

Africana Studia

REVISTA INTERNACIONAL DE ESTUDOS AFRICANOS
INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN STUDIES

Centro de Estudos Africanos
Universidade do Porto

AFRICANA STUDIA

Revista Internacional de Estudos Africanos/International Journal of African Studies

Email: africanastudia@letras.up.pt

Nº de registo: 124732

Depósito legal: 138153/99

ISSN: 0874-2375

Editor/Entidade proprietária: Centro de Estudos Africanos da Universidade do Porto - FLUP, Via Panorâmica s/n 4150-564 Porto

Email: ceaup@letras.up.pt

NIF da entidade proprietária: 504 045 466

Diretor: Maciel Morais Santos (ceaup@letras.up.pt)

Secretariado: Carla Delgado

Revisão Gráfica e de textos: Henriqueta Antunes

Sede da Redação: FLUP, Via Panorâmica s/n - 4150-564 Porto

Tiragem: 200 exemplares

Periodicidade: semestral

Design e impressão: Uniarte Gráfica, SA - Rua Pinheiro de Campanhã, 342 - 4300-414 Porto

Conselho Científico/Advisory Board: Adriano Vasco Rodrigues (CEAUP); Alexander Keese (U. Genève/CEAUP); Ana Maria Brito (FLUP); Augusto Nascimento (FLUL); Collette Dubois (U. Aix-en-Provence); Dmitri Bondarenko (Instituto de Estudos Africanos - Moscovo); Eduardo Costa Dias (CEA-ISCTE); Eduardo Medeiros (U. Évora); Emmanuel Tchoumtchoua (U. Douala); Fernando Afonso (Unilab/CEAUP); Jean Gormo (U. Maroua/CEAUP); Joana Pereira Leite (CESA-ISEG); João Garcia (FLUP); José Carlos Venâncio (U. Beira Interior); Malyn Newitt (King's College); Manuel Rodrigues de Areia (U. Coimbra); Manzambi V. Fernandes (Faculdade de Letras e Ciências Sociais de Luanda)/CEAUP); Martin Rupya (UNISA - Pretória); Michel Cahen (IEP-U. Bordéus IV); Mourad Aty (U. Guelma); Nizar Tadjiti (U. Tetouan/CEAUP); Paul Nugent (U. Edimburgo); Paulo de Carvalho (Faculdade de Letras e Ciências Sociais de Luanda); Philip Havik (IHMT); Suzanne Daveau (U. Lisboa); Roland Afungang (CEAUP).

Conselho editorial/Editorial Board: Amélia Queirós; Anabela Gonzalez Reis; Celina Silva; Flora Oliveira; Jorge Ribeiro; Maciel Santos; Mourad Aty; Radia Benani; Rui da Silva.

Venda online: <http://www.africanos.eu/ceaup/loja.php>

Advertência: Proibida a reprodução total ou parcial do conteúdo desta publicação (na versão em papel ou eletrónica) sem autorização prévia por escrito do CEAUP.

Africana Studia é uma revista publicada com arbitragem científica.

Africana Studia é uma revista da rede Africa-Europe Group for Interdisciplinary Studies (AEGIS).

Capa: Manifestação do 1.º de Maio. Maputo. Foto da Confederação Sindical CONSILMO.

Africana Studia

REVISTA INTERNACIONAL DE ESTUDOS AFRICANOS
INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN STUDIES

Nº 28 - 1.º e 2.º semestres - 2017

Índice

Editorial 5

Le mouvement syndical africain, histoire et défis d'avenir
(nota introdutória) 7

Sindicalismo e Trabalho em África - problemáticas gerais

African Trade Unions in Historical Perspective 13
Stefano Bellucci

Syndicalismes africains et rapport au politique: entre résistances locales et solidarités globales 33
Sid Ahmed Soussi

Du travail forcé au travail décent: une analyse de l'évolution des doctrines et formes de travail au XXème siècle en Afrique occidentale francophone . 55
Gédéon N'goran Bangali

Sindicalismo - África do Norte

Le syndicalisme autonome en Algérie dans un contexte de pluralité (1990-2015): des mots et des actes pour se mobiliser 73
Beddoubia Siham

Le syndicalisme en Algérie. De l'organisation de masse du parti unique à l'autonomie syndicale 87
Kaddour Chouicha

Sindicalismo - África Ocidental

Le syndicalisme en Afrique de l'ouest, de la période coloniale à celle des indépendances: une tentative constante de contrôle du mouvement syndical 97
Adama Kamara

Strengths and Weaknesses of African Trade Unions in the Neoliberal Period with a Sierra Leone Case Study 111
Mark McQuinn

Non Standard, Precarious Employment and Constraints to Collective Action: Reinventing union power. 131
Edwin Chukwumah Anisha

Sindicalismo, professores e Educação para Todos: reflexões sobre a Guiné-Bissau e em Moçambique 143
Rui da Silva, Rosa Silva e Miguel Filipe Silva

Les femmes et le syndicalisme au Togo de 1990 à 2006	153
Lassey Agné	

Sindicalismo - África Central e Austral

Cheminots, syndicalisme et nationalisme au Cameroun sous administration française (1946-1960): une histoire à écrire	169
Emmanuel Tchumtchoua	

Les syndicats professionnels à Ngaoundéré de 1948 à 2011	189
Baidou Appolinaire e Jean Gormo	

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique segundo o relatório preliminar apresentado por Portugal sobre o Projeto Conjunto n.º 5 da C.C.T.A.	203
Nuno Simão Ferreira	

Trabalho e sindicatos em Angola (1950-1970) - o “impasse” na acumulação de capital	223
Maciel Santos	

Les nouveaux visages du syndicalisme africain: méditations sur les transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun	253
Martin Raymond Willy Mbog Ibock	

L'action syndicale dans un contexte de rareté de l'offre de l'emploi: le cas du Cameroun	271
Jacques Yomb	

São Tomé e Príncipe: notas sobre sindicalismo, informalidade, desemprego e volatilização da confiança política e social em terra de pobreza	285
Augusto Nascimento	

Entrevistas

Francis Salah	
Interview led by Maciel Santos and Marco Alvarez	309

Yamoussa Touré	
Interview mené par Maciel Santos et Marco Alvarez	317

Notas de leitura

Fantasmagories, mythologies, nostalgies	325
René Pélissier	

Resumos	347
--------------------------	-----

Legendas das Ilustrações	367
---	-----


Com a recessão mundial de 2008, o PIB dos estados africanos cresceu cada vez mais lentamente durante a última década. Os que responderam ao aumento da procura de bens primários - em 2015, cerca de 24 % dos investimentos externos em África ainda foram para o sector energético (carvão, petróleo e gás) - registaram aumentos nas importações de capital. Contudo, o continente continua muito longe dos grandes fluxos: em 2015, recebeu apenas 8 % do investimento direto mundial. Como seria de esperar, em muitos territórios, sobretudo da África setentrional, ocidental e central, a maior instabilidade política e o desemprego crescente levaram a sucessivas vagas migratórias com o impacto que se conhece, particularmente na região do Mediterrâneo.

São dezenas de milhões de homens, mulheres e crianças que são obrigados a sair dos seus países, como migrantes ou refugiados, fugindo da guerra e de perseguições, da fome e da pobreza, para concretizar o seu direito inalienável a uma vida digna. Só com a paz e o fim das agressões e ingerências se pode assegurar o desenvolvimento económico, social e humano dos países de origem, para que se criem condições para o seu regresso.

Um ponto comum a todos os países africanos é a relativa importância que os sindicatos aí continuam a ter, enquanto instituições da sociedade civil e em resultado do enfraquecimento das instituições estatais. Apesar de atuarem num leque muito diversificado de realidades, todas as centrais sindicais africanas (CSA) renovam os seus esforços para enquadrar as respetivas populações laborais, que agora se diferenciam cada vez mais das que formaram os primeiros sindicatos. Na medida em que o conseguem, as CSA contribuem para nivelar a distribuição de rendimento, para aumentar a proporção da economia formal no tecido social, para melhorar as qualificações profissionais e para promover o diálogo social.

Apesar do seu papel insubstituível enquanto instituições da sociedade civil, os sindicatos e as centrais africanas são poucas vezes considerados como parceiros pelos investidores externos e/ou pelas entidades (estatais ou não-governamentais) envolvidas na exportação de capital ou na cooperação. Parte desta anomalia explica-se pela fraca visibilidade das CSA e pela dificuldade que em muitos casos há para aceder aos seus dados e ao conhecimento das suas atividades. Por vezes, as simples informações institucionais de contacto estão desatualizadas, para não falar na falta de dados sobre o nível de sindicalização de cada país (ramos sindicalizados e respetiva taxa e outros), sobre a orgânica e fundos das organizações laborais, sobre os meios de comunicação e outras instituições a elas associadas, sobre os quadros legislativos do trabalho, sobre as práticas negociais em uso, etc.

Este desconhecimento não afeta apenas os estudiosos do trabalho ou os atores externos da cooperação. É reconhecido pelas próprias organizações sindicais africanas que as relações que mantêm entre si (ao nível regional e sobretudo continental) estão condicionadas pelo



desconhecimento mútuo, o que prejudica a coordenação das suas ações de solidariedade. Agora que a intensificação dos fluxos de trabalhadores entre África e a União Europeia faz entrar pela janela o debate sobre o desenvolvimento que parecia ter saído pela porta grande das instituições europeias, academias incluídas, a importância das CSA não pode continuar subestimada. Nenhuma planificação de investimento, público e privado, pode ser feita sem a sua intervenção: urge portanto renovar, com o apoio que as instituições de pesquisa podem prestar, o estado dos conhecimentos sobre as realidades sindicais africanas à escala continental.

Para esse objetivo, uma colaboração entre o CEAUP, a CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses/Intersindical Nacional) e a OUSA (Organização de Unidade Sindical Africana) tornou possível a realização de um encontro inédito. A partir de meados do ano de 2016, mais de 107 CSAs foram convidadas a participar num colóquio internacional sobre Sindicalismo em África. Cerca de metade das que tiveram condições para responder aderiu à iniciativa de participar no encontro que, pela primeira vez a esta escala, juntou responsáveis sindicais e investigadores. Em fevereiro de 2017, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) decidiu também apoiar a iniciativa, que teria lugar entre 29 e 31 de março desse ano na Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Aí, das 59 intervenções efetuadas, 35 pertenceram a académicos e 24 a dirigentes sindicais africanos, tendo tido as comunicações tradução simultânea nas três línguas de trabalho: português, inglês e francês.

Os debates focaram-se nas problemáticas comuns mas também nas específicas das diferentes áreas regionais do sindicalismo africano. A mais consensual das conclusões do encontro foi a de priorizar a divulgação de dados sobre a atividade sindical à escala continental. Para além da publicação de estudos - na qual se insere a edição deste número especial da revista -, projetou-se a criação de uma plataforma digital de informações para uso das centrais, federações sindicais sectoriais, sindicatos e dos centros internacionais de investigação.

A presente edição da *Africana Studia* recolhe apenas uma fração dos trabalhos produzidos a partir do colóquio. Com ela se pretende dar um contributo para as tarefas urgentes de tornar o sindicalismo africano um objeto de estudo interdisciplinar e de permitir às CSA maiores ligações entre si.

Augusto Praça e Fernando Maurício*
Maciel Santos**

* CGTP-IN.

** CEAUP.

Le mouvement syndical africain, histoire et défis d'avenir

Initiée par le Centre d'Études Africaines de l'Université de Porto en partenariat avec la Confédération Générale du Travail du Portugal (CGTP) et l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA), une conférence internationale sur l'histoire du mouvement syndical en Afrique a eu lieu du 29 au 31 avril 2017 à l'Université de Porto au Portugal.

Une trentaine de dirigeants syndicaux représentant différentes organisations syndicales Africaines ont pris part aux travaux de cette conférence appuyée par quelques experts et chercheurs dans le domaine. Cette rencontre a été une opportunité pour les participants de débattre et d'échanger des idées sur le mouvement syndical Africain dès sa genèse, ses défis actuels et surtout ses tendances d'avenir.

Ce colloque se singularise par une interaction active entre académiciens chercheurs et dirigeants syndicaux venus du terrain. Une série de sujets pertinents a été au menu du programme de ce colloque. Ceci a permis d'analyser dans une ambiance de franchise des thèmes tels, l'histoire du mouvement syndical Africain, le nouveau contexte socioéconomique et politique, les compétences requises pour faire face aux nouveaux défis.

A la différence des pays industrialisés où le syndicalisme est apparu comme réaction au capitalisme ou une des conséquences de la révolution industrielle capitaliste, celui de l'Afrique est né dans un contexte différent et particulier. En effet, il n'avait pas pour seule ambition de promouvoir le travailleur africain soumis à un rythme d'exploitation cruel, mais aussi la décolonisation de son pays. Ainsi, il est clair que la lutte sociale s'est inscrite dans une grande dynamique de lutte conduite sous l'étendard du mouvement de libération de l'Afrique. La convergence de la conscience sociale et nationale ont fait de la lutte pour la décolonisation une priorité.

Globalement c'est après la deuxième guerre mondiale que les premières organisations syndicales ont vu le jour en mettant en avant leurs revendications. Or, très vite elles deviennent une des composantes de la lutte pour l'émancipation politique. Plusieurs dirigeants du mouvement de lutte pour l'indépendance sont issus du mouvement syndical. Il faut leur reconnaître d'ailleurs beaucoup de sacrifice et d'engagement réel au service de leurs peuples et de leurs nations.

De par la nature des liens qu'elles ont développés avec le mouvement politique durant la période coloniale, dès l'accès de leurs pays à l'indépendance, une grande majorité de ces organisations syndicales se sont engagées dans une alliance stratégique avec les partis politiques au pouvoir pour la construction et l'édification nationale. Dans l'espoir d'obtenir des retombées positives sur le plan social, des syndicalistes ont intégré les rouages de décisions sur les plans politique et économique. L'orientation politique et économique prises par les nouveaux Etats indépendants, fondée sur la vision unitaire, a transformé ces

mêmes organisations syndicales en organisations avec une marge d'action déjà définie. Elles se sont par conséquent transformées de fait en structures chargées d'exécuter les orientations et les résolutions de leurs tutelles politiques.

Dès le début des années 1990, le continent Africain a connu un mouvement de renouveau démocratique, ce qui a conduit au changement du champ politique, économique et social. Après deux à trois décennies de parti unique, quelques espaces d'expression démocratique commençaient à s'ouvrir. Cette ouverture a par voie de conséquence mené à la rupture du lien organique entre les partis et les organisations syndicales appelées à s'adapter au nouveau contexte. La consécration du pluralisme par les nouvelles réformes politiques a mis fin au monolithisme syndical. De nouvelles organisations ont commencé à se former. Le paysage syndical connaît lui aussi, à l'instar du nouveau paysage politique, des changements qui ont modifié la composition du champ social et syndical. C'est tout simplement l'ère du pluralisme syndical.

Une ère nouvelle commence donc pour le mouvement syndical Africain. Il entame sa troisième phase d'évolution. Les réformes multiformes engagées par les Etats n'ont pas été à la hauteur des attentes des travailleurs. Ce qui met le syndicalisme devant de nouvelles épreuves plus rudes. Il s'agit d'abord de faire face à ces nouvelles politiques libérales qui ont sévèrement affecté le monde social et surtout le niveau de vie des travailleurs. Sous l'effet de la mondialisation, les économies africaines ont été sérieusement bousculées. La facture sociale est lourde à par les travailleurs africains au quotidien très difficile.

Le contrôle des ressources naturelles, le développement, la démocratie, la précarité, la pauvreté, la propagation de l'informel, la dégradation climatique, la paix et la sécurité, la crise migratoire, la lutte contre les inégalités, le renforcement des capacités des organisations syndicales et la fragmentation syndicale sont autant de défis qui attendent le mouvement syndical africain durant cette étape du 21^{ème} siècle.

Cette rétrospective chronologique est un appel à étudier avec plus de rigueur le parcours et l'itinéraire du mouvement syndical africain pour mieux le comprendre, identifier ses faiblesses, ses capacités et surtout ses tendances et son avenir. Car c'est en redécouvrant le dynamisme et les valeurs du syndicalisme africain dans le passé qu'il peut retrouver la voie de son meilleur avenir.

Le colloque de Porto a permis d'aborder des questions pertinentes et de grande importance dans un esprit d'échange et de débat entre les dirigeants syndicaux Africains et des chercheurs experts et aura surtout un impact sur les politiques du travail et les perspectives d'action syndicale.

Arezki Mezhoud*

* Secrétaire général de l'OUUSA. Accra, Ghana.

Organization:



CENTRO DE ESTUDOS AFRICANOS
UNIVERSIDADE DO PORTO



International
Conference

TRADE UNIONS AND LABOUR IN AFRICA

29th - 31st March 2017

Faculdade de Letras da Universidade do Porto
Anfiteatro Nobre

Information:

Centro de Estudos Africanos U.P. - Faculdade de Letras da Universidade do Porto - Via Panorâmica s/n - 4150-564 Porto
telefax: +351226077141 * email: ceaupsindicalismocoloquio@gmail.com * URL: www.lettras.up.pt/ceaup/ / www.africanos.eu



UNINORTE COOPERATIVA DO POVO PORTUENSE, C



U.PORTO
FACULDADE DE LETRAS
UNIVERSIDADE DO PORTO

FCT
Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

GAIA
TODO UM MUNDO



International Office



*Sindicalismo e Trabalho em África -
problemáticas gerais*





African Trade Unions in Historical Perspective

Stefano Bellucci*

pp. 13-31

Introduction

Trade unions are essentially bargaining organizations. Their role is to represent workers' interests vis-à-vis employers and governments. They work within a national legal framework that regulates industrial relations and labour laws. Therefore, they can only represent workers that are legally recognised as such. To have legal recognition, workers must have a contract and must pay taxes - the same is true for the employers that are on the other side of the bargaining table. Modern national legal frameworks only conceive and legally recognise labour in the form of free wage labour. This paper seeks to explore what other roles - other than that of bargaining organisations for restricted number of workers - trade unions have played in African societies, both political and economic in the twentieth century.

As a starting point, it is important to identify the defining characteristics of labour organizations in the African continent. Trade unionism is certainly a recent development in African labour history and it coincides with the history of the development of the capitalist mode of production in the continent (Phelan, 2011; Kraus, 2007; Kester, 2007). Although there were some instances of trade unionism in the early decades of the twentieth century, the vast majority of formalised organizations aimed at protecting the rights of African wage workers only came into being towards the end of the 1940s and the early 1950s. The birth of these nascent trade unions was to a large extent a result of the first forms of "proletarianization" generated during colonialism (Schler *et al.*, 2011: 1).

Before the Second World War (WWII), trade unions lacked real power to improve workers' conditions, but, unlike recent times, early unionists' projects were more ambitious than today's: early African unionists (pre-WWII) tried to develop an African working class consciousness. Workers' unions were fighting for their own legal recognition; but their range of activities did not go beyond the working class of urban areas and mining districts.

During the period of decolonisation, from the 1940s onwards, as African wage workers increased in numbers and anti-colonial ideals spread throughout the continent, trade unions increased their power, their membership, their means of action, their importance within the political arena etc. However, as explained in 1966 by Ian Davies, in his seminal book *African Trade Unions*, Africans employed as manual workers or longshoremen still

* Leiden University, Senior researcher at the International Institute of Social History (KNAW), Amsterdam, The Netherlands.

represented a tiny minority within the African working population and were, as a matter of fact, seen as a sort of elite when compared to the vast majority of the rural population whose work was exploited in reciprocal, collective, household, slave or other type of servile forms (Davies, 1966). In this connection, the concept of “labour aristocracy”, a notion coined by Lenin and applied to the African context by Giovanni Arrighi and John Saul, started to be used from the 1970s (Arrighi and Saul, 1968; Waterman, 1975). According to the labour aristocracy notion, unionised workers in African countries constituted a privileged minority - with written contracts, fixed salaries, pensions etc. - whose economic and social conditions had improved at the expense of the great majority of the rural population and the urban poor employed in the much larger informal sector (Arrighi, 1973). A counter-argument, and a less radical one, was advanced by Sandbrook and Cohen (1975). They noticed that, with the growing migration of workers from rural to urban and mining areas, a massive change in the composition of the African labour force had taken place in many regions from South Africa to Egypt, from Kenya to Tanzania, from Ghana to Nigeria. The proletarianisation process was so large that it produced a substantial working class. This African working class, which included the “lumpen proletarians” and the so-called “working poor”, can hardly be seen as an “aristocracy”. Indeed, this new phenomenon made Arrighi and Saul partially reconsider their original thesis on trade unions as actors in the creation of a labour aristocracy.

The debate on trade unions and their role in the world of labour has continued, and reverted to the question of trade union typology. In fact, trade unions are not homogenous organisations and African trade unions are no exception. These organisations can be very different from one another depending on their character and their relationship to the struggle between labour and capital, between workers and employers. In his famous work *Workers of the World*, Marcel van der Linden presciently pointed out that trade unions can be divided into categories according to the recourse they make to strikes and confrontational, radical activity (van der Linden, 2008). Van der Linden explains in more detail as follows. “Classified according to their frequency of resorting to strikes, we can distinguish broadly between unions that exist exclusively, or almost exclusively, to organize strikes; unions that organize strikes, but serve other purposes as well; and unions intended to prevent strikes where possible. Given that, apart from autonomous trade unions where the members have a direct or indirect say, there are also heteronomous trade unions ultimately controlled by employers or third parties, we obtain the following typology” (van der Linden, 2008: 225). Union can be identified also by their degree of autonomy from the employer and their degree of radical activism. Their success in winning rights for the workers might depend on how unions are capable to jostle between these conditions (see Tab. 01). An analysis of the character or typology of African trade unions is probably the best methodological first step for the understanding workers organisations. Therefore, to appreciate the role of African trade unions and their history as well as their role in the history of Africa, one might want to keep in mind the importance of the general typology highlighted by van der Linden. It is possible to see that some Africa unions can be defined as “yellow” unions, or workers’ organisation which are controlled by the employer or the state or the political party in power. These unions are not autonomous and do not engage in strike or other forms of unrest. On the contrary, other unions might be very independent from both institutional politics and employers. These are called “spontaneous” or “mushroom” unions. Typical of this category of unions are revolutionary or anarcho-syndicalist workers organisations. Between these two extreme, it is possible to place all unions. Analysing which typology of union is most effective to promote workers’ rights and their position vis-à-vis employers is a more complex issue.

Table 01
General Typology of Trade Unions

	<i>Autonomy</i>	<i>Heteronomy</i>
<i>Strikes</i>	Revolutionary syndicalism “Mushroom” unions	--
<i>Not only strikes</i>	Craft societies - Bargaining unions	Autocratic unions - Racket unions
<i>No strikes</i>	--	“Yellow” unions

Source: Marcel van der Linden, *Workers of the World*, (2008), p. 225.

