREVES ET DU DIALOGUE SOCIAL FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT : LA NECESSITE DE SE COMMUNIQUER ET DE S'ECOUTER S'IMPOSE A TOUS	199
CHAPITRE 1: ETAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTEME EDUCATIF AU BENIN	200
INTRODUCTION	200
1. CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL	201
1.1. ARSENAUX JURIDIQUES.....	201
1.1.1. AU NIVEAU NATIONAL	201
1.1.2. AU NIVEAU SECTORIEL	202
1.2. ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS	202
1.2.1. AU NIVEAU NATIONAL	202
1.2.2. AU NIVEAU SECTORIEL	207
1.3. PERCEPTIONS DES ENQUETES SUR LE DIALOGUE SOCIAL AU BENIN	210
2. FACTEURS BLOQUANT LE DIALOGUE SOCIAL	214
2.1. PREOCCUPATIONS RELATIVES A LA REPRESENTATIVITE OU A L'EQUILIBRE REPRESENTATIF	214
2.3. FORMALISATION INSUFFISANTE DU DIALOGUE SOCIAL.....	216
2.4. GOUVERNANCE DES CADRES DU DIALOGUE SOCIAL	217
2.4.1. MANAGEMENT DES CADRES DU DIALOGUE SOCIAL	218
2.4.2. QUESTION DE LA TRANSPARENCE AUTOUR DU DIALOGUE SOCIAL.....	219
2.4.3. LIBERTE COMME VALEUR AUTOUR DU DIALOGUE SOCIAL	220
2.5. ANALYSE STRATEGIQUE DU DIALOGUE SOCIAL EN MILIEU SCOLAIRE SELON LE MODELE DE CROZIER	221
2.5.1. FONDEMENT THEORIQUES DU MODELE D'ANALYSE STRATEGIQUE DE CROZIER.....	221
2.5.2. APPLICATION DU MODELE D'ANALYSE STRATEGIQUE DE CROZIER AU DIALOGUE SOCIAL EN MILIEU SCOLAIRE	223
2.5.3. ANALYSES ET INTERPRETATIONS	230
2.5.4. EXEMPLES DE CONFRONTATIONS VERBALES PAR MEDIAS INTERPOSES ENTRE LES ACTEURS.....	235
3. PERSPECTIVES EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL AU BENIN (CAS SPECIFIQUE DES ENSEIGNANTS).....	240
3.1. SYNTHESE DES FAIBLESSES DU SYSTEME ACTUEL DU DIALOGUE SOCIAL	241
3.2. QUELQUES SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS AUTOUR DU DIALOGUE SOCIAL.....	243
3.3. CONDITIONS CRITIQUES POUR RENOUER AVEC UN DIALOGUE SOCIAL APAISE.....	245
CONCLUSION PARTIELLE.....	245
CHAPITRE 2: GREVES FACE AUX DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT: LES SACRIFICES NECESSAIRES POUR SORTIR DE L'IMPASSE DES REMOUS SOCIAUX	247
INTRODUCTION.....	247
1. RAPPEL DES DEFIS ACTUELS DU DEVELOPPEMENT	248
1.1. OMD ET ENGAGEMENTS PRIS PAR LE BENIN.....	248
1.2. APERÇU DE SITUATION ACTUELLE	249

1.3. LES PRIORITES ACTUELLES	254
2. CONSEQUENCES DES GREVES EN MILIEU SCOLAIRE SUR LE PROCESSUS DU DEVELOPPEMENT.....	255
2.1. EFFETS DANS LE DOMAINE DE L'ECONOMIE ET DE LA POLITIQUE	255
2.2. EFFETS DANS LE DOMAINE DU SOCIAL	256
2.2.1. EFFETS EN MILIEU SCOLAIRE	256
2.2.2. AUTRES EFFETS DANS LE DOMAINE DU SOCIAL.....	257
2.3. EFFETS DANS LE DOMAINE ENVIRONNEMENTAL.....	258
3. PROBLEMATIQUE DE LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS.....	258
3.1. LE DROIT DE GREVE PEUT-IL ETRE REGLEMENTE, RESTREINT OU SUPPRIME ?	258
3.2. LE DROIT DE GREVE PEUT-IL ETRE REGLEMENTE, RESTREINT OU SUPPRIME EN MILIEU SCOLAIRE ?	260
3.3. QUE FAIRE ALORS ? LA CONSCIENTISATION ET LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS S'IMPOSE	260
3.4. VERIFICATION DES HYPOTHESES.....	261
CONCLUSION GENERALE	264
LIMITES ET PERSPECTIVES DE LA RECHERCHE	265
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	267
A- OUVRAGES	267
B-RAPPORTS D'ETUDES, MEMOIRES ET CONVENTIONS	268
C-REVUES, ARTICLES ET COMMUNICATIONS.....	270
E- RESSOURCES INTERNET	271
ANNEXES.....	272
TABLE DE MATIERES	300