The aim of this essay is to give a general description of the history of trade unionism in Africa, starting from two assumptions, first, that trade unionism is a complex phenomenon in which many different types of organisations operated and, second, that the history of African trade unionism does not coincide with African labour history. Indeed, as trade unions can be characterised as political or institutional actors, their history is at the confluence of political and economic history. The division between the colonial and post-colonial periods is admittedly subject to criticism, in as much as it can potentially reflect Eurocentrism and deny African agency. Therefore it is treated with care throughout the article. A special attention is given to the decolonisation period. It is undeniable that African trade unions are organisations copied from the European tradition and often following structures imported from Europe, but they also reflect African agency in the workplace.

More generally, it is not the intention here to downplay the significant role played by African trade unions in African history and labour history. Trade unions have certainly been an important part in Africa labour history. The analysis in this paper is based on the assumption that, since the 1980s, with the rise of the neoliberal order, African trade unions' power somehow declined. This article tries to sketch possible historical reasons of such decline. Is this a historical process that cannot be reversed? Is it only a problem of decreasing membership or there is something more substantial which has to do with the very nature of African unions? Answers to these questions cannot be given in full in a short article. However, a general and critical overview of the history of unionism in Africa must constitute a necessary point of departure for any serious debate on trade unionism in the continent. The assumption here is that only through a critical analysis trade unions can be reformed and spared from a social oblivion, which ultimately will negatively affect all workers and African societies.

Colonial socio-economic transformations and trade unionism

In general, especially in settler colonies - such as those in Southern Africa, Algeria, Eritrea, Kenya etc. - racial discrimination has constituted an important factor in the African labour experience, and has also had an impact on the development of unionism (Baldwin, 1966: 42, 82-99; Bower, 1948: 23). European workers, carrying out the same duties, earned much higher wages than their African counterparts. Furthermore, indigenous workers were rarely given any technical training which would have enabled them to maximise

their productivity and increase their earning potential. In Northern Rhodesia, where specialized and semi-specialized white workers dominated the labour market (Arrighi, 1967: 20-21; Kay, 1970: 57-58), African wage earners were not allowed to unionise until the late 1970s. That said, even in those territories that were not under the colonial yolk, it was not until the end of the 1930s that trade unions were legally recognised.

Until the 1940s, with the exception of Northern Rhodesia and South Africa, where the mining industry had led to a significant change in labour relations through the creation of a mass of wage workers, in the rest of Africa, the mining sector contributed little in terms of economic development and social change. Further, for the local populations from whence the workers hailed, the feeble economic advantages created by the mining sector were accompanied by very high social and environmental costs: a lot of arable land was earmarked for mining and lost to agriculture; forests and valuable trees, in both ecological and economic terms, were destroyed; the traditional way of life at a local level was severely disrupted by these changes and this had a direct and negative impact on the established social and legal order.

With the expansion of the capitalist mode of production, in twentieth century Africa, the life of city dwellers became inextricably linked to the fluctuations of the world market economy, which governed their employment and wages through the pricing of mining goods, even though the functioning of the world economy remained alien to them. In order to protect themselves against this alien economic world, wage workers, employees, small scale manufacturers and producers and the professional classes created unions, to enable them better to negotiate labour conditions, wages and the general working environment with their employers. Independent craftsmen and tradesmen also formed corporations which contributed to price stability and the establishment of labour norms and procedures, including for apprenticeships. Such unions and associations also acted as social and recreational clubs for their members, and furnished assistance to members facing financial problems with fiscal or insurance authorities. They would also, on occasion, provide financial assistance to members for important family matters, such as funerals or other ceremonies. In some instances, these associations offered professional training courses and even grants to support further learning.

Among the British colonies, Nigeria was one of the first countries in Africa which saw the development of a more European-style trade union model. In the French colonies, an increase in the number of trade unions occurred in the 1940s. In Western Africa and Equatorial Africa, from 1937 onwards (the year in which French colonial government began to legalise or at least tolerate union and association activities), there was a notable flourishing of labour and trade unions (Fall, 1996: 51). With a large number of registrations recorded in Sierra Leone, the Gold Coast, Zambia and Kenya during the 1940s, that period has indeed been characterised as the golden decade of African trade unionism (Ananaba, 1979; Bates, 1971; Yesufu, 1983).

Except for the coastal regions of Western Africa, the Maghreb, Egypt and Kenya, where the process of consolidation of the trade union movement took around thirty years - with official recognition of trade unions coming about in the 1940s - South Africa seemed to offer the most propitious place for the beginning of the union movement in Africa. In South Africa, various conditions were met to allow for the advent of unionism, such as the development of the working classes and the transformation of vast swathes of the rural labour force into wage earners. Moreover, the process of industrialisation had taken hold in South Africa before all other African regions. However, Boer nationalism and the

poison of white supremacist politics rendered African unionism in South Africa all but impossible. The creation of apartheid gave the coup de grace to any hope of establishing trade unions for black workers.

The growth of unions in Africa was to a large extent the result of the development of a capitalist economy. This statement should however be tempered by the fact that in colonial Africa, the capitalist system during colonialism was still rudimentary: wage workers were often casual day-labourers or were subject to a system of dependence from traditional authorities. In colonial Africa, free wage workers - in the Eurocentric sense of the term - were still only a small proportion of the total work force. In the 1950s, such free wage earners are estimated at 4 or 5 million (Banton, 1966). This, together with the numerous restrictive laws enacted by autocratic colonial regimes to curb union organization, delayed the development of a vigorous union movement, which finally took off after the Second World War.

Colonialism and labour spontaneism

As explained by Frederick Cooper in his much cited book, *Decolonisation and African Society*, in the first decades of the twentieth century, as a result of the capitalist transformation of the economy and the increasing phenomenon of urbanisation, wages and the cost of living were two important issues that trade unions focused on with both the colonial government and employers (Cooper, 1996). Examples of unions which pushed for change (through strikes, boycotts and the detention of goods) irrespective of any official sanction include the Railway Workers Union of Sierra Leone and the Nigerian Mechanics Union, both established in 1919, and the Gambia Native Defence Union established a few years later.¹

On the one hand, as brilliantly explained by Mahmood Mamdani, colonialism had upset existing local political systems and produced changes in African power structures (Mamdani, 1996); on the other hand, it had brought about an economic transformation of the African masses: from a system based on subsistence farming to a capitalist market model based on underpaid wage labour, in plantations, mines, road and rail works owned by European investors. The protest movement of the trade unions, similar to other nationalist movements, fought against not only the material interests of European capitalism, but also for a universal anti-racial ideal and against the ethnic and racial divisions created by colonial domination.

In the context of this discussion, it is worth briefly reviewing the overall effects of the First World War on the growth of the trade unionism in Africa. A noticeable example of the effects of the war on the labour organisation in Africa is the transfer and overwhelming need of manpower to feed the war machine, which led to the massive recruitment of men, in Northern and Southern Rhodesia and in Katanga, to fight in the East African Campaign, where the British were confronting Germany (for an analysis on the effects of WWI on labour in Northern Rhodesia, see Gewald, 2015). As a result, in those colonies, wage workers became increasingly scarce. In Southern Rhodesia, white railway workers,

1 The first wave of strikes took place in the mining and transport sectors, in particular the railway sector. The railway workers went on strike for the first time in Sierra Leone in 1919 and then again in 1926. The Ashanti gold mine workers went on strike in 1924 in Obuasi, in the Gold Coast. Another strike took place in the coal mines of Enugu in 1925. That same year the workers from the Dakar-Saint-Louis railway line went on strike. In all of these cases, the strikers were asking for an increase in their wages and improvements in their working conditions.

who up until that time had been hired and fired at the will of their employers, became a more precious commodity and were able to create a union with the consent of the authorities - consent, which until that point, had never been forthcoming (Gann, 1964: 172). The war efforts had the effect to increase labour demand: colonial authorities were unlikely to confront workers and this had a positive effect on the formation of trade unions.

Trade unions were also the result of the initiative of forward-thinking group of urban-based intellectuals. In Madagascar, for example, the trade union movement was born of the initiative of seven medical students who created a clandestine society in 1913, in Antananarivo (Ayache and Richard, 1978: 176; Fremigacci, 2014: 226-227). The group based itself explicitly on the Japanese political model of modernization. Local teachers and officials joined forces with the students. Initially Malagasy nationalism was pitted against Republic French secularism. With the First World War, during a time of violent upheaval, France was ruthless in its suppression of nationalist movements and put paid to the first stirrings of Malagasy protest (Suret-Canale and Adu Boahen, 1993: 181). It was only after the war that trade unions in Madagascar came out of hiding and were freely constituted.

In Egypt and South Africa, unions - in case of South Africa white workers' unions - were very similar to those in the rest of the world. They were characterised both by their mission to represent and protect workers' interests and rights in a given sector in the face of their employers' demands for cheaper labour and less workers' rights, and by their ability to organize strikes and other acts of resistance. The first example in an African context of such a union was the Industrial Workers and Commercial Union, founded in South Africa by Clements Kadalie (Lewis, 2011: 46-47).

In western and equatorial Africa, the French colonial government had banned union activity and only lifted the ban in 1937. With regard to those territories under British colonial rule, trade unions were officially tolerated as from 1932 in Gambia, from 1939 in Sierra Leone, and from 1941 in Nigeria and the Gold Coast (Crowder, 1968: 351-352). Even before public acts on the part of trade unions - such demonstrations and strikes - became officially legal, various unions had begun to use these means to protest against, inter alia, the rising cost of living produced by government policies (either monetary or tariff-based) without taking into account static salary levels.

Between the two world wars, prices of African goods and commodities underwent a general decline. This was in response to the reduction of global demand due to post-1929 economic crisis. This lowering of prices had a negative impact on the demand of African farm and plantation workers, which started to fall. There was an increase in work dismissals in other economic sectors as well and, at the same time, a general decline in wages - except for the gold mining sector. The number of wage earners, which had increased during the war years, had more than halved by the 1930s. To fight against this slashing of wages, workers organized strikes with increasing frequency, despite the lack of formal unions, which had not yet been created among African workers. This spontaneous struggle of the African working class, pre-trade union, saw three waves of action: between 1920 and 1921; between 1929 and 1933; and in 1938 (Deutschland, 1970). It was not only the wage earners but also the farmers who rebelled against the colonial economic stranglehold. An example of this defiance can be found in the 1937-1938 Gold Coast (which was to become Ghana) cocoa crisis when cocoa farmers refused to sell their produce to foreign trading firms (Austin, 1976: 14-16). Another example is the spontaneous "walk out" by day labourers from European-owned mines in Katanga or plantations in the early 1920s in what was

to become Tanzania (Perrings, 1979: 213-235). In the 1920s and 1930s strikes and boycotts were mostly spontaneous and led by improvised leaders, loosely influenced by socialist ideals, and trade unions were not main actors.

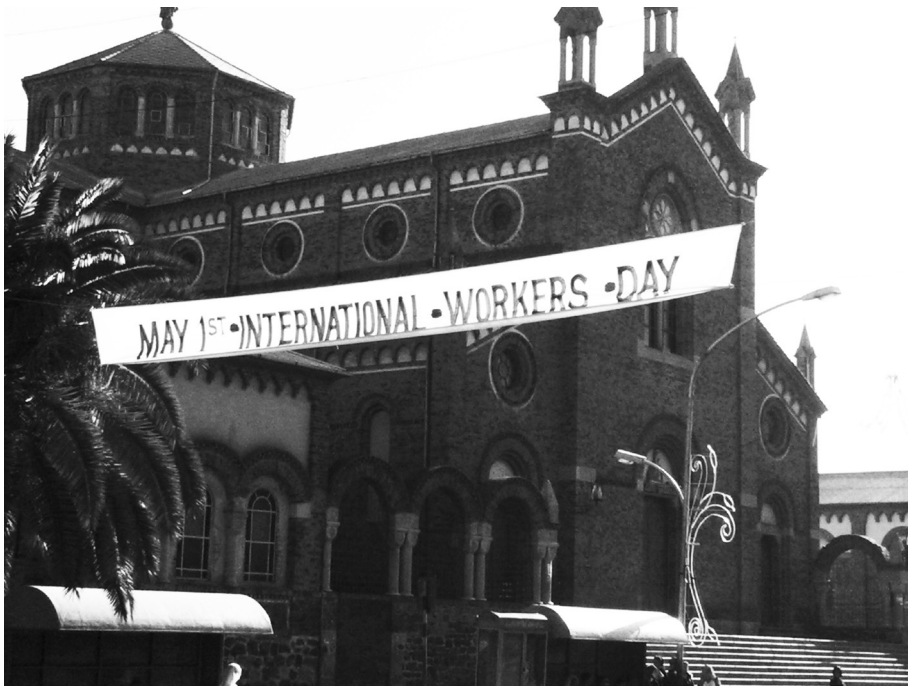


Ilustração 01 - 1st of May. Eritrea 2013. Photo of the author.

Decolonization and trade unionism

The historical momentum of trade unionism is the post-Second World War period, which coincided with the decolonisation process. In this period, colonial governments and metropolises increasingly allowed and legally recognised trade unions. The majority of urban centres developed where there existed vital economic interests to the African economy, such as commercial, manufacturing, administrative or communication interests. The economic crisis of the 1930s and the war years of the 1940s passed and urban hubs thereby could offer labour possibilities to a wide range of workers, be they qualified or illiterate. These urban centres saw a gradual concentration of wage earners moving there, men and women, relying on their only resource: to sell their labour. These men and women, especially those on the lower ranks of the social ladder, might in time have been considered within the future category of proto-proletariats/underclass. However, this definition is in some ways inexact as many were independent workers and craftsmen, i.e. casual workers without a fixed contract or employer.

Despite the general economic revival, which brought a surge in wage-based employment - i.e. the major clients of trade unions - barter economy and the generalised subsistence

and small-scale farming persisted. This explains why, despite progress in industry and in the services sector, from 1946 to 1960, the African working class remained modest in number. In French West Africa (Afrique occidentale française, AOF) and Togo, free wage workers numbered around 250,000 in 1947 and little more than 400,000 in 1957 (excluding European civil employees/officials and domestic servants, for the latter there are no figures available) - in short, the working class made up around 2 % of the population (Suret-Canale and Adu Boahen, 1993: 181). It is important to note that public service employees, excluded from this calculation, did however carry a disproportionate amount of union influence when compared to their number. Indeed, many of the more committed unionists and union strategists came from this administrative "élite", which also included teachers and doctors under the payroll of public authorities. The same reality could be found in many British African colonies.

In British colonial territories, unions were set up following the British Trade Union Congress model, often with the approval and consent of the colonial authorities and retaining a sense of cooperation between workers and employers. That said, nationalist and anti-colonial sentiment was prevalent in the trade union movement in British colonies. In some cases, trade union members took the lead of the anti-colonial movement, as occurred, for example, with the Sekondi-Takoradi port and railway worker unionists in the Gold Coast in the 1940s; anti-imperialist activists allied themselves in the campaign in support of Kwame Nkrumah's nationalist movement. Indeed, the Gold Coast Trade Union Congress (TUC) soon established close ties with Nkrumah's party, the Congress People's Party (CPP). In January 1950, in support of its "positive action" campaign, the TUC declared a general strike (Kraus, 1979: 123). In Nigeria, the close alliance between the Nigerian Trade Union Congress and the National Council of Nigeria and the Cameroons (NCNC) did not last beyond 1951. Indeed, the Nigerian unionist movement was characterised from the start by internal rifts, divisions and rivalry. The more radical elements never managed to wrest control of the unionist movement's power base.

In French colonial territories, the unions were mostly affiliated with the French *Confédération générale du travail* (CGT). This pattern had been established since 1957, i.e. after the proclamation of the famous *Code du travail d'outre-mer* of 1952 applicable to all French African colonies, which recognised, allowed and regulated, once and for all, the formation of trade unions. At the same time, trade unionists in French Africa maintained a strong autonomy guaranteed by the *Comité de coordination des unions de syndicats confédérés*. Many CGT union leaders were also political leaders within the pan-African *Rassemblement Démocratique Africain* (RDA), including, for example, Sékou Touré from Guinea-Conakry and Bakary Djibo from Niger. The *Fédération des cheminots d'AOF* was independent but gave its members the freedom to join political parties or movements, or to join the CGT. Thus, in 1947, the chairman of the union of Abidjan in Ivory Coast became a member of the CGT, others, such as the Union of Dahomey, joined the *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC), only to leave it in 1948 in response to pressure being brought to bear by the French leadership for the CFTC to renounce any strike action. The Christian unions affiliated with the CFTC were in a minority and could only be found in places where the influence of Christian missions was notable, such as in Dahomey and along the Guinean coast. In general, however, the schism within the French unionist movement in 1948 had little real impact on the African unionist movement because of the overwhelming membership of the CGT. There was, it should be noted, in addition, a dissident union confederation in the French colonies, called *Force ouvrière* (FO), membership of which was almost exclusively limited to unions made up of those

few European workers present in French West Africa, and employed in the administration, education, transport, trading, health, and plantation sectors.

To the extent that the unionist fight was directed essentially at the colonial administration and at European employers, in an effort to address racial discrimination in terms of wages, status and social rights, this fight fits neatly within the bigger anti-colonial political struggle. By supporting the anti-colonial struggle, the more educated sections of the African population - an elite minority - were also bolstering the unionist campaign, and vice-versa. Strikes which lasted for months, as occurred with the strike of the Senegalese railway workers in 1947-1948, could not have happened without this sizeable external support (Robinson, 2007). The intransigence of the administrative authorities met head-on with a determined union, which had the support of public opinion. In the case in question, important concessions were made to the Union and an undertaking given that no strikers would be sacked. Between 1952 and 1955, another series of strikes took place in French colonial Africa. This time, what was at stake was the adoption of the Code du travail d'outre-mer, which, following its adoption by the National Assembly in Paris, had not yet entered into force in the colonies due to the passive resistance and deliberate bureaucratic delays induced by local, colonial employers (Fonteneau, 2004: 47-48).

The desire of bringing together African workers regardless of their nationality, religion or language coincided with the Pan-African political ideals of a continental unity in opposition to the territorial divisions and the ethnic politics imposed by the European powers. Pan-Africanism was a powerful ideological tool, whose consolidation often required gradual action. For instance, national regional unions were conceived as first attempts towards a wider African union. This is the context in which, in 1956, on the initiative of Sékou Touré, the Confédération générale du travail africain (CGTA) was created; it received a lukewarm reception from various existing unions in Francophone Africa, which perceived it to be too much under the political sway of the RDA. The colonial administration tried to remove the union members from the influence of the CGT and to keep them under its own control. In response, the CGT took the initiative of creating an independent African unit, which would bring together all trade unions willing to join forces - from the CGTA, to the independent railway worker unionists, to the Christian unions - with the sole exception of the FO. The Christian unions, more conservative and closer to the colonial power base, soon established their own umbrella unit, the Confédération africaine des travailleurs croyants (CATC) - the replacement of the term "Christian" with the words "of faith" was decided upon in order to attract Muslim workers to the union. The Pan-African union, which had started life within the CGTA, finally became formally established during the Congress held in Cotonou in January 1957, and was renamed the Union générale des travailleurs d'Afrique noire (UGTAN) under the leadership of Sékou Touré. It has never been clear to what extent the UGTAN foresaw its future position after the process of decolonization - in the event, the pan-African character of the Union gave way to national interests. In terms of the unionist movement, the end result of the nationalist struggle for independence - despite its success in achieving independence for African nation States - was disappointing. The nascent political elites did not generally address workers' claims to have their rights respected, as put forward by their unions. In the end, the working classes and the proletarian and sub-proletarian classes did not obtain any significant benefits following decolonization - a process which saw Portuguese colonial Africa constitutes an exception to the general trend of increasing radical trade unionism. In this part of Africa, as of the 1960s, there was a half-hearted attempt to push forward the process of modernisation of the economy. Investments were made in the

mining sector of Angola and in the transport sector - port and maritime - in both Angola and Mozambique. But the reality of an active proletarian movement fighting for the workers' rights (as a result of this industrialization process) never materialised because of the establishment of a nationalist-style union movement, reserved for qualified and educated workers, in particular of Portuguese or mestizo origins. The racist Native Statute was repealed in 1961, but in Lusophone Africa, Africans continued to be denied the right to unionise except for joining "professional associations for indigenous peoples", which groups were kept under close watch by the colonial authorities (Cruz, 2005).

In Sub-Saharan Africa, during the decolonisation phase, be that Francophone or Anglophone, unionists, especially those linked to the transport industry, and, to a lesser extent those working as civil servants, started to gain real power for their organizations. In Francophone Africa, both during the period of decolonization and upon independence, the idea of "assimilation" proved hard to eliminate. A good portion of free wage workers, especially those more specialised, were indeed assimilated and enjoyed a privileged status in society - there were those who obtained French citizenship and later on migrated to France. This situation interfered with the development of a radical unionist movement. Those workers who were well-integrated within the monetary economy, and enjoyed superior socio-economic status, tended to join unions but not with a view to improving the lot of workers within society at large, but rather, with a view to maximising their own benefits, thereby rendering them closer in status to white, French workers. The French political unionist model - as championed by the *Confédération générale du travail* and the Communist Party of France - reinforced this tendency to compartmentalise claims for social change in accordance with specific groups and categories, thereby creating a self-interested approach to union activism.

In the former British colonies, the trade union reformist tradition led to greater emphasis on negotiations to settle disputes - especially in terms of wage increases - as opposed to resorting to direct confrontation. The Nigerian example is particularly illuminating in this regard. For every strike action, a commission of enquiry would be set up, whose role was often to mediate on the question of wage increases. This led to the criticism from the unionist movement that these types of trade unions were akin to a workers aristocracy. As explained by scholars such as Beckman or Peace, Nigerian industrial workers formed, for all intents and purposes, a proletariat in the universal sense of the term (Peace, 1976; Beckman, 1988). Not far from Lagos could be found around fifty large factories with a relatively high production level, employing thousands of workers in different sectors requiring notable technological skills. The workforce was made up of capable and organized individuals. However, professional mobility was almost non-existent and wages tended to go down rather than up - especially in the context of inflation. Union activism was therefore often linked to control over wage levels. Any mobility that did exist was guided by local interests that had nothing to do with society as a whole and indeed created a sort of bubble within which these workers were removed from the political struggle being waged around them. Little could be discerned in the claims and complaints of these workers that referred to the question of general imperialist exploitation, to concerns of growing inequality and injustice, to increasing examples of oppression in Nigerian society as it underwent a transformation to the capitalist system of production. The ambitions of the Nigerian working classes, which Coquery-Vidrovitch and Maisel defines as "petit bourgeois" (Coquery-Vidrovitch, 1988: 291), clearly demonstrate that the main purpose in joining a union was to obtain a good enough salary to allow a worker to become independent and, in time, to become an employer himself. This strategy, aimed at adapting to the existing

economic, political and social system in place rather than acting as a counter-weight to the system, was used by the Nigerian Government, as by many other African governments, to co-opt and keep under its close control union organizations.

Finally, although South Africa was not part of the decolonisation process, it was here that the “proletarianization” phenomenon affected significantly the black and the “coloured” population. In the 1960s, circa 13,000 employers had under their orders around 700,000 salaried workers - this figures exclude the Asian working population, mostly of Indian or South Asian origin (Dutoit, 1981). In the 1950s-1970s, South Africa was the only African country where the farming population and the middle class were dependent on the working class - and not the other way round, as it was in the rest of the continent, at least to the South of the Sahara. Before the wave of strikes that occurred in the port town of Durban in 1973, followed by the series of activist manoeuvres in the 1980s, the government’s violent repression had been often targeting the workers’ movements. Despite the repressive acts of the public authorities, the Congress of South African Trade Unions (COSATU) was launched in December 1985 in Durban. It brought together nearly all of the unions of South Africa and, in a decisive way, brought to bear economic and political pressure on the Apartheid regime, and was instrumental, along of course with the African National Congress and the Communists, in putting an end to the racist system of government in South Africa. Not by chance, already in 1955, the Congress of Peoples included the predecessor of COSATU, i.e. the South African Congress of Trade Unions (SACTU) and embraced in the Freedom Charter the main demands of South African workers’ movement:

There Shall be Work and Security!

All who work shall be free to form trade unions, to elect their officers and to make wage agreements with their employers;

The state shall recognise the right and duty of all to work, and to draw full unemployment benefits;

Men and women of all races shall receive equal pay for equal work;

There shall be a forty-hour working week, a national minimum wage, paid annual leave, and sick leave for all workers, and maternity leave on full pay for all working mothers;

Miners, domestic workers, farm workers and civil servants shall have the same rights as all others who work;

Child labour, compound labour, the tot system and contract labour shall be abolished. (Mandela, 1990: 52)



Ilustração 02 - 1st of May. Eritrea 2013. Photo of the author.

Post-independence dilemmas: autonomy or co-optation?

Following independence, political leaders in a good number of African States, started to take their distance from the union movements, which, in their eyes, were making demands, which ultimately were hampering the development efforts of economically weak States. In the 1950s and 1960s, the main preoccupation of most African governments was reducing the gap with the “developed” or rich world. The main policy was modernisation through industrialisation and mechanisation of agriculture. In many countries, this required big sacrifices for the nation. For these reasons, many Africa leaders promoted the message that the new African state could not afford social conflict and social division. One-party systems and authoritarianism were often justified to reach the developmental goals and rapid economic growth. Trade unions, like political parties and other civil society’s organisations, were considered as divisive elements of the nation. Therefore, trade unions were often regarded by governments as obstacles for the implementation of their development programmes.

Attempts to side-line unions occurred despite the fact that many amongst the new African leaders began their political activity as trade unionists themselves. African post-independence governments, regardless their civil or military nature and irrespective of their democratic credentials, began to draw development programmes and plans, which did not allow for real and effective unions' participation. Even if trade unions were invited to provide some kind of in-put during the decision making process, this was done superficially with the union leaders mostly relegated to the role of passive transmitters of instructions: from the central political and economic power to the workforce. In most cases, trade unions had no choice but accept this passive role in order to prevent repression and to ensure survival, and in the hope of finding a greater degree of freedom and autonomy in due course. Kester and Sidibé observed that by adopting this "pragmatic approach", many African unions managed to maintain a certain level of independence, which, of course, varied from country to country (Kester and Sidibé, 1997: 12).

Trade unions' autonomy from governments turned out to be limited even in those African countries with socialist or left-leaning governments in power (for a definition of African socialist and conservative states, see Nugent, 2004). This was the case for example in Sékou-Touré's Guinea, Julius Nyerere's Tanzania or Kwame Nkrumah's Ghana. These were also countries based on a one-party system. It was standard practice for these governments to co-opt trade unions into the one-party government structure. In these realities, trade unions continued to exist and function but their role as bargaining organisations was extremely reduced. They were more likely to serve as representative of both the interests of governments as well as those of the workers. In countries where governments proclaimed Soviet-inspired constitutions, such as Somalia, Ethiopia Angola, Mozambique, Benin, etc., trade unions followed a similar path of co-optation and their social and political status declined. In this case, unions were less needed also because these governments claimed to be themselves the expression of the political and social will of the working classes and the peasantry.

Other newly independent countries adopted economic systems more open to capitalism and to private enterprise. They rejected socialism and repressed Marxism. Examples are Kenya, Malawi, Nigeria, Ivory Coast etc. In these countries, trade unions enjoyed of course a weak level of autonomy. Upper Volta (Burkina Faso) and Botswana were exceptions for in these countries unions enjoyed a greater levels of autonomy. However, the difference in the treatment of unions between socialist or capitalist states is almost inexistent when it comes to the level of autonomy granted to unions. More than the political inclinations of both governments and unions it is important look at the issue of autonomy or co-optation on a case by case.

In theory, following van der Linden's views, the degree of autonomy vis-à-vis governments or employers determines the level of activism of unions. More autonomous unions are supposed to be more prone to confrontation if workers' rights are in jeopardy. Trade unions' leaderships are key in determining the degree of autonomy or dependence from the political power. Is there wise to always ask if a difference exists between the leadership and the rank and file of a trade union. African authoritarian governments, socialist and non-socialist alike, tried to co-opt unions, but in reality who they really co-opted were the leaderships of these organisations. During the crisis of the 1980s, when Africa found out that economic modernisation did not produce the expected economic growth, a sort of division became evident between the union leaderships, on one hand, and the ordinary members and workers, on the other hand. During job cuts and structural adjustments,

workers' protests often erupted from below and without the consent of the leadership.² Strikes out of the leadership control occurred in Nigeria, Benin and Togo. Local, specific or peripheral sections of trade unions were more prone to "rebellious" or spontaneous acts of insubordination. Occasionally governments played a divide and rule game, seeking to weaken those union factions deemed hostile, and encouraging government-friendly factions by allowing them to take part to the government's decision making process (Kester and Sidibé, 1997: 13). The activism of the lower structures can be explain once more with their level of distance or autonomy from the political power. It can also be said that the decision making of trade unions rank and file tends to be more "democratic" and this together with the degree of autonomy could explain also why peripheral and lower ranking sections of unions tend to respond more workers' needs rather than governments' wants. The difficulties faced by African trade unions increased notably in the 1990s, when with a further implementation of structural adjustment programmes, governments marginalised even more trade unions, by not including workers instances in their political agendas in order to please the international financial institutions. One pillar of structural adjustment programmes is privatisation of public economic assets and public utilities. Public enterprises were important employers of wage workers. Workers in the public sector were (and still are) traditionally amongst the most unionised.

Therefore privatizations reduced public employment. This resulted in an increase of workers employed in the private sector and at the same time an increase of unemployment and informal employment/labour. These latter are workers with no contracts and no legal protection. Observers of these phenomena agree that privatisation and informalisation of African economies is the main cause of the decline of unionism. Certainly, structural adjustments triggered a decline in unions' membership.

In the last decade or two, the declining numbers of unionised workers has been the cause of great concern for the two main African trade unions umbrella organisations: the Organisation of African Trade Union Unity; and the International Trade Union Confederation of Africa (ITUC-Africa). The effect of this decline is particularly felt by young workers who find themselves struggling in extremely precarious employment. The reason being that national labour contracts and labour legislations are increasingly dropped or reformed in order to be more "market friendly". This is done by governments wishing to please international financial institutions and donor countries whose interests coincide with those of the employers of the African workforce. Unions are merely actors in this. Can African trade unions stop this trend? This is for the time being difficult to determine.

Despite these problems, some unions still engaged in important labour battles such as for example in Gabon, where unions protested the complete privatizations of two semi-public utilities companies, the Seeg (water and electricity) and the Postal and Telecommunications services, which after 2005 led to the deployment of 25,000 workers, equivalent to 5 % of the active population. Governments abandoned unions and unions became more independent, therefore they became more active and radical. The return to radicalism could heat the struggle between workers and government and workers and employers. New unionist figures are emerging, similar in their radicalism to those of the 1950s. An example is that of Jan Sithole, head of the Federation of Trade Unions of Swaziland, who has been the target of numerous assassination attempts.

² These protests have frequently been aimed at international financial institutions, often responsible for serious economic difficulties and for the dearth of basic goods, which have led to explosive rebellions. Case studies on this theme have been collated by some researchers (Walton and Seddon, 1994).

Marikana is also important to understand the complexity of the autonomy versus co-optation paradigm. In 2012, several miners were killed by the police in South Africa. The confrontation did not take place only between workers, on one hand, and the police and mining companies, on the other hand, but also between unions: the Association of Mineworkers and Construction Union (AMCU), which in a few months managed to attract thousands of members, and the National Union of Mineworkers (NUM), member of COSATU and close to the ANC, the party in power. Salaries and working conditions were at basis of the confrontation between workers and Lonmin, the company which mines platinum in Marikana. The AMCU accused NUM-COSATU of being too close to both the government and Lonmin and of not putting forward a fight on behalf of workers. The AMCU therefore decided to strike alone and not in consultation with both NUM and the South African government. Behind the decision is the simple but heavy assumption that a non-autonomous union cannot properly represent the workers' interests.

As noted by Nicolas van de Walle, the phenomenon whereby unions are co-opted by parties holding political power is one that can be seen throughout the continent; the result is that union activism declines and the union itself loses legitimacy (van de Walle, 2001). The old question, which has been asked since the times of Marx, remains the following: can organizations based on bargaining and compromise be effective in addressing marked socio-economic inequalities and in blocking the mighty power of capitalism?

Today, generally, African government are not interested in union as such but only in "troublemakers". This is when governments start dealing with unions. This is indeed not completely bad news for trade unions. The greater governments do not deal with them, the greater their autonomy. However, power came also with numbers. With increased autonomy comes a decline in membership. The only solution to the problem seems the inclusion of the masses of informal, precarious workers within African trade unions. This is a hot topic. Some unions are, in fact, increasingly looking with a closer eye to the so-called informal sector, the sector outside the formality, law, rights, etc. This a dangerous game for it will mean to recognise that labour can exists in an illegal context, i.e. outside the law and rights. Who will then protect the workers if not the courts or other forms of arbitrating institutions? Difficult to given an answer to this question. In Benin, two unions, the Coordination syndicale autonome du Benin (CSAB) and the Union nationale syndicale des travailleurs du Benin (UNSTB) have increased their membership significantly by reaching out to informal workers such as motorized-taxi drivers, sellers of traditional goods, tailors, dockworkers in Cotonou. For these new members, the unions have created a mutual fund, and they propose micro-credits and they have put in place a system of social security and pensions. But the question now is, can trade unions become the "formalisers" of the informal?

Conclusions

The history of trade unionism in Africa is vast and this essay has tried to highlight some important aspects of this history. Trade unions developed together with the transformation of African society towards a capitalist one. The capitalist mode of production presupposes free wage labour, which indeed gained importance - in terms of numbers - in twentieth century Africa. Therefore the history of the rise of African unionism coincides inevitably with the history of the rise of African capitalism. Because trade unions can only represent free wage workers, trade unions in Africa represented only a minority of

African workers, namely wage workers employed in the formal sector. Secondly, being the gathering together of wage workers into unions to confront and dialogue with their employers is a normal feature of any capitalist society. Bargaining and dialogue is the normal activity of a trade union; strikes and boycotts tend to be the exception to their everyday role as mediators between workers and employers. But Africa had its own historical specificities, due to colonialism and decolonisation, which were political, social and economic phenomena. The presence of a large population not employed as free wage workers also made Africa different from Europe: in Africa, formal wage workers became a sort of “privileged” class.

African trade unions have played an important role in the fight for independence of their respective countries; in this regard, they have traditionally worked closely with political parties espousing the nationalist cause. Their rationale was that independence would have the effect of granting greater freedom to trade union activity and would promote development, thereby improving the working and living conditions of their members. Nationalist and anti-colonial activists were largely intellectuals living in emerging urban centres. These centres were also hubs for the political and economic control of imperialist European powers. Even if some union members worked in rural plantations, the roots of trade unionism are urban; as a movement, it developed alongside youth and student organizations, political and ethnic coalitions, professional associations, literary clubs and religious and charitable groups, etc. To this day, the movement remains an essentially urban and, it is safe to say, an elitist phenomenon.

After the long struggle of decolonisation, at independence, African trade unions found themselves without a superior cause: a cause for a fight that would encompass the mere interests of the member workers, a cause that would embrace the whole society. They submitted to the power of governments and accepted to play a small part in the political life and in society. Inevitably, trade unions’ programmes became more focussed on the protection of the interests of members in whatever sector or workplace they were, if they were to be any. The decline in membership is certainly due to the fact that unions have suffered the neoliberal offensive at the end of the Cold War. However, this is only part of the story. Their decline is also due to the fact that society lost faith in trade unions - and a worker is as well a member of the society in which s/he lives. The Marikana tragedy constitutes only one out of many examples of the detachment between workers and traditional, conventional unions. However, this does not mean that trade unions or other types of workers organisations will not rise again in the future, indeed this is quite probable. After all radical unionism albeit feeble did not die completely. But which other type of workers’ organisation will also depend on which kind of capitalist system will be in the future.

The history of African unionism imparted at least one lesson: trade unions ascended as representatives of wage workers, a minority of workers in Africa; they had a radical project, and their support went beyond their member workers. A part from workers’ rights, early African trade unions, during colonial time and later on in the decolonisation phase, were struggling also for a social change. Their actions were informed by the will to improve working conditions for their fellow members but also living conditions for communities and nations to which these workers belonged. When the anti-colonial and anti-imperialist impetus wilted, after independence, African trade unions became mere bargaining organisations. They weakened and lost their legitimacy in society. In the meantime capitalism thrived in Africa, and with it social inequalities. Labour conditions deteriorated. Is bargaining be enough to confront an ever-powerful capital?

Bibliographic references

- Ananaba, W. (1979), *The Trade Union Movement in Africa: Promise and Performance*, London: Hurst.
- Arrighi, G. (1967), *The Political Economy of Rhodesia*, The Hague: Mouton.
- ____ (1973), Labour Supplies in Historical Perspective: A Study of the Proletarianisation of the African Peasantry in Rhodesia. In: Arrighi, G. and Saul, J.S. (eds.), *Essays on the Political Economy of Africa*, New York: Monthly Review Press.
- Arrighi, G. and Saul, J. S. (1968), Socialism and Economic Development in Tropical Africa, *The Journal of Modern African Studies*, vol. 6, 2, pp. 150-153.
- Austin, D. (1976), *Ghana Observed: Essays on the Politics of a West African Republic*, Manchester, Manchester University Press.
- Ayache, S. and Richard, C. (1978), Une dissidence protestante malgache: l'église Tranozozoro, *Omalý sy Anio*, vol. 6-8, pp. 133-182.
- Baldwin, R. E. (1966), *Economic development and export growth: a study of Northern Rhodesia, 1920-1960*, Berkeley: University of California Press.
- Banton, M. (1966), Adaptation and integration in the social system of Temne immigrants in Freetown. In: Wallerstein, I. (ed.), *Social Change: The Colonial Situation*, New York: John Wiley & Sons.
- Bates, R. H. (1971), *Unions, parties, and political development: a study of mineworkers in Zambia*, New Haven: Yale University Press.
- Beckman, B. (1988), Peasants and Democratic Struggles in Nigeria, *Review of African Political Economy*, vol. 41, pp. 30-44.
- Bower, P. (1948), The Mining Industry. In: Perham, M. (ed.), *Mining, Commerce and Finance in Nigeria*, London: Faber and Faber.
- Cooper, F. (1996), *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Coquery-Vidrovitch, C. and Maisel, D. (1988), *Africa: Endurance and Change South of the Sahara*, Berkeley: University of California.
- Crowder, M. (1968), *West Africa under Colonial Rule*, London: Hutchinson.
- Cruz, E. C. V. (2005), *O estatuto do indigenato. Angola: a legalização da discriminação na colonização portuguesa*, Lisbon: Novo Imbondeiro.
- Davies, I. (1966), *African Trade Unions*, London: Penguin.
- Deutschland, H. (1970), *Trailblazers, Struggles and Organizations of African Workers before 1945*, Berlin DDR: Tribune. Disponível em: http://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1199&context=isp_collection.
- Dutoit, D. (1981), *Capital and Labour in South Africa: Class Struggle in the 1970s*, London: Kegan Paul.
- Fall, B. (1996), Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone. De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968), *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, vol. 84.
- Fonteneau, G. (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris: Karthala.

- Fremigacci, J. (2014), *État, économie et société coloniale à Madagascar: de la fin du XIXe siècle aux années 1940*, Paris: Karthala.
- Gann, L. H. (1964), *A History of Northern Rhodesia: Early Days to 1953*, London: Chatto & Windus.
- Gewald, J. B. (2015), *Forged in the Great War: people, transport, and labour, the establishment of colonial rule in Zambia, 1890-1920*, Leiden: African Studies Centre.
- Goguel, A. M. (2006), *Aux origines du mai malgache: désir d'école et compétition sociale, 1951-1972*, Paris, Karthala.
- Kay, G. (1970), *Rhodesia: a Human Geography*, London: University of London Press.
- Kester, G. and Sidibé, O. O. (2007), *Trade Unions and Workplace Democracy in Africa*, Aldershot: Ashgate.
- Koerner, F. (1994), *Madagascar: colonisation française et nationalisme malgache. XXè siècle*, Paris: L'Hamattan.
- Kraus, J. (1979), The Political Economy of Industrial Relations in Ghana. In: Damachi, U.G., Seibel, H.D., Scheerder, J. and Linden, H. (eds.), *Industrial Relations in Africa*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ____ (2007), *Trade Unions and the Coming of Democracy in Africa*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lewis, J. (2011), *Industrialisation and Trade Union Organization in South Africa, 1924-1955. The Rise and Fall of the South African Trades and Labour Council*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Mamdani, M. (1996), *Citizen and Subject: Contemporary Africa and the Legacy of Late Colonialism*, Princeton: Princeton University Press.
- Mandela, N. (1990), *The Struggle is My Life*, Bombay: Popular Prakashan Private/IDAF Ltd.
- Nugent, P. (2004), *Africa since Independence*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Peace, A. (1976), The Lagos Proletariat: Labour Aristocrats or Populist Militants. In: Cohen R. and Sandbrook, R. (eds.), *The Development of an African Working Class. Studies in Class Formation and Action*, London: Longman.
- Perrings, C. (1979), *Black Mineworkers in Central Africa. Industrial Strategies and the Evolution of an African Proletariat in the Copperbelt, 1911-1941*, London: Heinemann.
- Phelan, C. (2011), *Trade unions in West Africa: historical and contemporary perspective*, Oxford: Peter Lang.
- Robinson, J.C. (2007), *Tout Travail Doit Nourrir Son Homme: The Dakar-Niger Railroad and the 1947-1948 Strike in the Political and Labor History of Senegal*, The School for International Training, Washington. [Em linha]. [Consult. 19 February 2017].
- Sandbrook, R. and Cohen, R. (1975) *The development of an African working class: studies in class formation and action*, London: Longman.
- Schler, L., Bethlehem, L. and Sabar, G. (2011) Introduction. In: Schler, L., Bethlehem L., Sabar, G. (eds.), *Rethinking Labour in Africa. Past and Present*, London: Routledge.
- Suret-Canale, J. and Adu Boahen, A. (1993), West Africa, 1945-1960. In: Mazrui, A. A. (ed.), *The General History of Africa, African since 1945*, vol. 8, Oxford: Heinemann Educational.

- van de Walle, N. (2001), *African Economies and the Politics of Permanent Crisis, 1979-1999*, Cambridge: Cambridge University Press.
- van der Linden, M. (2008), *Workers of the World. Essays towards a Global Labor History*, Leiden: Brill.
- Walton, J. K. and Seddon, D. (1994), *Free Markets and Food Riots: The Politics of Global Adjustment*, Oxford: Blackwell.
- Waterman, P. (1975), The 'Labour Aristocracy' in Africa: Introduction to a Debate, *Development and Change*, vol. 6, 3, pp. 57-74.
- Yesufu, T. M. (1983), *Labour management relations in public enterprises in Africa: the Nigerian case, Labour-management relations in public enterprises in Africa*, Geneva: International Labour Office, pp. 33-56.

Tâmega
ABAIXO
O
RACISMO

EXIGIMOS CELERIDAD
NA TRAMITAÇÃO DOS PR
CESSOS LABORAIS AS
SECÇÕES D



Syndicalismes africains et rapport au politique: entre résistances locales et solidarités globales

Sid Ahmed Soussi*

PP. 33-54

Introduction

Cet article livre les résultats d'une analyse macro-sociohistorique des syndicalismes africains à partir des différentes configurations de leur rapport au politique. Il s'appuie sur l'étude comparative des trajectoires sociohistoriques de ces syndicalismes en fonction de leurs contextes économiques et sociopolitiques.

En raison de sa nature systémique, ce concept de rapport au politique a été décomposé en trois dimensions opératoires: les rapports à l'État, au capital — entreprises et État-employeur — et à la société civile. Ces dimensions rendent compte de la diversité des cas selon les phases historiques et les régimes du travail des pays et des sous-régions dans lesquels se déploie l'action syndicale.

Trois démarches méthodologiques sont mobilisées. La première s'appuie sur une étude sociohistorique et documentaire longitudinale du rapport du syndicalisme au politique. Ses données théoriques et empiriques sont issues, pour les premières d'une revue critique de travaux académiques et d'études de cas; et pour les secondes, d'une étude exploratoire de sources documentaires syndicales et institutionnelles échantillonnées en fonction de critères géographiques et linguistiques; des trajectoires historiques de syndicalismes nationaux en lien avec les périodes coloniales et postcoloniales, les régimes du travail des États choisis pour leur caractère illustratif; ainsi que des stratégies d'action collective et politique (liens avec les pouvoirs politiques et/ou coalitions dans les sociétés civiles) déployées dans ces contextes par les organisations syndicales ciblées.

La deuxième démarche, plus fertile en données primaires, est une enquête qualitative longitudinale fondée sur des entretiens individuels avec des responsables syndicaux et sur l'observation directe d'événements syndicaux significatifs¹. La troisième a examiné l'évolution de ce rapport au politique à partir de la scène syndicale internationale dont les rencontres continentales et les débats politiques en font des indicateurs pertinents des enjeux syndicaux nationaux africains. C'est dans ce contexte que les interactions organi-

* **Département de sociologie Université du Québec à Montréal (UQAM).** Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS).

¹ Les entretiens individuels, étalés sur dans le temps, de 2006 à 2017, ont été réalisés lors d'événements syndicaux significatifs: rencontres internationales comprenant des délégations d'OS africaines, comme les congrès de la CSJ et celles de plusieurs FSI et autres «journées d'études» menées par des OS canadiennes et africaines autour de projets de coopération ou de formation syndicale (Soussi, 2015).

sées régulièrement entre les différentes structures du mouvement syndical international (MSI) et les OS africaines (centrales et fédérations traditionnelles — proches des pouvoirs politiques — et syndicats autonomes) ont permis, durant la période de référence entre 2006 et 2017, une observation critique de ces interactions². L'un des indicateurs principaux de cette observation est celui des rapports Nord-Sud dans ces structures (CSI et FSI) et de la place qu'y occupent (... ou non) les syndicalismes africains (Soussi, 2012).

1. Des syndicalismes marqués par la résistance à la logique coloniale

L'histoire de l'action syndicale en Afrique plonge ses racines dans l'histoire du colonialisme. Les phases qui ont marqué son évolution sont subordonnées à la domination coloniale et à ses régimes du travail (Coquery-Vidrovitch, 1994; Fonteneau, 2004). Quelles que soient les régions et leurs configurations politiques, les stratégies syndicales et les objectifs qui les ont inspirées ont été politiquement marqués: les luttes syndicales étant dans ces contextes d'abord des luttes politiques. C'est le cas notamment en Afrique du Nord et en Afrique subsaharienne. Constat: l'action politique est consubstantielle à l'action syndicale en Afrique. Le rapport du syndicalisme au politique y précède son rapport au travail. La dynamique sociohistorique à l'origine de ce constat propre à l'histoire sociale en Afrique conjugue plusieurs facteurs.

La formation historique du syndicalisme dans les sociétés occidentales est inséparable des processus d'industrialisation et d'urbanisation dont les effets structurants ont été déterminants pour l'institutionnalisation de son rapport au politique. Les OS occidentales se sont imposées graduellement durant le XX^e comme des acteurs institutionnels au rythme des grandes phases de transformation du travail et de ses modes d'organisation (Slomp, 1990; Hyman 2005). Le syndicalisme de métier a accompagné, des débuts de la Révolution industrielle à nos jours, le syndicalisme d'industrie porté par des organisations ouvrières hautement idéologisées, mais dont l'action tire sa légitimité d'abord des espaces du travail. Cette dynamique s'est accompagnée d'une action politique visant la pérennisation des acquis syndicaux par leur enchâssement dans des législations du travail nationales dont les configurations politico-institutionnelles caractérisent encore aujourd'hui les régimes du travail des sociétés capitalistes occidentales. La dualité, syndicalisme de métier/syndicalisme d'industrie, particulièrement fertile pour les OS du Nord (Julliard, 1988), a rythmé l'évolution concomitante de l'histoire du travail et de l'histoire du syndicalisme. Elle a contribué ensuite, à la faveur du compromis fordiste, à l'institutionnalisation du syndicalisme à travers des modèles de relations du travail nationaux variés. Un syndicalisme diversifié et non systématiquement subordonné aux pouvoirs politiques en a émergé, qui a fait des syndicats des sociétés industrielles du Nord de véritables acteurs de transformation sociale (Mouriaux, 1986).

1.1. Un modèle d'analyse fondé sur une «épistémologie du Sud»

C'est sur ces constats que se fonde le modèle d'analyse et de périodisation historique utilisé ici. Sa perspective épistémologique rend compte d'une hétérogénéité double: d'abord

2 Cette observation longitudinale - par cycles organisés en fonction des rencontres syndicales internationales grâce auxquelles nous avons accès aux responsables visés - a également couvert des documentations institutionnelles et des communications de différentes instances syndicales internationales, des discours de dirigeants et des notes internes, notamment lors de certains débats autour d'enjeux parfois tendus (travail décent, travail des enfants, migrations du travail, démocratisation, etc.).

la grande diversité sociohistorique des expériences syndicales africaines, ensuite — et en les intégrant — les aspects communs à ces expériences en termes de stratégies d'action collective et de rapport au politique, notamment à partir des indépendances. Cette perspective a ceci de spécifique qu'elle considère le phénomène syndical en Afrique comme un «fait social total» (Mauss, 1968), c'est-à-dire comme un phénomène dont la causalité et les conséquences ne sont intelligibles que dans les contextes des sociétés africaines et des temporalités — coloniale et postindépendances — dans lesquelles les expériences syndicales puisent leur logique d'action et leur dynamique sociopolitique.

Cette approche, qui s'inscrit dans l'esprit des «épistémologies du Sud» de De Sousa Santos (2016), est mobilisée en raison de sa capacité explicative du phénomène syndical en Afrique. Et ce, sans avoir à recourir, comme nous avons déjà eu à le faire (Soussi et Bellemare, 2008) à l'instar de nombre de nos collègues occidentaux africanistes, aux paradigmes épistémologiques et aux cadres théoriques de leurs travaux et dont les approches phénoménologiques sont enracinées dans les espaces sociétaux et les temporalités historiques des sociétés industrielles du Nord. Les enjeux conceptuels principaux de ce débat portent sur, d'une part les notions de «société civile» et de «mouvements sociaux» (Appadurai *et alia*, 2001), et d'autre part celles de «transition démocratique» et de «champ et citoyenneté politiques» (De Sousa Santos, 2016), ces dernières étant au cœur des conceptions et des configurations de l'État en Afrique.

1.2. Proposition d'une périodisation historique

Notre modèle s'appuie sur l'évolution sociohistorique des régimes du travail comme variable principale pour deux raisons. D'abord cette dernière permet une comparaison avec les formes de syndicalisme déployées dans les autres sociétés industrielles (Hyman, 2005) en tenant compte des répertoires d'action collective et des stratégies d'engagement sociopolitique. Ensuite cette variable permet une comparaison historique en repérant les phases de transformation de l'action syndicale au regard des cadres juridiques et politiques des régimes du travail (Soussi, 2012) durant la période coloniale d'une part, et d'autre part la période postindépendances dont résultent les configurations contemporaines de l'action syndicale. Quatre phases sont identifiées pour en rendre compte.

La première phase caractérise la période coloniale de 1885 (Conférence de Berlin) aux indépendances, autour des années 1960 mais variant selon les espaces et la durée des empires coloniaux britannique, français et portugais. La deuxième (1960-1989) correspond à la période postindépendances jusqu'aux années 1990. La troisième phase (1989-2006) commence dès les années 1990 parce qu'elle est subordonnée à la chute du mur de Berlin et aux conséquences de la fin de la Guerre froide sur les États africains et les pouvoirs idéologiquement «alignés» qui prévalent jusque-là, ainsi que sur les politiques économiques de dérégulation et de compression des dépenses publiques sous les injonctions internationales (FMI et BM). La quatrième phase correspond à la période contemporaine située au milieu des années 2000, avec comme repère 2006, année de la fondation de la CSI. Ce repère est à mettre en relation avec les processus de financiarisation de l'économie, de globalisation des marchés et la réorganisation des influences géopolitiques en Afrique, avec notamment le nouveau rôle de la Chine et les réajustements des politiques postcoloniales européennes.

2. Du syndicalisme anticolonial à la question nationale (1^{er} et 2^e phases)

La première phase, fondatrice, renvoie aux luttes anticoloniales et à la formation historique des différentes configurations du syndicalisme en Afrique et des modalités différenciées de son rapport au politique. Ces configurations servent aussi de références à la seconde phase, des indépendances aux années 1990.

L'historiographie du travail dans les périodes précoloniales montre que dans les sociétés africaines, comme dans les autres sociétés humaines, la division sociale du travail est subordonnée aux substrats identitaires et culturels locaux (Anta Diop, 1987). Elle est essentiellement agraire et structurée par le sexe, l'âge et les logiques hiérarchiques claniques. I. D. Thiam (1993: 13) fait référence à «des sociétés agricoles, communautaires, d'autosuffisance et faiblement monétarisées, telles qu'on peut les imaginer d'après certaines survivances de leurs usages passés». Les régimes du travail coloniaux, tournés vers l'extraction des matières premières se préoccupent peu du développement des métiers et de la formation professionnelle des «indigènes», notamment dans les régions à faible densité de peuplement européen. À l'exemple du Sénégal où certaines associations de métier apparaissent dès 1885, comme celle des charpentiers. S'agit-il de syndicats? Selon I. D. Thiam (1993) ce serait plus des «amicales corporatives» que des organisations professionnelles dont l'accès aux patentes officielles est limité par les législations coloniales.

2.1. Rapport au politique: les cas sud-africain et des pays d'Afrique du Nord

Il en va autrement des régimes coloniaux dans des régions à forte densité démographique européenne, comme en Afrique du Nord et en Afrique du Sud. Au Maghreb où certaines corporations professionnelles, issues du Moyen Âge, perduraient en 1830, la violence de l'occupation française en éradique la plupart par la destruction des tissus urbains qui leur sert d'assises (Julien, 2002). D'où l'absence de relais historique entre ces vieilles organisations de métiers et les futures corporations professionnelles que leur a substituées une occupation coloniale encourageant les «petits colons européens» (Benallègue-Chaouia, 2004) à investir ces corporations à l'échelle du pays.

La logique de la domination coloniale et de ses régimes du travail isole jusqu'au milieu du XX^e les syndicalismes africains des influences de la dynamique d'institutionnalisation des syndicats des sociétés industrielles du Nord. De ce fait, la «branche syndicale africaine» se caractérise par un rapport au politique configuré par deux phénomènes. Une idéologisation tardive et une forte politisation liée à la question nationale et à la quasi-absence d'un syndicalisme de métier dont la logique corporative et les retombées sociopolitiques furent si fertiles pour les syndicalismes des pays industrialisés dans leur quête historique d'institutionnalisation. La formation historique du rapport au politique des syndicalismes africains doit une bonne part à cette idéologisation qui s'amorce à partir de la Deuxième Guerre mondiale avec les revendications d'indépendance nationale, mais dont l'apogée se situe entre les années 1960 et 1990. La première phase de ce rapport au politique se traduit dans plusieurs cas par la reconnaissance, voire la légalisation des syndicats, sauf pour des pays comme le Nigeria, le Kenya et les pays de l'Afrique-Occidentale française qui ont obtenu leur reconnaissance légale plus tôt (Coquery-Vidrovitch, 1985). Les pays lusophones attendront 1975, après la *Révolution des Œillets*, pour voir les syndicats échapper à la pression d'un régime salazariste opposé à toute tentative d'organisation ouvrière. C'est le cas de pays comme le Zimbabwe où la répression (Dansereau, 2001)

a généré un traumatisme syndical encore observable aujourd'hui, la RDC où la monarchie belge impose la clandestinité aux formations ouvrières avant de passer le relais, après une courte expérience pluraliste, à la dictature de Mobutu (Agier *et alia*, 1987).

Deux autres régions attirent l'attention par des mouvements sociaux et syndicaux riches en expériences locales et internationales: l'Afrique du Sud et l'Afrique du Nord. Elles se distinguent par la présence relative de certaines formes de syndicalisme de métier.

C'est à la fin du XIX^e que se forme un «trade-unionisme raciste» (Coquery-Vidrovitch, 1994) animé par des ouvriers qualifiés venant de Grande-Bretagne et d'Europe centrale pour l'exploitation des mines de diamant (dès 1860) et d'or (dès 1880). L'orientation de ce syndicalisme est légitimée par un *Mines and Works Act* (1911) qui criminalise la grève pour les travailleurs noirs et avalise le droit des ouvriers blancs au travail qualifié. Dès sa fondation en 1924, le *Congres of Trade Unions* revendique la représentation des travailleurs noirs et coopère avec les syndicats «non enregistrés» (non reconnus par la loi, mais tolérés). Cette ouverture sera balayée, à partir des années 1950, par l'*Apartheid*. La croissance fulgurante de la masse ouvrière au lendemain de la Seconde Guerre mondiale s'accompagne de l'éclatement ethnoracial du mouvement syndical entre Chinois, Métis, Asiatiques, Noirs et Blancs, mais aussi, paradoxalement, par le développement d'un véritable syndicalisme d'industrie, grâce notamment à l'action de militants communistes (Webster, 1978). Ce mouvement syndical se construit un rapport au politique dual: une relation privilégiée avec le parti communiste et le mouvement antiapartheid où s'engagent les OS des travailleurs noirs, comme la *Fédération des Unions Sud-Africaines (FOSATU)*, fondée en 1979 et à laquelle se joindra en 1980 le *Conseil des Unions d'Afrique du Sud (CUSA)* qui s'ouvre à l'ensemble des travailleurs, sans distinction de race. Ces organisations couvrent les secteurs, majoritairement noirs et *coloured* (Métis et Asiatiques), des transports, de la construction, des industries chimiques et alimentaires. À l'exception du *CUSA*, une fusion entamée en 1985 réunit la *FOSATU* et l'*UDF (Front Démocratique Uni)* avec la plus grande partie des organisations autonomes, constituant une solide unité³ dotée d'une capacité stratégique sans équivalent dans le reste du continent.

L'autre cas emblématique est celui de l'Algérie. Son statut de colonie de peuplement et de territoire intégré à la métropole contribue à la circulation des idées et des personnes (Julien, 2002). Avec l'affluence migratoire, l'action syndicale coloniale se développe, au tournant du XX^e, sous la prégnance des courants idéologiques du syndicalisme français. En vertu de la loi de 1884, seuls les travailleurs français ont le droit d'administrer les associations syndicales, mais en 1889, la loi sur la nationalité renforce la colonisation en consacrant le «droit du sol» pour accorder la nationalité française aux autres colons d'origine européenne. Cela n'empêche pas les rangs des ouvriers «indigènes» de grossir les bases actives des syndicats de métiers, notamment à partir de 1910, à la faveur des bourses du travail qui accompagnent la formation d'OS de métier rassemblant des typographes, cordonniers, feronniers, coiffeurs, tailleurs de pierre, etc. (Benallègue-Chaouia, 2004).

Au lendemain de la Grande Guerre, l'émigration algérienne en France contribue à la formation d'un lumpenprolétariat au sein de la classe ouvrière française et suscite une base syndicale peu volumineuse, mais solide au sein des OS françaises où un processus d'autonomisation impose la reconnaissance de facto des *Congrès ouvriers nord-africains* regroupés par la *CGTU* en 1924 (Andolfatto et Labbé, 2006). Tout en exprimant leur «internationalisme prolétarien», ces syndicats «algériens» manifestent, auprès de leurs alter

3 Cette réunification se traduit par un monde du travail africain rassemblant cinq fédérations fortes des capacités d'action de 107 syndicats et plus de 1,5 millions de membres (Coquery-Vidrovitch, 1994).

ego de la métropole, leur attachement à l'indépendance nationale comme objectif politique. Suite à la Deuxième Guerre mondiale et à la reconnaissance par la puissance coloniale de la contribution des «contingents indigènes» dans le conflit, en Algérie et dans le reste du Maghreb, les syndicats qui ont revendiqué cette reconnaissance sont investis par les nationaux et des trajectoires syndicales différenciées se construisent dans chacun des trois pays — Algérie, Maroc, Tunisie — (Benallègue-Chaouia, 2004 ; Ayache, 1982).

Trois configurations du rapport au politique prennent les contours qu'ils ont aujourd'hui. En Algérie la guerre de libération subordonne ce rapport au FLN et fait de l'*UGTA*, une «organisation de masse» au service du parti-État, de 1962 à la décennie noire débutant en janvier 1992. Au Maroc et en Tunisie, les deux principales centrales s'engagent dans un rapport au politique comparable après leur accession à l'indépendance: une forte subordination à l'État-palais dans un cas et dans l'autre une subordination quasi-organique de l'*UGTT* à un *Néo-Destour* sous le contrôle inconditionnel de Bourguiba, dans le cadre d'un régime État-président jusqu'au «coup d'État médical» de 1989 qui passe le relais à un régime Ben Ali dont la mainmise verrouille le champ politique. Il faut attendre le «printemps tunisien» de 2011 pour voir les OS entrer dans la dynamique d'un rapport au politique refondé.

2.2. Un rapport au politique ancré dans la société civile: le cas égyptien

Le rapport au politique du syndicalisme égyptien se confond avec l'histoire sociale de l'Égypte dès ses premières formations syndicales⁴. Très tôt, les stratégies d'action collective de ces formations privilégient un rapport au politique tourné vers des réseaux de solidarité dans les milieux populaires des centres urbains. Ces stratégies s'inscrivent dans un continuum historique marqué par les OS de métier (El-Mikawy *et alia*, 2002). Dès 1909, un syndicalisme ouvrier se consolide avec la création du *Syndicat des ouvriers des industries manuelles* et, malgré l'intermède répressif du protectorat de décembre 1914, la formation de la *Fédération des syndicats ouvriers du territoire égyptien (FSOTE)*. Les luttes syndicales, sous l'influence des syndicats «de classe», d'obédience communiste, s'accompagnent, peu avant la Seconde Guerre mondiale, d'un engagement ininterrompu dans les transformations sociopolitiques de l'Égypte moderne (Abbas, 1967). Ce momentum historique porte un mouvement syndical, caractérisé par un pluralisme idéologique qui s'impose comme une force de transformation sociale et politique. Il est interrompu par le coup d'État de Nasser qui entreprend une vassalisation dont l'exemple est repris quelques années plus tard par les régimes des trois États du Maghreb. Les OS de métiers sont les premières à en payer le prix en disparaissant progressivement de l'histoire sociale contemporaine de l'Égypte. Cette phase marque un changement du rapport du syndicalisme au politique par une subordination à un État désormais sous contrôle militaire. Elle commence par la révocation du pluralisme syndical en 1959 par le *Unified Labour Law Code*, suivi en 1964 par le *Trade Unions Law*. À ce contrôle juridique s'ajoute un contrôle politique. La *General Federation of Egyptian Trade Unions (GFETU)* est mise sous tutelle par le puissant Ministère du Travail (Tomiche, 1974). La loi sur les syndicats de 1981 légitime *a posteriori* la répression impitoyable de toute forme d'action collective et syndicale. L'expérience égyptienne illustre une forme particulière de rapport du syndicalisme au politique par un processus d'institutionnalisation non comparable à ceux des sociétés

⁴ C'est en Égypte que s'est formée la première association syndicale arabe attestée, au tournant du XX^e, à la faveur de la grève des manufactures de tabac du Caire entre décembre 1899 et février 1900 (Abbas, 1967).

industrielles occidentales où il a produit un compromis fordiste, la phase nassérienne l'ayant fait avorter dès ses débuts. Ce rapport au politique, historiquement tourné vers la société civile, a subi une répression typique de la plupart des pays arabes dominés par les idéologies baathistes et panarabistes durant cette période.

2.3. Conclusions sur les 1^{er} et 2^e phases: un rapport au politique atypique ?

Trois conclusions font ressortir une histoire sociale et un rapport du syndicalisme au politique atypiques.

La première conclusion conjugue quatre constats. Premier constat: l'histoire du travail et l'histoire du syndicalisme ne se confondent pas en Afrique, tant l'évolution des régimes du travail et les trajectoires du syndicalisme y sont asynchrones, à la différence du syndicalisme dans les sociétés occidentales⁵. Deuxième constat: l'économie coloniale s'est surtout préoccupée d'exploitation minière dans des sites éloignés des centres urbains, d'où des réseaux de communication et de transports exclusifs reliant les sites miniers aux ports d'exportation: une économie asservie aux économies industrielles des empires coloniaux⁶. Troisième constat: à la différence des sociétés industrielles occidentales où les processus d'urbanisation et d'industrialisation ont accompagné la Révolution industrielle — développement des ceintures industrielles à la périphérie des centres urbains concentrant les populations ouvrières — dans les économies coloniales, ces processus sont indépendants. L'extraction des matières premières s'est développée indépendamment de ces centres qui sont urbanisés d'abord par le déracinement de populations rurales paupérisées par la dépossession agraire et l'exode rural et non par une industrialisation comparable à celle des sociétés industrielles européennes. La formation sociohistorique des syndicalismes africains s'inscrit donc dans une économie coloniale où les processus d'industrialisation et d'urbanisation sont découplés. Quatrième constat: les conséquences de ce découplage, conjuguées au développement socioéconomique séparé des secteurs miniers (2^e constat), ont suscité un syndicalisme marqué par des syndicats de mineurs et des transports (ferroviaires et routiers). La prédominance de cette forme de syndicalisme explique en partie l'idéologisation tardive des syndicalismes africains qui n'a pu prendre forme dans ces syndicats miniers éloignés des villes, mais dans des syndicats de métier urbains⁷ dirigés par des «travailleurs indigènes» (traminots, ferronniers, serruriers, etc.). C'est ce syndicalisme qui, dans les cas examinés ici (Afrique du Nord et Afrique du Sud), de par son engagement de plusieurs de ses composantes dans la question nationale se matérialisera dans de grandes «centrales nationales» — durant la période coloniale — qui deviennent plus tard les «organisations de masse» instrumentalisées par les États-parti

5 Les phases historiques des syndicalismes occidentaux ont été subordonnées, depuis la Révolution industrielle, aux transformations successives des modes d'organisation du travail. D'abord dans les manufactures (ouvriers et syndicalisme de métier), puis dans les usines taylorisées (ouvriers prolétariés et syndicalismes d'industrie), ensuite dans les chaînes fordistes (ouvriers qualifiés) avec l'engagement des syndicalismes dans le compromis fordiste qui a conduit à leur institutionnalisation dans le rapport travail/État/capital (Thompson, 1964; Slomp, 1990).

6 Ce constat est documenté dans plusieurs cas, comme le Cameroun, le Soudan ou la RDC, par exemple, où les grandes voies de communication traversent des régions quasiment désertes et dont la fonction est de relier les sites miniers aux ports d'exportation (Coquery-Vidrovitch, 1994). Les populations des centres urbains sont à l'écart de ces voies de communication, l'activité économique, dépourvue d'industries de transformation, y est dominée par les secteurs informels (Rubbers, 2007).

7 Des syndicats qui, dans les cas sud-africain et nord-africain, ont été formés par des travailleurs d'origine européenne mais investis ensuite par des «travailleurs indigènes», et dans d'autres cas (Sénégal, Bénin, Côte-d'Ivoire) clairement créés par ces derniers.

qui prédominent durant la période postindépendances, à l'exception de quelques cas de pluralisme syndical. D'où un rapport au politique marqué par une relation incestueuse avec l'État (État-parti, État-palais, État-président/fondateur).

La deuxième conclusion montre que les phases pré et postindépendances sont à la fois en rupture et en continuité. Il y a continuité sociohistorique du rapport du syndicalisme au politique, autant dans les cas nord-africains que dans ceux de l'Afrique subsaharienne, la subordination des OS au politique demeure, sauf qu'elle transite d'un parti anticolonial à un parti-État au pouvoir à l'indépendance. En Algérie cette continuité est observable, voire revendiquée par certains acteurs soucieux de «légitimité révolutionnaire historique» (Djabi, 2005). La rupture avec la deuxième phase, entre les années 1960 et 1990, est que la subordination du syndicalisme à l'État se traduit par une fonction publique pléthorique, devenue un sanctuaire d'emplois protégés par des syndicats assujettis aux partis politiques dominants. Le rapport du syndicalisme au politique se confond souvent avec le rapport à l'État-employeur, ce qui inhibe sa capacité d'acteur de changement social.

La troisième conclusion, macro-historique, est qu'il n'y a pas eu de *trente glorieuses* en Afrique, à la différence des sociétés industrielles occidentales. La période postindépendances se traduit par une expansion de l'économie informelle... qui continue dans les phases suivantes.

3. Rupture du contrat social postindépendances et recomposition syndicale (3^e phase)

Cette phase commence dès les années 1990 et correspond aux conséquences de la chute du mur de Berlin et à la néolibéralisation des économies africaines suite aux injonctions des institutions financières internationales sollicitées pour résorber l'endettement des États africains. Une dynamique de changement s'amorce, qui déstabilise plusieurs régimes, certains plus ou moins socialistes, portés par un État autoritaire où un contrat social postindépendances a permis le développement de l'action syndicale avec l'expansion du secteur public. C'est dans ce contexte, marqué par les pressions et les discours de la «communauté internationale⁸» (Gnamou-Petauton, 2010), souvent suscités par les ex-tutelles coloniales, que s'enclenche une dynamique de «démocratisation politique» toute relative en raison de sa nature formelle et exogène.

3.1. Le poids politique des institutions financières internationales

La prégnance de ce duo discursif — libéralisation économique/démocratisation politique — est telle qu'il légitime l'intervention des institutions financières internationales à travers des *plans d'ajustement structurel* (PAS) présentés comme le remède à la «mauvaise gouvernance» et auxquels le contrat social postindépendances ne résiste pas. Cette pression se conjugue à celle de certains mouvements sociaux menés par des OS inquiètes de la compression de leurs bases dans la Fonction publique et suscite dans certains cas des réformes du système électoral plus ou moins significatives selon les pays (Beckman et Sachikoye, 2001).

⁸ Discours portés dans les années 1990 notamment par les États-Unis de Clinton, le Canada de Chrétien et la France de Mitterrand —projet *NEPAD* (Gnamou-Petauton, 2010) et injonctions de «bonne gouvernance»— qui conditionnent leurs «aides africaines» à ces politiques de «libéralisation économique et de bonne gouvernance».

Ces dynamiques montrent toute la variété des pratiques syndicales. Les verrous institutionnels et sécuritaires des espaces politiques nationaux contraignent les OS à adopter des stratégies tournées vers leur reconnaissance comme acteurs politiques dans des sociétés civiles dont l'émergence croissante — comme au Sénégal, en Algérie, au Mali et en Afrique du Sud — résulte en grande partie d'une action syndicale menée par plusieurs OS décidées à arracher leur autonomie par rapport aux centrales proches du pouvoir. Ces OS engagées dans l'autonomie syndicale se fixent comme objectif l'émergence d'un espace démocratique stabilisé par une séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire qui, seule, garantirait l'expression d'une société civile où les syndicats auraient une voix prépondérante (Hinnou, 2014).

C'est dans les pays marqués par le déficit démocratique que l'institutionnalisation des syndicats autonomes fait face à l'autoritarisme politique⁹ (Soussi et Bellemare, 2008). Dans plusieurs cas, la multiplication des syndicats autonomes (BIT, 2010) a suscité des espoirs en matière d'institutionnalisation, même dans des champs politiques verrouillés, comme en Algérie. Dans d'autres, comme en Égypte, les politiques de libéralisation des années 1990 renforcent la subordination des OS à la «structure corporative autoritaire» de l'État (El-Shafei, 2001), imposant une reconfiguration du rapport du syndicalisme au politique. Dès 1991, sous l'injonction du FMI et de la BM, le régime se lance dans un *programme d'ajustement structurel et de stabilisation économique* dont l'objectif vise une augmentation de la fiscalité publique. Ses contre-effets apparaissent peu après avec l'aggravation des conditions des travailleurs et des couches les plus fragiles de la population (Cassandra, 1995).

3.2. Libéralisation économique et... fermeture du champ politique: les cas égyptien et algérien

Le cas égyptien illustre cette doxa nouvelle qui a permis aux pouvoirs autoritaires postindépendances de se maintenir en valorisant leur adhésion à la doctrine de l'heure: la «libéralisation économique» et la «démocratisation politique». Leurs discours justifient ces orientations par une visée «politiquement correcte»: le développement de la société civile et son émancipation de l'État. Plusieurs régimes autoritaires, à l'instar de l'Égypte qui fait figure de modèle, usent de ce principe en le dévoyant par la suppression des fonctions sociales de l'État sous prétexte de laisser la société civile les investir! Certains observateurs notent alors: «*the liberation of civil society from the suffocation grip of the state has become the hegemonic ideological project of our time*» (Beckman, 1993: 20).

Le résultat des politiques inspirées par le FMI et la BM n'est pas une dérégulation du régime des relations du travail, mais une nouvelle régulation de contrôle par l'administration publique qui renforce la sévérité d'un pouvoir déjà autoritaire. Pourtant, instrumentalisant la menace de l'islamisme, ce pouvoir a continué de bénéficier du soutien des syndicats et d'une partie de leurs alliés progressistes.

9 L'institutionnalisation repose entre autres sur des critères comme les droits d'association et de négociation, le financement des syndicats, ou l'accès au financement des activités syndicales. C'est là une revendication majeure des OS autonomes africaines qui s'appuient sur les conventions 87 (droit d'association) et 98 (droit de négociation) de l'OIT. Cet enjeu a été considéré prioritaire par ces OS lors des débats qui ont marqué la fondation en novembre 2006 (Vienne) de la *Confédération Syndicale Internationale (CSI)* et de ses congrès de 2011 (Vancouver) et 2014 (Berlin).

Résultat: le régime a carte blanche pour fermer le champ politique et reconduire pour la énième année consécutive un état d'urgence que la société civile a fini par considérer comme étant «l'état naturel de l'espace politique égyptien¹⁰».

À cet égard l'expérience syndicale algérienne est une autre variante de reconfiguration du rapport au politique en ce sens qu'elle n'est pas due à un PAS, mais au choix stratégique du régime autoritaire sous contrôle militaire ininterrompu depuis l'indépendance en 1962.

La phase des années 1990 est qualifiée par les observateurs politiques et les médias de «décennie noire» en raison des violences opposant l'islamisme politique et ses groupes armés au régime militaire. C'est dans ce contexte d'instabilité politique et d'insécurité que, paradoxalement, l'action syndicale se remodèle en adoptant des stratégies pragmatiques éloignées de la «légitimité révolutionnaire» dont l'UGTA n'a cessé de se revendiquer depuis l'indépendance et que sont jetées les bases d'un syndicalisme autonome, avec des OS menées par des militant-e-s dont la ténacité et la persévérance, face au harcèlement de «services de sécurité» omniprésents¹¹, finiront par porter des fruits dont l'observation est aujourd'hui possible dans le paysage syndical (Beddoubia, 2015). C'est ainsi que se consolide le dynamisme de plusieurs syndicats autonomes dont l'enracinement dans des collectifs du travail qui ont quitté l'UGTA et la combativité continuent malgré le refus du pouvoir de leur reconnaître le droit à la négociation collective. «Le pouvoir n'a pas compris que c'est son immobilisme et son refus de nous reconnaître qui font notre force. C'est nous qui menons les grèves et nous battons pour nos revendications, mais ce sont d'autres syndicats officiels — de l'UGTA — qui tirent les marrons du feu et signent des conventions collectives dont nous avons arraché les acquis. Mais ça tout le monde le sait ici¹²». Plusieurs grandes OS autonomes font désormais partie du paysage syndical algérien, à l'instar d'une des plus importantes d'entre elles, la *Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA)*.

Deux conclusions sociologiques peuvent être tirées des deux cas emblématiques de cette nouvelle figure du rapport du syndicalisme au politique où l'initiative provient d'un État autoritaire, cas récurrent dans le continent. Premièrement, ils illustrent les impacts des politiques du FMI et de la BM durant cette phase et dans la plupart des cas africains où cet acteur bicéphale a acquis une influence politique allant bien au-delà de celle des décideurs nationaux. Deuxièmement, ils identifient les obstacles à la démocratisation du champ politique - si indispensable au processus d'institutionnalisation démocratique du syndicalisme - dans un espace politique grevé par un lourd déficit démocratique (Addi, 2017; El-Mahdi, 2011).

10 Ce sont les termes d'un responsable syndical interviewé en mars 2017 lors d'une rencontre internationale entre universitaires et syndicats africains à Porto (Portugal), M. Kamal Abbas, délégué de la Centrale Syndicale égyptienne, CTUWS (*Center for Trade Union & Workers Services*). Il a ajouté, à la façon de cet humour égyptien si lucide: «la meilleure façon pour le Pouvoir de nous déstabiliser est justement de lever l'état d'urgence... nous ne saurions pas quoi faire parce que toutes nos actions sont conçues pour ce cadre».

11 C'est ce qui a été confirmé en mars 2017 lors d'entretiens individuels par deux responsables syndicaux. M. K. Chouicha, était à l'époque coordonnateur national adjoint chargé de l'ouest au *Conseil national des enseignants du supérieur (CNES)*, il est actuellement coordonnateur national du *Syndicat des enseignants du supérieur solidaires (SESS)*, «une OS non encore enregistrée par le pouvoir» confirme-t-il. Le second est un cadre du *Syndicat national des personnels de l'administration publique (SNAPAP)*, membre de l'importante *Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA)* dont «elle est même le fer de lance».

12 Citation tirée d'un entretien avec un cadre d'un syndicat régional autonome regroupant des enseignants (Oran, Algérie).

3.3. Les alternatives syndicales contemporaines face à la néolibéralisation

L'expérience du syndicalisme contemporain en Afrique du Sud constitue une voie alternative, mais elle demeure une exception continentale. Le syndicalisme a connu une croissance continue depuis l'abolition de l'*Apartheid*. La densité syndicale augmente de 130 % en dix ans — 1985 à 1995 — (Munck, 2002: 128). Les syndicats enregistrés se multiplient, de 248 à 485, et leurs adhérents passent de 2 690 727 à 3 600 000 (Buhlungu et Webster, 2004: 231). Le *Congress of South African Trade Unions (COSATU)* s'oppose aux politiques de libéralisation de son allié historique au pouvoir, l'ANC, mais son aile gauche, qui dénonce ces politiques, est minorisée et n'empêche pas son alignement stratégique sur le pouvoir (Adler et Webster, 2002). Ce compromis se traduit par l'engagement, en 2000, du *COSATU* dans une coalition nationale avec des ONG et certaines organisations religieuses autour de la *Campagne du Budget du peuple (People's Budget)* invitant l'État au dialogue social et au soutien financier des services sociaux. Le fait que le *COSATU* s'inspire du modèle syndical allemand (Jacquin, 1994) au point de l'importer n'est pas étranger à la destinée immédiate du syndicalisme sud-africain¹³.

Dès 2002, l'État restructure le dispositif de sécurité sociale pour réduire les inégalités, mais ses résultats décevront les syndicats dont l'influence sur les politiques publiques est sans effet: le gouvernement refuse de supprimer le droit de *lockout*, d'imposer la négociation collective centralisée, d'accepter la semaine de 40 heures, de supprimer la taxe sur la valeur ajoutée et de ne pas hausser les tarifs des services publics. Il privilégie au contraire des mesures néolibérales (Pitcher, 2007; Bramble et Ollett, 2007; Émery, 2006). Les grèves perlées ou d'une journée organisées par le *COSATU* resteront lettre morte, tant ses appels à la mobilisation sont inaudibles. Et pour cause. Les suppressions d'emplois, notamment dans le textile et le vêtement, et les privatisations croissantes des biens publics ou municipaux de base, comme l'eau ou l'électricité, entraînent une diminution drastique des adhérents syndicaux qui passent de 228 000 en 1996 à 142 000 en 2005 dans un contexte où près de la moitié de la population est sous ou non employée (Pitcher, 2007).

Il arrive aussi que de grands syndicats réorientent leur rapport au politique par un choix assumé de participation à la gestion à travers une politique de «managérialisation» de l'action syndicale, comme le *NUM* dont l'orientation croissante vers des modèles organisationnels proches de l'entreprise est illustrée par l'adoption, dans sa gestion du personnel, du «Performance Management System» à partir de 2002» (Botiveau, 2014: 90). Cette orientation aura des effets dévastateurs¹⁴.

Ce rejet illustre le refus des bases syndicales ouvrières - notamment les mineurs - de la collaboration entre syndicats et entreprises imposée par le *Consensus de Washington* que l'ANC de N. Mandela a avalisé pour accéder au pouvoir et mener une sortie en douceur de l'*Apartheid*.

Pour conclure sur le cas sud-africain, il y a une dynamique *push-pull* mettant en œuvre, d'une part les stratégies syndicales des organisations bureaucratisées (Botiveau, 2014),

¹³ Pour C. Jacquin (1994), la *NUM (National Union of Metalworkers)* a entretenu des liens étroits avec le syndicat allemand *IG-Metall* par l'intermédiaire de la *Fédération mondiale de l'industrie*. Le modèle allemand devient une référence majeure du contrat social post-*Apartheid* et de ses dispositions en matière de dialogue social grâce au plus grand syndicat affilié au *COSATU*.

¹⁴ «Le rejet du *NUM* en tant qu'organisation représentant les mineurs, très clair dans le mouvement de 2012 (le syndicat reconnaît avoir perdu 44 000 membres, mais le chiffre de 70 000 a été évoqué), a donc aussi manifesté le rejet d'une forme d'organisation qui a privilégié un type de rapports avec les employeurs basés sur le droit, la négociation et la construction de bonnes relations entre le patronat et le syndicat» (Botiveau, 2014: 99).

et d'autre part des politiques de «libéralisation économique et de démocratisation politique» qui ont eu pour effets surtout la consolidation du droit de propriété privée. Les bilans sont contrastés. Pour certains observateurs (Bramble et Ollett, 2007), les syndicats ont été instrumentalisés et ont refusé la confrontation directe. Pour d'autres (Émery, 2006), l'action syndicale a contenu les ambitions néolibérales de ces politiques, ne serait-ce que parce que l'État a dû accepter l'extension du filet social aux travailleurs agricoles, domestiques et du secteur parapublic.

Dans les autres cas, les conséquences sociales des politiques néolibérales affectent les régimes du travail en ce qu'elles réduisent les maigres filets sociaux qui protégeaient un salariat désormais livré à l'appauvrissement. Au tournant des années 2000, une trentaine d'États africains ont déjà enclenché des politiques de libéralisation sous forme de PAS (Beckman et Sachikoyne, 2001: 8). Les vagues de licenciements qu'elles entraînent dans les fonctions publiques gonflent le précaire des secteurs informels de l'économie (Rubbers, 2007). Plusieurs études en montrent les effets indirects sur les femmes notamment dont les conditions sociales se dégradent (Cissé et David, 2001). L'économie informelle se transforme sous cette pression et le contexte de non-droit qui caractérise ses espaces du travail la rend encore plus imperméable à l'action syndicale des syndicats traditionnels.

C'est dans ce contexte que le syndicalisme autonome se forge un nouveau rapport au politique avec des alliés naturels dans une société civile à qui l'État n'inspire aucune confiance. Des stratégies nouvelles d'action collective se développent à travers des coalitions rassemblant des syndicats autonomes et d'autres regroupements organisés de la société civile, mais aussi sous forme d'initiatives en matière d'investissement dans les secteurs informels avec des microentreprises (Bekko et Muchai, 2002) engageant des syndicats autonomes et des organisations de femmes, vers la fin des années 1990, visant à organiser syndicalement les travailleuses. Ces initiatives aboutissent parfois, comme en Tanzanie où leur taux de syndicalisation atteint 20 % (OIT, 2002: 35). Ces pratiques syndicales sont nouvelles parce qu'elles émanent des secteurs de l'économie informelle et se traduisent parfois par des pratiques d'intervention économique, comme le *Fonds de solidarité sénégalais* (Caron, 2004), et la formation de diverses mutuelles et autres fonds syndicaux de microcrédit comme au Ghana (Muneku, 2003). Plusieurs initiatives alternatives débouchent aussi sur la création de coopératives du travail, à l'échelon local.

4. Globalisation des marchés et mondialisation de l'économie (4^e phase)

L'Afrique a été mise à l'écart des vagues de délocalisation industrielles du Nord vers le Sud et des stratégies de globalisation des entreprises. Les impacts de la mondialisation de l'économie sont diversement appréciés dans la littérature, mais pour l'ensemble des «pays capitalistes avancés» un consensus émerge pour identifier deux indicateurs quantifiables autour desquels les études comparatives sont possibles: la financiarisation des entreprises et les stratégies d'externalisation systématisée de la production des biens et des services (Castells, 2001).

Ces phénomènes ont suscité la délocalisation de la production industrielle vers de nombreux pays du Sud où l'industrialisation rapide a redynamisé les économies locales notamment en Amérique latine (comme le Mexique ou le Brésil, la Colombie ou le Pérou) et en Asie (Inde, Vietnam, Cambodge), des régions du monde où cette dynamique a suscité des «économies émergentes» (Sassen, 2009; Appadurai *et alia*, 2001).

Un indicateur ne trompe pas sur la mise à l'écart des économies africaines de ces tendances lourdes: les accords-cadres internationaux (Soussi, 2017). Sur les 112 ACI signés¹⁵ en 2015, 92 sont en Europe contre trois seulement en... Afrique du Sud¹⁶! Leur signature dépend de deux facteurs: les rapports de forces entre les parties en négociation et le contexte de la négociation (Bourque, 2008). Les économies africaines ne semblent pas propices à de tels accords: la plupart des pays étant soumis à des PAS, les marges de négociation sont réduites (Barreau et Ngaha, 2012). Seule l'Afrique du Sud abritera trois ACI, dont le premier est signé en 2002 pour une durée de cinq ans avec la multinationale *AngloGold* qui employait localement plus de 65 000 employés. Ses partenaires syndicaux sont la *Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie, des Mines et Industries Diverses (ICEM)* et le *Syndicat national sud-africain des Mineurs (NUM)*.

Cette quasi-absence d'ACI montre la faible marge de manœuvre des syndicats et la dynamique des économies africaines (Appadurai *et alia*, 2001; Kraus, 2007). À défaut, ce sont les secteurs technologiques (télécom, informatique, média) qui se renforcent dans l'économie informelle.

4.1. Économie informelle et champ subpolitique

La notion d'économie informelle fut proposée par K. Hart pour qualifier les activités parallèles des salariés au Ghana, suite à une mission pour le compte du BIT au Kenya en 1972 (Hart, 1973). Son rapport qualifie de «secteur informel» les petits métiers en milieu urbain - lavage de pare-brise, recyclage de déchets, vente à la sauvette, etc. - qui échappent au contrôle de l'État. Il montre que la catégorie «chômeurs» cache une population de travailleurs indépendants et un pan de l'économie occultés par les statistiques officielles. Cette notion, reprise par les institutions internationales et les gouvernements, connaît un succès remarquable dans les études sur l'Amérique latine et l'Afrique.

L'économie informelle subit à sa manière les impacts de la financiarisation et de l'externalisation, mais sous l'égide des pouvoirs publics dans des États où les intérêts des acteurs économiques croisent souvent ceux des décideurs administratifs locaux (Rubbers, 2007). Des filières nouvelles naissent ainsi dans le cadre de relations économiques informelles Sud/Sud à travers une dynamique d'import/export impliquant des entreprises de pays comme la Chine, le Brésil et l'Inde. Le développement des filières avec la Chine est fulgurant en raison des accords économiques et des «traités d'amitié» que ce pays signe avec plusieurs régimes africains dans des économies exclues des délocalisations des industries occidentales¹⁷.

Plusieurs études montrent que c'est aussi le cas de pays comme la RDC, le Gabon, Togo, le Nigeria, l'Algérie, ou l'Éthiopie, dont les liens économiques avec la Chine sont désormais une donnée structurelle: l'économie informelle n'est plus ce qu'elle était en raison des flux croissants qu'elle draine et de son rôle prépondérant.

15 Rapport de l'*Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE)* 2015, «Présentation de l'ensemble des Accords-Cadres Internationaux (ACI) signés entre une entreprise et une fédération syndicale internationale». [Consul. 22. mai.2018]. Disponible à <http://www.orse.org>.

16 Ces trois ACI ont été signés par les entreprises *Anglogold* dans les mines, en 2002 puis 2009; *Nampak* dans l'emballage en 2006 et *Shoptite* dans le commerce en 2010 (Soussi, 2017).

17 «Le cas de l'Angola et du Brésil est exemplaire à ce sujet. Il se situe parmi les cinq premiers importateurs de vêtements vers ce pays. Des femmes venues principalement d'Angola voyagent mensuellement vers Sao Paulo pour acheter en gros des vêtements qu'elles revendent chez elles» (Leblanc, 2010: 28). Cette production est elle-même informelle au Brésil et est effectuée par la main-d'œuvre bolivienne à Sao-Paulo.

Un constat semble consensuel entre les centrales traditionnelles et les syndicats autonomes en Afrique (Soussi, 2012) : le développement de l'économie informelle, avec ses espaces du travail hétéroclites mais organisés et dominants, conduit les syndicats à s'interroger sur les stratégies collectives renforçant leur capacité d'action. Les centrales traditionnelles stigmatisent l'économie informelle comme vecteur d'exploitation de la main-d'œuvre ayant pour conséquence le désinvestissement des entreprises et des services publics. Les OS autonomes s'implantent résolument dans les secteurs informels en lançant des formes d'action syndicale locales nouvelles, mais explorent aussi des réseaux de solidarité globale en les mettant à l'ordre du jour d'instances syndicales internationales comme la *CSI* dont les relais au sein du BIT ont augmenté la crédibilité des syndicats autonomes.

Dans ce contexte, économie informelle et action politique sont inséparables pour les OS autonomes. L'espace de la société civile où se déploient les actions coalisées des syndicats autonomes est occupé par d'autres acteurs que l'État : des regroupements de femmes, de jeunes, de migrants, des ONG, des organisations communautaires, des associations coopératives, des microentreprises, des entreprises d'économie solidaire, entre autres. L'action conjuguée de ces acteurs aux objectifs souvent convergents produisent des transformations sociétales locales durables. Comment qualifier ce champ de l'action collective et citoyenne où l'État est absent ? Cet espace d'action de la société civile peut être qualifié de champ subpolitique (Beck, 2005) en ce sens que les rapports au politique qu'y entretiennent ses acteurs, dont les OS autonomes, ne transitent plus par l'État.

Les enjeux de cet espace d'action étant économiquement ancrés dans les secteurs informels, tout se passe comme si ce champ subpolitique est à l'espace politique ce que l'économie informelle est à l'économie institutionnelle.

4.2. La restructuration des institutions syndicales internationales et ses conséquences

L'action syndicale contemporaine ne peut être saisie sans examiner les changements qui ont affecté ce qu'il est convenu d'appeler le « mouvement syndical international » (MSI). Les OS africaines ont depuis la période coloniale entretenu des relations plus ou moins étroites avec leurs homologues occidentales (Soussi, 2012). Après les indépendances, ces relations passent des affiliations coloniales — liens entre syndicats africains et syndicats des métropoles — à des affiliations doctrinaires clivées par la Guerre froide et l'émergence du *Mouvement des non-Alignés*. La cartographie syndicale africaine reprend ces affiliations Est/Ouest en intégrant des regroupements syndicaux continentaux formés après les indépendances, comme l'*Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA)* dont les liens avec la *Fédération syndicale mondiale (FSM)* ont toujours été affichés¹⁸. Pour l'essentiel, cette cartographie comprend l'*ex-Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs Africains (ex-ODSTA)* proche de l'*ex-CISL*, et l'*ex-Organisation régionale africaine (l'ex-ORAF)* proche de l'*ex-CMT*.

La formation de la *CSI* en 2006 à Vienne apparaît comme un tournant historique au regard de l'ambition manifestée par la *CISL (Confédération internationale des syndicats libres, d'obédience sociale-démocrate)* et la *CMT (Confédération mondiale du travail, d'obédience chrétienne)*, auxquelles se sont ralliées huit importantes centrales dites *non*

¹⁸ La crédibilité de l'*OUSA* reste entachée de sa création par les États africains dans le cadre de l'*OUA* et du contrôle politique qu'exercent ces États sur les OS nationales qui en sont membres (Fonteneau, 2004 : 89).

affiliées, provenant pour la plupart de la «mouvance marxiste» associée à la *Fédération Syndicale Mondiale (FSM)*. Plusieurs OS africaines s'interrogent sur les orientations stratégiques de la *CSI*, car pour elles, le *Programme de Vienne* confirme le «changement dans la continuité»¹⁹. Et pour cause. Le consensus entre les grandes OS des pays occidentaux continue de s'imposer trop souvent au sein de la *CSI* en raison de l'influence de ses «bailleurs de fonds», les OS allemandes, scandinaves, nord-américaines et japonaises notamment (Soussi, 2012 ; Cotton et Croucher, 2011).

L'enjeu le plus litigieux soulevé par les OS africaines au sein de la *CSI* est celui de l'économie informelle dominante dans le continent. La pénétration syndicale de ses secteurs d'activités est au centre du rapport de force entre les centrales traditionnelles en perte de vitesse et les syndicats autonomes dont les réseaux de solidarité développés ces dernières années dans la société civile augmentent l'influence. Pour les centrales traditionnelles, la *CSI* n'a fait jusque-là que reconduire les mêmes stratégies, désormais inadaptées et menaçant leur propre existence. Pour les OS autonomes, dont plusieurs ont arraché un statut d'observateur à la *CSI*, ces stratégies articulées autour d'enjeux anciens et d'un répertoire d'actions diplomatiques continentales (Soussi, 2012) ignorent les résistances locales. Les représentants de ces OS n'hésitent pas à souligner les origines «diplomatiques» de la *CSI-Afrique*, cette organisation qui se présente comme «l'*Organisation régionale africaine*²⁰ de la *CSI*», en soulignant la rapidité de la fusion de l'ex-*ORAF* (relevant de l'ex-*CMT*) avec l'ex-*ODSTA* (relevant de l'ex-*CISL*) et le processus expéditif avec lequel elle a été annoncée, en 2007 à Accra (Ghana), et à la faveur duquel trois autres OS africaines se sont jointes au dernier moment (l'*UNTA* d'Angola, le *FISEMA* de Madagascar et le *TUC* du Nigeria).

Les OS autonomes affirment leur préférence pour les résistances locales, mais elles ont aussi réussi à former un solide réseau de solidarités continentales. Leur répertoire mobilise quatre modalités d'actions collectives flexibles et adaptées aux contextes locaux.

La première est l'élargissement de l'action syndicale aux autres enjeux sociaux — jeunes, femmes, paysans, migrants — avec des campagnes de recrutement ouvertes aux regroupements locaux, même non syndicaux, porteurs de ces enjeux, de façon à accroître les effectifs syndicaux en incorporant les nouvelles catégories de travailleurs (informatique, télécom, média dans l'informel). Un cas illustratif est celui de *Synergie paysanne (Synpa)*, premier syndicat paysan formé au Bénin par de jeunes diplômés décidés à développer l'agriculture familiale sans recours aux OGM ni aux agrocarburants et à influencer les politiques publiques agricoles (Lavigne, Delville et Saïah, 2015). Face à un *Code foncier* préparé par le gouvernement en faveur d'une agro-industrie exigeant l'accaparement des terres des paysans, ce syndicat mène de 2010 à 2013 une campagne de mobilisation en coalition avec plusieurs organisations locales et internationales. La stratégie de *Synpa* tournée vers un «plaidoyer technique» et des dénonciations médiatisées fut en partie un échec, mais elle permit d'arracher sa reconnaissance institutionnelle. Au-delà de son «échec politique» (Lavigne, Delville et Saïah, 2015: 103), cette expérience montre la latitude ouverte par la reconstruction d'un rapport au politique dans un contexte défavorable à l'action syndicale: *Synpa* a choisi des alliances avec la société civile et les médias de préférence au rituel rapport d'allégeance à l'État entretenu par les OS traditionnelles.

19 Pour reprendre l'opinion exprimée dans un entretien par le secrétaire général d'une importante centrale africaine.

20 Voir site internet de la *CSI-Afrique*. [Consul. 22. mai.2018]. Disponible à <https://www.ituc-africa.org>.

La deuxième modalité est la décentralisation des structures syndicales avec des modes de fonctionnement favorisant les valeurs démocratiques, les prises de décision horizontales et autonomes et des formes nouvelles de l'action collective de proximité. D'où des pratiques de résistance inédites, des stratégies d'action directe et des initiatives novatrices. C'est le cas de certaines grèves, pratiques développées par plusieurs syndicats autonomes, comme le *Syndicat autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique (SNAPEST)* durant les années 2000 en Algérie. Ce syndicat sait d'avance qu'elles ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une possible négociation collective avec lui, mais «de ce fait, la grève et ses conséquences donnent aux syndicats un aspect participatif dans le fonctionnement du secteur de l'éducation... La grève constitue une modalité de discussion dans un système politique en pleine évolution démocratique» (Beddoubia, 2015).

La troisième se traduit par des liens durables avec d'autres acteurs permettant la participation à des réseaux de solidarité, à l'échelle régionale et internationale, qui débordent les structures traditionnelles et institutionnalisées. Ce point a été documenté plus haut avec les efforts couronnés de succès de plusieurs OS autonomes visant à obtenir un statut d'observateur auprès des instances syndicales internationales.

La quatrième modalité d'action renvoie au rôle d'acteur de transformation sociale du syndicalisme qui privilégie des coalitions dans la société civile pour agir contre les inégalités sociales, pour l'accès aux droits sociaux du travail et l'engagement citoyen dans l'espace politique. C'est le cas des actions menées par divers syndicats autonomes en Algérie, à l'instar du *SNAPEST*, qui fait dire à certains observateurs qu'en Algérie, «la confrontation apparaît comme un phénomène lié à la transition politique et qu'il ne faut absolument pas sous-estimer la contribution des organisations syndicales dans la démocratisation» (Beddoubia, 2015: 17).

Conclusion

La perspective macro-sociohistorique développée ici comprend certes des limites quant à la saisie des nouvelles dimensions sociopolitiques locales de l'action syndicale, mais elle rend compte de l'évolution contemporaine du rapport du syndicalisme au politique à la lumière des phases constitutives de sa formation et des tendances lourdes dans lesquelles il s'inscrit actuellement. Sur le plan empirico-théorique, cette perspective identifie quatre grandes figures de ce rapport au politique.

La phase coloniale dégage un rapport au politique opposé à l'État colonial et enraciné dans les espaces d'activités productives des couches populaires paupérisées par les régimes coloniaux, c'est-à-dire un rapport au politique tourné vers ce qui ne s'appelait pas encore la «société civile».

La deuxième phase — postindépendances — consacre un rapport au politique défini par une double subordination à l'État. La première est due à la prégnance des luttes nationales sur l'action syndicale et au contrôle des OS par des partis indépendantistes devenus ensuite des partis-État autoritaires craignant toute forme d'expression organisée émanant d'un espace public potentiellement déstabilisateur. La seconde forme de subordination est celle des secteurs publics hypertrophiés, ces sanctuaires d'emplois où l'État-employeur se confond avec l'État-régulateur de la conflictualité sociale.

La troisième phase, période de l'éclatement du contrat social postcolonial, tout en renforçant la subordination à l'État des OS traditionnelles, consacre l'émergence d'un syndica-

lisme d'autonomie porteur d'un rapport au politique orienté vers des mouvements sociaux et des sociétés civiles en effervescence. Cela, en raison d'un contexte de dérégulation et de réduction du rôle de l'État-employeur marqué par la dilution des bases des centrales traditionnelles dans les secteurs publics qui assuraient leur survie.

La phase contemporaine correspond aux transformations en cours du rapport au politique sous les impacts de cette néolibéralisation si spécifique aux économies africaines pour deux raisons. Premièrement parce que ces économies n'ont pas «bénéficié» des délocalisations des activités industrielles et de services que les entreprises occidentales ont externalisées vers d'autres pays du Sud. D'où — deuxième raison — le développement d'économies informelles en pleine reconfiguration où se déploient des syndicalismes d'autonomie et de coalition privilégiant un rapport au politique en rupture avec les configurations traditionnelles des phases précédentes.

Sur le plan épistémologique, une conclusion s'impose. Le syndicalisme en Afrique apparaît comme un fait social total (Mauss, 1968), au même titre que le phénomène syndical a été un fait social total dans les sociétés industrielles occidentales. La perspective analytique macro-historique qui a circonscrit ces quatre phases constitutives du phénomène syndical en Afrique exclut d'apprécier les trajectoires sociohistoriques, politiques et doctrinaires des syndicalismes africains à l'aune de celles de leurs alter ego occidentaux, car cela reviendrait à prendre ces derniers comme références sociologiques universelles, ce qui sur le plan épistémologique est problématique²¹. En effet, la voie de l'autonomie de l'action par rapport à l'État, aux partis politiques et aux centrales traditionnelles, déploie des stratégies, en constante redéfinition, privilégiant des mouvements sociaux localement enracinés dans des sociétés civiles en pleine effervescence, dans un contexte où l'État a, dans de nombreux cas, perdu sa capacité historique de polarisation du rapport au politique. Là également la perspective épistémologique du Sud s'impose: si le rapport au politique relève d'abord du rapport à l'État, force est de reconnaître que les syndicalismes autonomes en action aujourd'hui ont résolument choisi la transition vers l'action subpolitique comme rapport au politique privilégié.

Annexes

Abréviations

- ACI - Accords-Cadres internationaux
- FSI - Fédérations syndicales internationales
- MSI - Mouvement syndical international
- OGM - Organisme génétiquement modifiée
- ONG - organisations non gouvernementales
- OS - organisations syndicales
- PAS - Plan d'ajustement structurel

²¹ Cela pose entre autres la question de l'universalité épistémologique de phénomènes sociaux comme celui du syndicalisme et remet à l'ordre du jour l'urgente pertinence des «épistémologies du Sud» (De Sousa Santos, 2016).

Organisations internationales

BM - Banque mondiale

BIT - Bureau international du travail

FMI - Fonds monétaire international

OIT - Organisation internationale du travail

OUA - Organisation de l'Unité Africaine

Organisations syndicales

CGATA - Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie

CNES - Conseil national des enseignants du supérieur

COSATU - Congress of South African Trade Unions

CSI - Confédération syndicale internationale

CSI - Organisation syndicale régionale africaine de la Confédération syndicale internationale

CUSA - Conseil des Unions d'Afrique du Sud

Ex-CGTU - Ex-Confédération générale du travail -Unitaire

Ex-CISL - Ex-Confédération internationale des syndicats libres

Ex-CMT - Ex-Confédération mondiale du travail

FISEMA - Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar

FOSATU - Fédération des Unions Sud-Africaines

FSM - Fédération syndicale mondiale

FSOTE - Fédération des syndicats ouvriers du territoire égyptien

GFETU - General Federation of Egyptian Trade Unions

NUM - National Union of Metalworkers

OUSA - Organisation de l'unité syndicale africaine

SNAPA - Syndicat national des personnels de l'administration publique

SNAPEST - Syndicat autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique
SESS - Syndicat des enseignants du supérieur solidaires

SYNPA - Synergie paysanne

UDF - Front Démocratique Uni

UGTA - Union générale des travailleurs algériens

UGTT - Union générale des travailleurs tunisiens

UNTA - Union nationale des travailleurs d'Angola

TUC - Trade Union Congress of Nigeria

Autres

ANC - African National Congress

FLN - Front de libération nationale

NEPAD - Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique

RDC - République démocratique du Congo

Références bibliographiques

- Abbas, Ra'uf (1967), *Le mouvement ouvrier en Égypte (1899-1952)*. Le Caire: Dar El-Katib El-Arabi.
- Addi, Lahouari (2017), *Système politique et paix civile en Algérie*, *Confluences Méditerranée*, vol. 100, n.º 1, pp. 27-39.
- Adler, Glenn, et Webster, Eddie (2002), *Trade Unions and Democratization in South Africa, 1985-1997*, New York: St-Martin's Press.
- Agier, Michel, Copans, Jean, et Morice, Alain (1987), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris: Karthala-Orstom.
- Andolfatto, Dominique et Labbé, Dominique (2006), *La transformation des syndicats français*, *Revue française de science politique*, vol. 56, n.º 2, pp. 281-297.
- Anta Diop, Cheik (1987), *L'Afrique noire précoloniale: étude comparée des systèmes politiques et sociaux de l'Europe et de l'Afrique noire, de l'antiquité à la formation des États moderne*, Paris: Présence Africaine.
- Appadurai, Arjun, Françoise Bouillot, et Hélène Frappat (2001), *Après le colonialisme: les conséquences culturelles de la globalisation*, Paris: Payot.
- Ayache, Albert (1982), *Le mouvement syndical au Maroc*, Paris: L'Harmattan.
- Barreau, Jocelyne, et Ngaha, Angélique (2012), *L'impact des positionnements des négociateurs sur le contenu d'un accord-cadre international*, *Relations industrielles*, vol. 67, n.º 1, pp. 76-96.
- Beck, Ulrich (2005), *Pouvoir et contre-pouvoir à l'heure de la mondialisation*, Paris: Flammarion.
- Beckman, Björn (1993), *The Liberation of Civil Society: Neo-liberal Ideology and Political Theory*, *Review of African Political Economy*, vol. 20, n.º 58, pp. 20-33.
- Beckman, Björn, et Sachikoyne, Lloyd M. (2001), *Labour Regimes and Liberalization in Africa: An Introduction*. In: Beckman, Björn et Sachikoyne, Lloyd M. (dir.), *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, pp. 1-22.
- Beddoubia, Siham (2015), *Les rapports syndicats et pouvoir politique en Algérie: l'exercice du droit syndical en question (le cas des syndicats d'enseignants de la Wilaya d'Oran)*, *Revue Algérienne des Politiques Publiques*, Octobre, n.º 8, pp. 6-23.
- Bekko, Gregg J. et Muchai, George M. (2002), *Protecting Workers in Micro and Small Enterprises: Can Trade Unions Make a Difference? A Case Study of the Bakery and Confectionery sub-Sector in Kenya*, Genève: Bureau international du travail.
- Benallègue-Chaouia, Nora (2004), *Algérie. Mouvement ouvrier et question nationale. 1919-1954*, Alger: Office des publications universitaires.

- Botiveau, Raphael (2014), *Negotiating Union South Africa's National Union of Mineworkers and the End of the Post-Apartheid Consensus*, Paris/Rome: Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne/Sapienza Università di Roma.
- Bourque, Raynald (2008), *L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation*, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n.º 2, pp. 37-51.
- Bramble, Tom, et Ollett, Neal (2007), *Corporatism as a Process of Working-Class Containment and Roll-back : The Recent Experience of South Africa and South Korea*, *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n.º 4, pp. 569-89.
- Buhlungu, Sakhela, et Webster, Edward (2004), *Between Marginalization and Revitalization? The State of Trade Unionism in South Africa*, *Review of African Political Economy*, vol. 31, n.º 100, pp. 229-245.
- Bureau International du Travail (2010), *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone*, Genève: Organisation internationale du travail (OIT).
- Caron, Normand (2004), *Un fonds de solidarité au Sénégal : une nouvelle institution au service du développement*, In Favreau, Louis, Larose, Gérald, et Salam Fall, Abdou (dir.), *Altermondialisation, économie et coopération internationale*, Paris/Québec: Éditions Karthala / Presses de l'Université du Québec, pp. 243-253.
- Cassandra (1995), *Impending Crisis in Egypt*, *Middle East Journal*, vol. 49, n.º 1, pp. 9-27.
- Castells, Manuel (2001), *L'Ère de l'information*, Paris: Éditions Fayard.
- Cissé, Mamounata, et David, Natacha (2001), *Les femmes africaines en première ligne. L'Afrique face à la mondialisation : Le point de vue syndical*, *Éducation ouvrière*, vol. 2, n.º 123, pp. 1-6.
- Coquery-Vidrovitch, Catherine (1985), *Afrique Noire. Permanences et ruptures*, Paris: Payot.
- _____ (1994), *Le syndicalisme en Afrique noire des origines à nos jours : naissance tardive et difficultés face aux régimes autoritaires*, In Sagnes, Jean (dir.), *Histoire du syndicalisme dans le monde : des origines à nos jours*, Toulouse: Éditions Privat, pp. 463-492.
- Cotton, Elizabeth et Richard Croucher (2011), *Global unions, global business: global union federations and international business*, London: Libri Publishing.
- Dansereau, Suzanne (2001), *Zimbabwe : Labour's Options within the Movement for Democratic Change*, *Review of African Political Economy*, vol. 28, n.º 89, pp. 403-414.
- De Sousa Santos, Boaventura (2016), *Épistémologies du Sud*, Paris: Éditions Desclée de Brouwer.
- Djabi, Nacer (2005), *Kaidi Lakhdar. Une histoire du syndicalisme algérien*, Alger: Chihab.
- El-Mahdi, Rabab (2011), *Labour protests in Egypt: causes and meanings*, *Review of African Political Economy*, vol. 38, n.º 129, pp. 387-402.
- El-Mikawy, Noah, et Pripstein Posusney, Marsha (2002), *Labor Representation in Age of Globalization : Trends and Issues in Non-Oil Based Arab Economies*, In Handoussa, Heba (dir.), *Employment Creation and Social Protection in the Middle East and North Africa*, Cairo: The American University in Cairo Press.
- El-Shafei, Omar (2001), *Economic Liberalization, Authoritarianism and Trade Unions in Egypt*, In Beckman, Björn et Sachikoyne, Lloyd. M. (dir.), *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, pp. 108-119.

- Emery, Alan (2006), *Privatization, Neoliberal Development, and the Struggle for Workers' Rights in Post-Apartheid South Africa*, *Social Justice*, vol. 33, n.º 3, pp. 6-19.
- Fonteneau, Gérard (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris: Karthala.
- Gnamou-Petauton, Dandi (2010), *Le Nouveau Partenariat Pour le Développement de l'Afrique dans l'Architecture Institutionnelle de l'Union Africaine*, *Revue Québécoise de Droit International*, vol. 23, n.º 1, pp.1-30.
- Hart, Keith (1973), *Informal income Opportunities and Urban Employment in Ghana*, *The Journal of Modern African Studies*, vol. 11, n.º 1, pp. 61-89.
- Hinnou, Patrick (2014), *Négocier la démocratie en Afrique: l'exemple du Bénin*, Paris: L'Harmattan.
- Hyman, Richard (2005), *Trade unions and the politics of the European social model*, *Economic and industrial democracy*, vol. 26, n.º 1, pp. 9-40.
- Jacquin, Claude (1994), *Une gauche syndicale en Afrique du Sud*, Paris: L'Harmattan.
- Julien, Charles-André (2002), *L'Afrique du Nord en marche*, Paris: Omnibus.
- Julliard, Jacques (1988), *Autonomie ouvrière: études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris: Gallimard.
- Kraus, Jon (2007), *Trade Unions and the Coming of Democracy in Africa*, New-York: Palgrave Macmillan.
- Lavigne Delville, Philippe et Saïah, Camille (2015), *Fonder sa légitimité par le plaidoyer ? Synergie paysanne et la lutte contre les accaparements fonciers au Bénin*, *Revue Tiers Monde*, vol. 4, n.º 224, pp. 103-122.
- Leblanc, Sophie (2010), *Réseaux de production et immigration. Les Boliviens à São Paulo*, Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Mauss, Marcel (1968), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, 4^{ème} Édition. Sociologie et anthropologie. Paris: Presses universitaires de France.
- Mouriaux, René (1986), *Le syndicalisme face à la crise*, Paris: la Découverte.
- Munck, Ronaldo (2002), *Globalization and Labour: The New Great Transformation*, London & New York: Zed Books.
- Muneku, Austin C. (2003) *Trade Union Initiatives in Poverty Alleviation in Africa : a Glance at ICFTU (CISL) Activities*, In Mwamadzingo, Mohammed et Saleshando, Ditiro (dir.), *Trade Unions and Poverty Alleviation in Africa*, Harare: Bureau international du travail, pp. 37-42.
- OIT (Organisation Internationale du Travail) (2002), *Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy*, *Labor Education*, vol. 2, n.º 127. [Consul. 22.mai.2018]. Disponible à http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111464.pdf.
- Pitcher, Anne (2007), *What Has Happened to Organized Labour in Southern Africa? International Labor and Working-Class History*, n.º 72, pp. 134-160.
- Rubbers, Benjamin, (2007), *Retour sur le «secteur informel». L'économie du Katanga (Congo-Zaïre) face à la falsification de la loi*, *Sociologie du Travail*, vol. 49, n.º 3, pp. 316-329.
- Sassen, Saskia (2009), *La globalisation: une sociologie*, Paris: Gallimard.
- Slomp, Johannes Franciscus Wilhelmus (1990), *Labor Relations in Europe. A History of Issues and Developments*, New York: Greenwood Press.

Soussi, Sid Ahmed (2012), *Les rapports Nord/Sud dans le mouvement syndical international : le poids de l'histoire et la rigidité des structures*, *Revue québécoise de droit international* vol. Hors-série (novembre), pp. 102-127.

_____ (2015), *L'action internationale des organisations syndicales québécoises*, *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, n.º 52.

_____ (2017), *Les alliances syndicales internationales en Afrique : les syndicats autonomes entre résistances locales et solidarités globales*, Communication présentée à *International Conference Democracy and participation in the 21st century*. 12-15 juillet 2017, Universidade de Lisboa.

Soussi, Sid Ahmed, et Bellemare, Guy (2008), *Syndicalismes africains: enjeux d'institutionnalisation et nouvelles résistances*, *Travail, Capital et Société*, vol. 41, n.º 1, pp. 84-113.

Thiam, Ida Der (1993), *Histoire du mouvement syndical africain*, Paris: L'Harmattan.

Thompson, Edward P. (1964), *The Making of the English Working Class*, New York: Pantheon Books.

Tomiche, Fernand-John (1974), *Syndicalisme et certains aspects du travail en République Arabe Unie (Égypte) - 1900-1967*, Paris: Maisonneuve et Larose.

Webster, Eddie (1978), *Essays in Southern Labour History*, Vol. 1, Johannesburg: Ravan Press.

Du travail forcé au travail décent: une analyse de l'évolution des doctrines et formes de travail au XX^{ème} siècle en Afrique occidentale francophone

Gédéon N'goran Bangali*

pp. 55-68

Introduction

Le travail en Afrique, à l'instar de toute institution sociale, est soumis à l'influence des facteurs liés au temps historique. Le séquençage chronologique de ce temps permet de comprendre l'évolution historique du travail et favorise la mise en évidence de ses mutations. Chaque séquence temporelle, suivant ses courants de pensées dominants et ses conjectures structurelles produit une typologie de travail procédant d'une représentation fonctionnelle.

L'historiographie du travail en Afrique occidentale francophone recèle quelques réflexions, qui introduisent le sujet de la classification typologique des formes et doctrines du travail, sous le régime colonial. Les études existant traitent des particularités organisationnelles ou fonctionnelles du travail liées à un évènement structurel (crise économique ou réforme coloniale). Suivant lesquelles, elles dégagent un genre de travail colonial dit *forcé* et un autre genre dit *inégal*. Ainsi, si Babacar Fall présente le travail *forcé* comme une résultante de la réforme coloniale liée à la pénurie de la main-d'œuvre, Monique Lakroum analyse le travail *inégal* comme le produit de la crise économique en AOF (Lakroum, 1982: 11). Mais cette classification limitée à la période coloniale se cantonne à une seule typologie de travail, et ne restituent donc pas l'intégralité de l'évolution mutationnelle du travail dans la durée. C'est en vue d'y remédier que notre axe de réflexion s'attache à exposer inclusivement les facteurs structurels favorisant la transformation progressive du travail, sous toutes ses formes, de la période coloniale à la fin du XX^{ème} siècle.

Il importe de restituer les grandes étapes de la réforme du travail en Afrique occidentale francophone durant tout le siècle, car selon notre hypothèse principale, pour que la réglementation et les formes de travail évolue du travail *forcé* au travail *décent*, la dynamique du changement a du se faire suivant plusieurs grandes étapes. En quoi ont donc consisté les grandes phases de l'évolution des doctrines et formes de travail en Afrique occidentale au XX^{ème} siècle? Comment s'est faite la réforme des réglementations du travail sous le régime colonial et dans les Etats indépendants? Quels acteurs y ont contribué et dans quel contexte socio-économique?

* Assistant (Histoire contemporaine). Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa (Cote d'Ivoire).

Pour résoudre la présente problématique, nous recourons à la méthode de l'analyse chronologique afin, non seulement d'inventorier toutes les formes de travail, mais aussi de cartographier le temps et le champ de réflexion couvrant tout le siècle précédent. L'intérêt étant ainsi de faciliter l'observation des mutations progressives du travail, de l'ère coloniale à celle des réglementations conventionnelles. Mais bien plus, de mieux définir suivant ces mutations progressives, la nature du rapport de forces et des modes de revendication corporatistes générés par chaque typologie du travail. Ces mutations sont de trois ordres, à savoir la typologie coloniale du travail, la typologie patriotique du travail et la typologie éthique du travail.

1. La Typologie Coloniale du Travail

Le travail aux colonies est conçu et organisé comme un vecteur de progrès économique des institutions, donc plus centré sur l'essor budgétaire de la colonie, du commerce métropolitain ou la rentabilité des entreprises coloniales que sur la condition même du travailleur africain. Qui passe pour le moindre des maillons d'un édifice transatlantique dont l'obsession demeure les questions de profit et de compétitivité des produits coloniaux. Le traitement à minima, voire la négation des droits du travailleur indigène n'est qu'une confluence des valeurs codifiées du système colonial français structuré lui-même autour de deux grands principes, à savoir: le statut social inférieur du colonisé et l'exploitation des ressources naturelles et humaines des colonies. Cette forme de travail, dont la pénibilité ne garantit pas aux travailleurs une contrepartie numéraire équitable, assure sa pérennité par le recours à la contrainte et à la coercition administrative dans les zones rurales. En ce qui concerne les centres urbains, elle exploite le déséquilibre entre une offre à tendance baissière face à une demande d'emploi sans cesse croissante du fait des migrations saisonnières ou des récurrentes crises conjoncturelles. Eu égard à ces deux pôles, rural et urbain, et selon qu'elle s'organise au profit des chantiers publics, ou au profit des entreprises privées, la typologie coloniale du travail se scinde en deux composantes:

Le travail forcé

Le travail salarié inégal

1.1. Le travail forcé

Le régime du travail forcé peut se définir comme un ensemble de mesures reflétant l'interventionnisme de l'État colonial dans le processus de mobilisation de la main-d'œuvre indigène (Fall, 1993: 14). Ce qui est différent de la définition juridique du travail forcé en lui-même, que le code pénal français définit comme le fait, par la violence ou la menace de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli¹. Dans les colonies de la fédération d'AOF, cette pratique consiste à recourir à la coercition administrative pour garantir l'approvisionnement des chantiers publics et exploitations privées en main d'œuvre coloniale très bon marché ou non-rémunérée.

Ce besoin de recourir à la contrainte dans le processus de recrutement des travailleurs coloniaux s'interprète comme la résultante d'un choc culturel entre deux conceptions divergentes du travail. L'idéologie officielle met en avant la vertu éducative du travail et le

¹ Article 225-14-1 du code pénal français.

cadre de contribution civique au progrès qu'il offre aux colonisés. Mais dans la pratique, cette fonction éducative assignée au travail achoppe sur une perception africaine divergente sur la question. Dans la mesure où le travail colonial ne profite pas réellement ou directement au travailleur, mais pis, le déchoit de son statut social d'homme libre, il est perçu comme un genre de travail contre-nature, un esclavage déguisé. Avant l'ère coloniale, l'expérience des comptoirs marchands établissait une chaîne de relations économiques dans lequel le travailleur autochtone mettait sa force de production au service de la demande européenne moyennant rétribution par un bien matériel dont l'acquisition contribuait au rayonnement social du lignage de ce dernier. L'offre volontaire du travail indigène s'assujettissait donc à une contrepartie profitable. Or la nouvelle typologie du travail introduite par l'économie coloniale nie ou minimise cette contrepartie matérielle profitable au travailleur local, d'où sa connotation de travail contre nature.

La première et la plus ancienne forme de travail forcé est la réquisition de la main-d'œuvre. Elle est à l'origine affectée au portage et progressivement à divers autres ouvrages. Aux premières heures de la colonisation et en l'absence de toute réglementation, l'administration recourt à la réquisition pour les corvées de halage des chalands et de déchargement de navires des commerçants français ou libano-syriens. Durant les travaux d'installation du réseau télégraphique, des groupes de corvéables, levés avec le concours des chefs traditionnels, sont employés à la coupe, au transport et à la pose des poteaux télégraphiques (Fall, 1993: 51). Le même système de recrutement forcé est reconduit à l'ouverture des chantiers ferroviaires des lignes Dakar-Niger en 1885, et Conakry-Niger en 1900. La réquisition reste en vigueur jusqu'en 1912, année où est promulguée la première esquisse de réglementation fédérale du travail indigène. Elle persiste certainement au-delà de cette date, mais sous une forme feutrée.

Les cultures obligatoires représentent la deuxième forme de travail forcé qui marque toute la période suivant la fin des pacifications. Elles s'inscrivent dans le cadre du processus de transformation de la production coloniale, qui passe de l'économie de cueillette à celle de plantation et de traite. L'explosion des tonnages en Côte-d'Ivoire à partir de la décennie 1930 permet, dans une certaine mesure, de se faire une idée des résultats de cette politique des cultures obligatoires. En effet, Abou Kanaté explique que «*pour le cacao, on atteint les 1000 tonnes en 1920, 20 000 tonnes en 1930 et en 1938 58 000 tonnes*» (Kanaté, 2014: 21). A l'échelle fédérale, le projet pharaonique de l'office du Niger lancé en 1925 pour l'irrigation et l'aménagement du bassin versant du fleuve en complexe de production cotonnière et de rizicole illustre autant l'ampleur des efforts administratifs que les excès de ce système (Magasa, 1978: 130). La réalisation du complexe occasionne le déplacement et l'installation par voie de contrainte de plus d'un millions et demi de paysans originaires du Soudan français et de la Haute-Volta².

La troisième forme de travail forcé et la plus importante est la prestation. Elle est présentée par l'administration coloniale comme un impôt direct exigible et payable en nature, notamment en jours de travail sur des chantiers locaux d'utilité publique, auquel le contribuable africain doit s'acquitter. L'arrêté général de l'AOF du 25 novembre 1912, pris à l'effet d'en fixer les modalités, stipule que tous les indigènes de sexe masculin adultes et valides, à l'exception des personnes âgées, des militaires, gardes de cercle, préposés de douane et gardes forestiers, y sont assujettis. Officiellement, les prestations ne sont exigées qu'en

² La levée de la main-d'œuvre, avant le transfert massif de ces populations arrachées à leur terre, débute dans le cadre du chantier de constructions de deux barrages destinés à alimenter l'irrigation de la plaine: le barrage de Sansanding et de Markala.

dehors des périodes de culture et de récolte, et sont limitées dans un périmètre de cinq kilomètre du village de résidence du prestataire, à défaut de quoi ce dernier doit percevoir une ration alimentaire. Mais dans les faits, le travail prestataire cristallise très vite les dénonciations d'abus et de violations en tous genres (Bangali, 2014: 92). Le choix de financer les chantiers publics par les revenus courants pousse l'administration à faire des économies sur le cout de la main d'œuvre. Ce qui contraint les administrateurs de cercle, tenus par le devoir de résultats, à exécuter les ordres sans moyens adéquats, donc à surexploiter les prestataires au mépris des réglementations régissant cette forme de travail.

Les résistances développées par les travailleurs forcés, surtout dans le cadre du travail prestataire, ont évolué du réflexe de fuite vers des mouvements coordonnés de protestations. Malgré les commissions d'enquêtes successives diligentées par les institutions françaises, il faut attendre l'accession aux affaires du front populaire pour que la réforme du travail soit réellement engagée dans les colonies. Le premier acte en est la ratification, le 24 juin 1937, de la convention n.º 29 du BIT sur la suppression du travail forcé, boycotté par les gouvernements français depuis le 26 juin 1930. Cette ratification engage les Etats signataires à supprimer définitivement le recours à toutes les cinq formes répertoriées de travaux forcés dans un délai de cinq ans, c'est-à-dire 1942 pour la France. Cependant, en raison de la seconde guerre mondiale, la loi Felix Houphouët Boigny portant abolition du travail forcé et de la réquisition de la main d'œuvre n'est votée que le 11 avril 1946, donc avec quatre ans de retard.

1.2. Le travail salarié inégal

Le travail salarié inégal, qui est la deuxième typologie coloniale du travail, est dit *inégal* du fait que son mode de gouvernance reproduit la vision sociale inégalitaire véhiculée par la doctrine coloniale. Il consiste à définir le traitement salarial et la classification statutaire, non en fonction de la pénibilité ou de la nature du travail accompli, mais en fonction de l'origine sociale du travailleur. Ce principe de catégorisation statutaire fait correspondre, les postes de commandement aux travailleurs européens et les tâches subalternes aux Africains. Il favorise donc l'émergence d'un corps professionnel désintégré en deux communautés de travailleurs, dont le cas d'étude idéal demeure la situation des travailleurs du rail.

En 1933, au sein de la régie du Dakar-Niger, coexiste quatre cadres statutaires séparés et inégalitaires. Il y a d'abord, le cadre général des travaux publics des colonies, composé par le personnel de direction, et le cadre commun supérieur, réservé au personnel d'encadrement et de maîtrise. Ces deux échelons supérieurs sont exclusivement constitués de travailleurs européens, bien que par leur qualification et ancienneté plusieurs travailleurs autochtones soient largement qualifiés pour s'y intégrer. Ensuite, nous avons les deux autres cadres regroupent le personnel africain, les travailleurs qualifiés dans le cadre local supérieur et le personnel auxiliaire (dit en apprentissage) regroupé dans le cadre local inférieur (Bangali, 2017: 39). Tout comme cette disparité des statuts, les standards de rémunération salariale varient largement suivant l'origine des travailleurs. Une note de l'inspection du travail de l'AOF, en date du 20 juillet 1948 souligne qu'en mai 1945 le salaire journalier du manœuvre africain à Dakar était de 2,50 francs (soit 75frs/mois) avant d'être relevés à 13,15 francs (soit 405frs/mois) en 1948, alors que durant la même période «*le salaire minimum de l'européen à la colonie est passé de 8 500 à 16 500 francs*»³. Cette

3 ANS, K 392 (39): Direction générale des travaux publics, note de l'inspection du travail au sujet de la fixation du salaire minimum, Dakar, 20 juillet 1948.

dépréciation de la rémunération du travail indigène dans les colonies d'A.O.F. est justifiée dans les archives par le fait que la main-d'œuvre autochtone soit, dans son écrasante majorité, taxée de piètre qualité.

Si le travail salarié inégal est invariablement caractérisé par ces principes généraux, il a cependant connu une mutation progressive impulsée par les accélérateurs d'histoire que sont d'une part la dynamique réformatrice de l'OIT et les grèves indigènes de décembre 1945 à mars 1948 d'autre part. Le boom économique, entraîné par la phase d'urgence de l'outillage économique après la première guerre mondiale, favorise l'émergence d'une réglementation à proprement dite du travail salarié aux colonies. L'initiative revient à l'OIT, le nouvel acteur international co-régulateur avec les Etats du monde du travail. En fédération d'AOF, le décret sur la réglementation du travail indigène est signé le 22 octobre 1925 et promulgué en 1926 sous l'appellation «*charte du travail*»⁴. Elle est doublée, la même année de la mise en place d'un office du travail chargé de veiller à la bonne application de ses nouvelles normes édictées. Les différents arrêtés d'application sont pris en 1927 dans chaque colonie pour adapter localement cette réglementation de 1926. Comme innovations majeures, ils instituent un contrat de travail symbolisé par le livret, un taux journalier de dix heures de travail et de six jours par semaine, et une journée de repos hebdomadaire.

Ces mesures qui tracent les premiers contours du travail salarié régulé ne sont toutefois observées que partiellement par les employeurs. L'inexistence de toute clause et mesures contraignantes, au niveau local comme fédéral soumet l'application des normes au bon vouloir et à la liberté d'appréciation des entreprises coloniales. Pour y remédier, une inspection du travail est créée en 1932. Mais la mise en place de ses rouages et mécanismes administratifs sont freinés par le contexte de crise économique de 1931-1935. Ce choc conjoncturel enrayer le processus de transformation économique en cours. Le taux des salaires, relevés dans les colonies de l'AOF entre 1927 et 1930, sont en chute libre à partir de 1931. Durant cette période de morosité économique, couvrant les années 1931 à 1936, les conditions économiques particulières se répercutent sur le développement du salariat. Hélène D'Almeida-Topor explique que les grandes exploitations privées agricoles ou industrielles se trouvent dans la nécessité de réduire leur main-d'œuvre pour diminuer les frais généraux. Les entreprises commerciales durent faire face à des difficultés analogues et certaines cessèrent même leurs activités. Dans le même temps la diminution des ressources budgétaires due à la baisse des recettes douanières sur les produits d'importation fut à l'origine d'une compression des dépenses pour les Travaux publics qui se traduit sur le plan du travail salarié par une stagnation voire une diminution du nombre des engagés (D'Almeida-Topor, 1976: 105).

Il faut attendre l'administration du gouverneur général Marcel de Coppet et du front populaire pour voir émerger une nouvelle gouvernance du travail résolument portée sur la restauration des réformes contrariées par la réaction coloniale et la crise de 1933. Dès sa prise de fonction Marcel De Coppet annonce les couleurs par une tournée fédérale dans les colonies. Il entreprend du 19 décembre 1936 au 18 janvier 1937 cette tournée d'inspection pour se faire une idée personnelle et précise des conditions de travail en vigueur dans sa circonscription. On retient des suites de sa tournée cette protestation véhémement qu'il adresse à sa hiérarchie du ministère des colonies:

4 ANS, K60: Journal officiel de l'AOF n.° 1124 en date du 3 avril 1926 et Arrêté du 29 mars 1928, portant promulgation du décret du 22 octobre 1925 réglementant le travail indigène en AOF, p. 301.

«Nous mentons en France, en Europe, dans le monde entier, à Genève et au Bureau international du Travail, lorsque, règlements et circulaires en mains, nous parlons de l'organisation du travail aux colonies, sur les chantiers des travaux publics. Nous déshonorons notre administration coloniale et nous démoralisons les fonctionnaires en leur demandant d'appliquer sur le papier seulement des règlements pratiquement inapplicables»⁵.

Pour remédier aux vides juridiques constatés, qu'il juge la principale explication des violations et abus relevés durant sa tournée, le gouverneur général engage une politique libérale de réforme, par l'application en AOF de nouvelles normes du travail. Il s'évertue en réalité adapter dans les territoires d'outre-mer les lois sociales votées par le Front Populaire en métropole. En effet, pour la seule année 1937, il promulgue:

le décret du 11 mars 1937 autorisant la création de syndicats professionnels dans les colonies par les sujets français locaux,

le décret du 20 mars 1937 relatif à la convention collective du travail,

le décret du 3 avril 1937 qui donne, pour la première fois, pouvoir au gouverneur de chaque territoire de fixer par un arrêté le taux de salaire minimum obligatoire au-dessous duquel il est interdit de faire travailler un homme,

le décret 15 mai 1937 sur le travail des femmes et des enfants,

et la ratification le 17 juin 1937 de la convention sur le travail forcé par la France.

Ces réformes de premier plan dessinent de nouveaux contours plus précis au travail salarié et la démarque désormais du travail forcé. Elles permettent notamment la création des 42 premiers syndicats de travailleurs indigènes dès novembre 1937, après la promulgation du décret du 11 mars 1937 sur la liberté syndicale. Et ce sont ces premiers syndicats indigènes, au nombre desquelles figurent le EMCIBA, le syndicat des employés de commerce et de banque, et une organisation des travailleurs de l'industrie de la métallurgie, qui seront de décembre 1945 à février 1946 les principaux acteurs de la grève de l'inflation (Fall, 2011: 132). En février 1946, elles obtiennent le relèvement du salaire mensuel, défini désormais par catégorie et réajustable en fonction de la cherté de la vie. Dans le prolongement de ce succès, les organisations ouvrières arrachent à l'issue d'un mouvement de revendication coordonnée, le vote par l'assemblée nationale française le 23 novembre 1952 et la promulgation le 15 décembre suivant du décret sur la convention du travail pour les territoires d'outre-mer.

2. La Typologie Patriotique du Travail

2.1. La nouvelle doctrine du travail

La doctrine et la fonction sociale du travail diffèrent, d'une époque historique à l'autre, selon que le modèle de consommation des sociétés soit basé sur la subsistance, l'accumulation à but d'enrichissement personnel ou l'accumulation à but de développement collectif. Dans les sociétés précoloniales, le travail représente la norme conventionnelle

⁵ ANS, K8 (1): Lettre du gouverneur général de l'AOF au ministre des colonies, Dakar, 25 janvier 1937.

de promotion sociale de l'adulte ou de sa tribu. L'honorabilité et la respectabilité dont peut jouir son lignage ou sa famille auprès de la communauté dépend de la réputation du travailleur. A ce stade, le travail n'est pas encore défini comme un facteur de développement de la collectivité au sens large du terme mais de distinction entre lignages et grandes familles. Il est aussi un rite de passage de l'adolescence à l'âge de maturité, auquel l'enfant est préparé dès son âge de conscience. Babacar Mbaye Ndakk, le président de l'association des conteurs traditionnels du Sénégal explique à ce propos que:

«Dans les sociétés précoloniales, c'est le souci de respecter le travail qui motivait l'interdiction de raconter des contes aux enfants pendant la journée, et ainsi, on évitait de les distraire des occupations que leur âge permet de mener. De plus, tout conteur est tenu, à travers la morale véhiculée dans cet exercice d'éducation par le jeu, de valoriser le profil du Jambaar (le brave) par opposition à celui du Yambar (l'indolent) ou au Yaafus (le paresseux) tourné en dérision et présenté comme des anti-modèles sociaux» (Fall, 2011: 99).

Même si l'idée de faire du travail un facteur d'intégration et de distinction sociale demeure invariable, dans la doctrine patriotique du travail conçue par les Etats nouvellement indépendants, la vocation socio-professionnelle du travailleur change profondément.

Le principe fondamental de la doctrine patriotique du travail consiste en l'idée que le travailleur doit consentir sans contrainte, donc volontairement, à renoncer à une partie de ses droits en guise de «sacrifice» contributif au développement de sa patrie. Le travail est exalté comme un effort national profitable à l'essor collectif, notamment à la patrie. L'idée qu'on peut se faire du profit à en tirer, ne se cantonne plus à une conception restrictive de la collectivité. Elle ne se limite plus à la tribu ou au lignage, mais est élargie à la notion plus vaste de patrie. D'où le fait que les attentes et droits du travailleur soient relégués au second plan, pour l'intérêt supérieur de la nation.

Les sacrifices réclamés consistent premièrement, pour le travailleur, à renoncer au plein exercice de sa liberté de revendiquer un meilleur traitement salarial et de meilleures conditions de travail. Le but recherché par les idéologues de la doctrine patriotique du travail, conçu dans un contexte des jeunes Etats en gestation, est d'instituer une trêve sociale permanente qui favoriserait le développement harmonieux de l'économie. Masata Abdou N'diaye, dans un ouvrage de propagande guinéen publié en 1961, explique ce nouveau rôle du travailleur en ces termes:

«Sur le plan national, les jeunes Etats d'Afrique se consacrent à leur construction; convaincus de leurs multiples insuffisances, de leurs équipements médiocres, ils s'efforcent tous d'obvier à leur faiblesse en s'attelant à un vaste effort d'édification de leurs structures essentielles. Pour cela, la plupart d'entre eux ont recours à la planification. Dans cette planification, les travailleurs, groupés au sein de leurs associations ont un grand rôle à jouer. Le défaut de capitaux disponibles, ses obligations multiples et onéreuses, toutes les tâches ardues ont montré aux travailleurs que leur rôle ne pouvait pas être celui de revendicateurs d'augmentation de salaire, mais de participants efficaces et fermes aux œuvres d'épanouissement national» (N'diaye, 1961: 7).

Cette idée de trêve sociale permanente est formulée officiellement pour la première fois le 2 février 1957 par Hamed Sékou Touré lors d'un discours devant les délégués du personnel membre du PDG-RDA, et la seconde fois, par son ministre du travail Camara Bengaly le 23 mai 1958 durant des assises de l'UGTAN à Conakry (Bangali, 2014: 253). Elle est ensuite

reprise en écho par tous les autres Etats indépendant d'Afrique occidentale francophone à la suite de la Guinée. La trêve sociale, dans sa formulation classique porte sur la cessation de toutes revendications durant une période de travail ou exercice budgétaire identifiée comme une période d'exception, du fait d'une récession économique, d'une instabilité politique. C'est donc en soit un mécanisme de crise qui tempère pour une période limitée le dialogue social, étant entendu que la lutte des classes constitue un front permanent et que le «*syndicalisme accomplit une œuvre revendicatrice quotidienne*» (Mouriaux, 1985: 36). Or le modèle de trêve social généré par la typologie patriotique du travail suppose sa permanence, dans la mesure où l'éclosion économique national qu'elle est censée favoriser s'étend sur des décennies. Elle n'est plus, sous cet aspect, un mécanisme d'exception mais la norme. La rhétorique doctrinaire officielle justifie cette particularité par le fait que le contexte social africain échapperait à la loi de lutte de classe; et que les travailleurs, disposant d'un salaire garanti à l'exception de la majorité écrasante de la population active, ne représenterait pas le prolétariat mais «le profitariat»⁶.

2.2. Les deux composantes de la typologie patriotique du travail

2.2.1. Le travail de construction nationale

En termes de réglementation, le travail dit de construction nationale dans ses normes officielles ne diffère en rien des standards internationaux en vigueur, dans la mesure où la totalité des Etats concernés par cette étude ont ratifié les conventions de l'OIT les mois suivants leur déclaration d'indépendance. Toute la particularité de cette forme de travail tient à la conception nouvelle des droits associatifs et devoirs sociaux du travailleur qui se trouvent remodelés et accordés au cadre national du monopartisme. Le système politique de la pensée unique ouvre, après celle de la colonisation, l'ère d'une nouvelle forme de gouvernance autoritaire basée sur la construction d'un Etat fort, dans lequel le monolithisme institutionnel est préféré au pluralisme. La mise en place des mécanismes de cet Etat fort débute, soit par la fusion consensuelle ou forcée de l'ensemble des partis et acteurs politiques dans le parti-Etat, comme en Côte-d'Ivoire ou en Guinée, soit par la constitution d'une clientèle politique du parti présidentiel englobant tous les acteurs de la classe politique et de la société civile comme au Sénégal⁷. Cette dynamique d'uniformisation des structures politiques s'étend ensuite aux organisations sociales et ouvrières. Au nombre des institutions névralgiques identifiées, le monde du travail se trouve particulièrement encadré en raison du rôle stratégique que lui assigne les gouvernements dans le processus de développement national. Des centrales d'Etat représentant la section ouvrière des parti-Etats sont créées et imposées comme l'unique cadre d'exercice légale des libertés syndicales. Ce qui aboutit naturellement à la pénalisation, non seulement de l'affiliation de toute organisation syndicale existante à des centrales étrangères, mais aussi de toute forme de politique syndicale autre que celle suivie par la centrale d'Etat, l'interlocutrice unique adoubé par le gouvernement. Ainsi, le 15 décembre 1959, Firmin Combassa, secrétaire de la Confédération africaine des travailleurs croyants de Guinée (C.A.T.C.) est mis aux arrêts sur ordre du chef de la circonscription de Kankan «*pour s'être livré à des activités syndicales contraires à la politique suivie par l'Union générale des travailleurs d'Afrique noire*», centrale d'Etat dont M. Sékou Touré, Président de la République

⁶ Néologisme utilisé communément pour qualifier un groupe de privilégiés

⁷ Dans les Etats dirigés par des juntes militaires, une autre forme de restriction autoritaire basée sur la répression est en vigueur.

de Guinée, est également président⁸. Le 22 décembre suivant, un responsable du Syndicat de la fonction publique de la C.A.T.C est également mis aux arrêts pour le même motif. A partir de l'année 1961, les rapports sur les plaintes adressées au comité de liberté syndicale de l'OIT, chargé de réguler et de veiller à l'application des normes conventionnelles par les Etats signataires, abondent de récriminations liées à la répression des libertés syndicales exprimées hors du cadre défini par les Etats. Les circonstances de la dissolution de la Confédération dahoméenne des travailleurs croyants (C.D.T.C.) en sont un cas d'illustration.

Par décret n.º 494/PR/MAISD, pris en Conseil des ministres le 17 novembre 1962 et publié à Cotonou le 20 du même mois, le gouvernement décide de la dissolution de la C.D.T.C. Une circulaire est en substance adressée le 19 novembre 1962 par le ministre des Finances et du Travail aux préfets, inspecteurs du travail, directeurs d'entreprises publiques et privées aux fins de les informer de l'interdiction sur tout le territoire de la République du Dahomey des activités de la dite centrale.

La circulaire précise que tous les syndicats de base sont dissous et que tous les organismes où la C.D.T.C est représentée n'ont plus d'existence légale, que les délégués du personnel élus sur les listes présentées par la C.D.T.C n'ont plus d'existence légale. Elle enjoint donc les employeurs qui ont dans leur entreprise ces délégués du personnel de se mettre en relation avec les «*organisations syndicales légales*» pour procéder à de nouvelles élections. Interpellé sur cette mesure répressive par le comité de liberté syndicale, suite à une plainte de l'Union panafricaine des travailleurs croyants (U.P.T.C.), le gouvernement dahoméen construit sa ligne de défense autour de la thèse, selon laquelle l'élimination d'un élément de division dans le mouvement syndical était destinée à renforcer une unité nécessaire au développement du pays. Le fait de dissoudre toute centrale refusant de se fondre dans la centrale d'Etat, l'Union Générale des Travailleurs du Dahomey (UGTD), est qualifié par le gouvernement d'«*opération d'intérêt national d'une importance capitale*». Il ressort des explications qu'il fournit au comité de liberté syndicale que cette répression est liée à une conception patriotique de la doctrine du travail, dans la mesure où elles sont libellées en ces termes:

«Le peuple dahoméen, le Parti dahoméen de l'unité, l'Assemblée nationale et le gouvernement estiment que, dans la situation actuelle du pays, on ne saurait assurer le bien-être de la population et des classes laborieuses que par une union complète de toutes les forces vives de la Nation, tant sur le plan politique que sur le plan syndical. Pour affronter la bataille de développement, nous avons conçu le syndicalisme comme un facteur de développement et élaboré une doctrine syndicaliste donnant aux démarches revendicatives un contenu dynamique et progressif. (...) Le Dahomey, longtemps divisé par les luttes intestines, veut réaliser son unité pour prendre enfin son take-off économique. (...) Nous avons donc estimé que la Confédération dahoméenne des travailleurs croyants, par son affiliation compromettante et antinationale à un syndicat international, constitue un foyer nocif pour la paix sociale de notre pays»⁹

Hormis cet exemple dahoméen, le modèle de rapport entre gouvernement et travailleurs définit par la doctrine du travail de construction nationale génère des crises diverses. C'est le cas du démantèlement au Sénégal de l'UNTS accusé, suite aux grèves de mai 1968 et

8 Comité de Liberté Syndicale de l'OIT: «Rapport N.º 70, 1963 Cas no 214 (Guinée)» in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.

9 Comité de Liberté Syndicale de l'OIT: «Rapport N.º 68, 1963 Cas no 313 (Bénin)», in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.

1971, d'avoir outrepassé les restrictions auxquelles elle était astreinte en sa qualité de centrale d'Etat. La recherche d'alternative à la doctrine du travail de construction nationale aboutit, à une seconde variante de la typologie patriotique du travail, à savoir le travail de participation nationale.

2.2.2. Le travail de participation nationale

Le travail de participation nationale est une variante du travail de construction nationale, dont il résulte des ajustements. La crise économique de 1968 en tant que résurgence des contrecoups des accords de Yaoundé¹⁰, entraîne une baisse des revenus de l'Etat et une hausse du coût des denrées consommables. Elle vient rompre les équilibres économiques qui assuraient l'apaisement du front social et préservait les apparences d'une doctrine patriotique du travail conciliante. Elle révèle, par les remous sociaux impliquant au premier rang les salariés, une insuffisance dans le mécanisme de la doctrine de construction nationale. Dans la mesure où, au lieu d'instituer un cadre démocratique de dialogue au travail, elle ne se contente que de substituer le syndicalisme de lutte par une forme docile de syndicalisme d'abstention. L'opposition et l'abstention se sont avérées, dans la pratique l'une comme l'autre, inappropriées et inadaptées au dynamisme structurel d'un monde du travail constamment sujette à des transformations et pressions conjoncturelles diverses. D'où l'alternative du travail de participation dont l'originalité est de conférer d'avantage de légitimité aux innovations, décisions et réformes des règles du travail par l'implication active des représentants des travailleurs dans les instances de la gouvernance (Lapointe, 2001: 786). En Afrique occidentale francophone, l'expérience existe en Côte-d'Ivoire, au Sénégal, en Mauritanie, au Togo et au Mali. Elle inclut, outre la présence des délégués du personnel dans les conseils d'administration des entreprises, l'octroi de sièges à l'assemblée nationale, au gouvernement et au conseil économique et social. Dans le cas du Sénégal, la Confédération Nationale des Travailleurs Sénégalais bénéficie, de 1971 jusqu'à son congrès de 2001, de 2 postes ministériels au gouvernement et de 12 sièges au parlement national. En contrepartie desquels avantages, la centrale intègre dans ses textes la «*participation responsable*» comme mode d'expression syndicale et de conciliation en cas de conflit collectif du travail.

Les critiques dénoncent ce concept comme un «phénomène de cooptation» dont le degré de pouvoir minime qu'il délègue aux représentants de salariés la limite à une participation consultative, au lieu de la participation démocratique (Lapointe, 2001: 771). Mais pour les acteurs syndicaux, la «*participation responsable*» correspond à ce qu'on leur «avait enseigné dans les écoles de syndicalisme, à savoir qu'il faut se battre pour être présent dans les instances de décision» (Fontenau, 2004: 143). A ce propos M. Lamine Mouhamadou Fall, Secrétaire général adjoint de la CNTS déclare que «*Le syndicalisme de participation suppose que les autorités reconnaissent que nous comptons. Il consiste à jouer un rôle actif dans la vie des instances clé de la nation afin de représenter les travailleurs et leurs intérêts qui sont à la fois une force sociale, économique et politique*»¹¹. Mais quoiqu'en disent ses promoteurs, la participation responsable, par les mécanismes décisionnel auxquels elle soumet le processus de réforme des règles du travail, renvoie à une forme de dirigisme administratif, voire politique. Qui gèle les dispositions du code du travail et entrave la

¹⁰ Accord d'ouverture du marché africain, passé entre huit Etats africains dont sept de l'ex-AOF et la CEE.

¹¹ Entretien réalisé dans le bureau du secrétaire général adjoint de la CNTS, à la bourse du travail de Dakar le mardi 16 juillet 2013 de 16h03 à 17h21 mn.

liberté d'expression du travailleur. Ismail Touré en relève le protocole de fonctionnement, dans le cas ivoirien, en ces mots:

«Les travailleurs doivent en tout premier lieu exposer leurs problèmes à la centrale syndicale. L'UGTCI intervient alors auprès de l'employeur; si elle obtient satisfaction, tant mieux! Dans le cas contraire, elle déconseille toujours la grève puisqu'elle doit en référer aux autorités politiques, à l'Etat-arbitre, quand il n'est pas l'employeur direct! L'État, après examen des revendications des travailleurs peut avoir deux attitudes: ou bien les revendications sont jugées irrecevables et il le fait comprendre aux travailleurs soit par la centrale, soit directement au cours d'une réunion dépassant parfois le seul Etat, puisqu'elle peut être convoquée par le Bureau politique du parti» (Touré, 1987: 82).

A partir de 1982, ce modèle de gouvernance du monde du travail entre progressivement en déliquescence sous l'effet conjugué de la pression socio-économique suscitée par l'application des politiques d'ajustement structurels et le retour en force du syndicalisme autonomiste. Les concepts générés par la doctrine patriotique du travail se trouvent dépassés par les enjeux de la faillite de l'Etat-providence. De sorte que vers la fin de la décennie 1980 et le début des années 1990, la quête d'une réglementation du travail plus équitable reprend ses droits.

3. La Typologie Ethique du Travail

3.1. Récession économique et enjeu d'une réforme profonde du travail

Débutée par la crise de la dette en 1982, les décennies 1980 et 1990, que les observateurs qualifient d'«années perdues» pour l'Afrique subsaharienne, font office de phase transitoire du passage d'un monde du travail marqué par le dirigisme administratif vers un concept de la gouvernance du travail plus éthique et démocratisé. La récession économique qui heurte de plein fouet les économies des Etats de l'Afrique occidentale francophone ont eu plusieurs effets sur le marché du travail. Les plus significatifs à analyser dans le cadre de ce chapitre demeurent la recomposition des acteurs clés et décideurs de la gouvernance du travail, d'une part, et le processus d'alignement des principes directeurs du marché du travail sur les standards internationaux, d'autre part.

En ce qui concerne la recomposition des acteurs clés et décideurs du monde du travail, il importe de relever que la conception et le cadre de pilotage exécutif des programmes d'ajustement structurel bouleverse les mécanismes mis en place depuis les indépendances. Dans le sens où il favorise l'implication de décideurs extérieurs adoués et dotés de pleins pouvoirs par les institutions de Breton Wood. Dans le monde du travail, l'agence onusienne le Bureau International du Travail accroît son influence en passant du statut d'organe de proposition à celui de modérateur. La redistribution des rôles qui s'en suit déchoit l'Etat-entrepreneur à la fois acteur et arbitre par le passé de son rôle discrétionnaire de maitre du jeu. Le BIT introduit un nouveau modèle de gouvernance du travail dénommé le tripartisme. Jugé plus démocratique et mieux adapté au contexte d'ébullition sociale permanente des années de crise, le tripartisme est un mécanisme de discussion et de décision impliquant dans le processus de refonte des normes du travail les trois principaux acteurs du secteur: Les délégués des travailleurs, les employeurs et le gouvernement. Dans ce nouveau mécanisme, l'Etat se trouve délesté de ses rôles de modérateur autori-

taire et de concepteur exclusif des normes et doctrine du travail. Il devient un membre du dialogue tripartite, supervisé par le nouveau modérateur et concepteur des normes du travail qu'est le BIT.

Le second effet de la gestion de crise à relever concerne le processus d'alignement de la doctrine et des normes du travail en vigueur dans les Etats de l'Afrique occidentale francophone sur les standards internationaux. C'est non une dynamique régionale mais d'ensemble, qui s'applique à tout le système mondial du marché de l'emploi et du travail. Si par le passé, les Etats de l'espace francophone ouest africain exerçaient leur souveraineté à définir suivant des critères propres le cadre réglementaire, les conditions d'emploi et de rémunération du travail, le processus d'intégration et de mondialisation des économies établit une somme de normes dont le concept du travail décent.

3.2. Le concept du travail décent

Le travail décent est la plus récente et la dernière des doctrines du travail qu'aborde cette analyse car elle émerge vers la fin de la décennie 1990. Le terme «*travail décent*» est une traduction quasi-littérale de l'anglais «*decent work*». Jean François Trogrlic, le directeur du BIT France explique que «*derrière cette traduction, on trouve la notion de dignité. Le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce ne doivent pas porter atteinte à la nature humaine, à ce qu'est l'homme ou la femme au travail*» (Seron, 2009: 24). Le concept du travail décent apparaît pour la première fois dans le rapport présenté par le directeur général du BIT à la 87^{ème} conférence internationale du travail en 1999. Il repose sur quatre piliers fondamentaux ou mécanismes dont la portée est de prémunir le travailleur contre la précarité et l'insécurité sociale: L'emploi durable, la protection sociale, les droits du travailleurs et le dialogue social¹². Le site web du BIT synthétise ces traits saillants en ces termes:

«Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes»¹³.

En d'autres termes, le concept du travail décent replace le travailleur au centre de la réflexion et des objectifs de la réforme du monde du travail. Il éradique de ce fait les tares ataviques des doctrines coloniales et patriotiques du travail qui l'on précédé. Dans la mesure où, il redéfinit l'intérêt et la sécurité de l'agent de production comme principe angulaire des nouvelles normes, il dément le principe du sacrifice des intérêts personnels au profit du développement national magnifié sous diverses formulations par les doctrines coloniales et patriotiques du travail. Cela dit, notre étude de la doctrine du travail décent se limite à cette présentation théorique du concept. Car, même si elle émerge durant la dernière année du XX^{ème}, sa mise en œuvre et l'intégration de ses normes par la gouvernance des Etats francophones d'Afrique occidentale se fait au cours des années 2000-2010, donc en dehors du cadre chronologique défini à cette réflexion dans l'introduction.

12 Carlos Prieto Rodriguez et Amparo Serrano, Du travail décent à la qualité de l'emploi: enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme, in La nouvelle revue du travail [en ligne] 4, 2014, mise en ligne le 26 avril 2014, consulté le 03 août 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1639>; DOI: 10.4000/nrt.1639.

13 www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm.

Conclusion

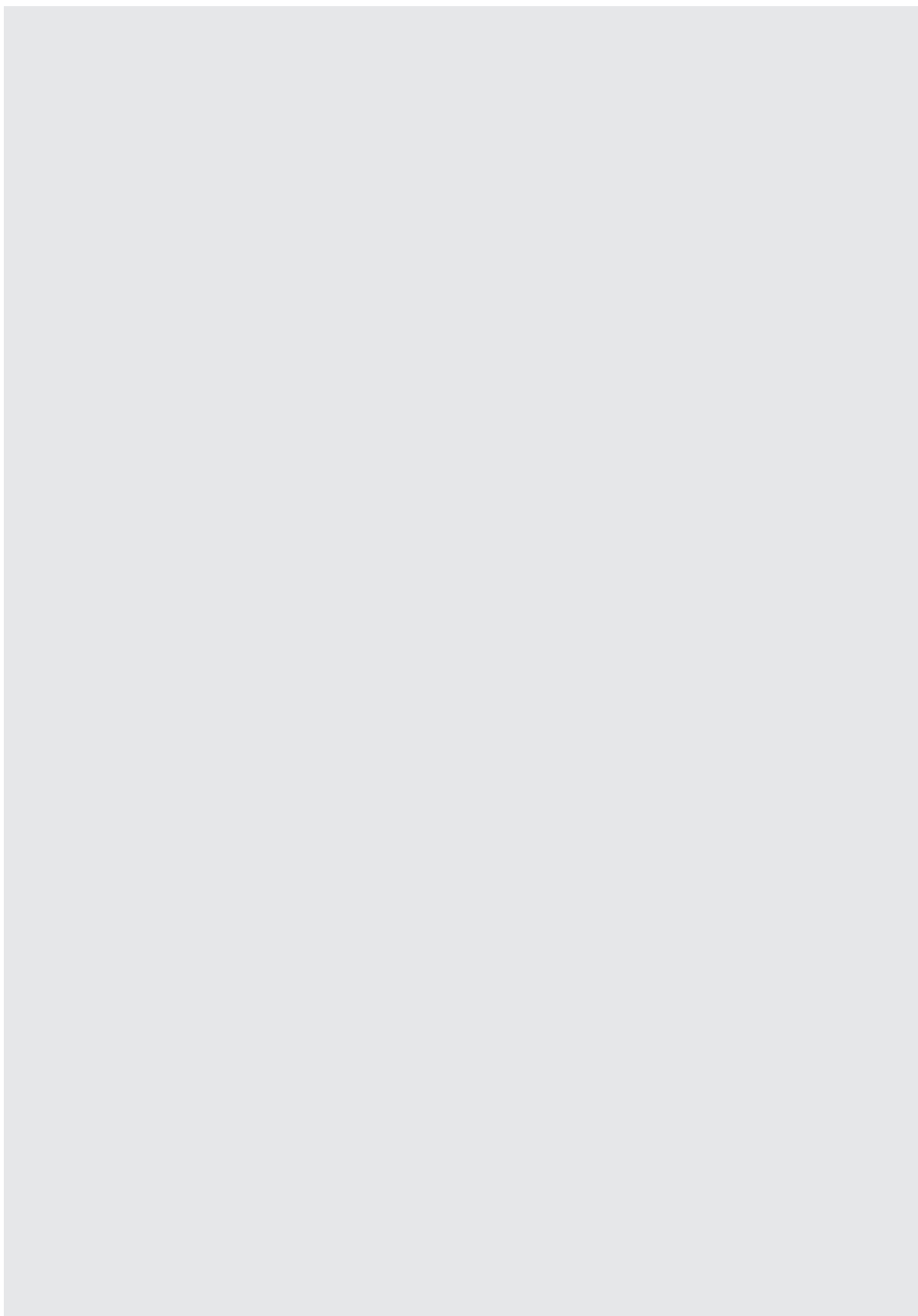
En définitive, il est à relever que chaque conception contextuelle du travail charrie une approche singulière de l'équilibre droit et devoir du travailleur qui fait correspondre, de ce fait, chaque typologie du travail à des grands principes. Si la typologie coloniale du travail est déterminée par le principe de l'exploitation sans contrepartie équitable, et la typologie patriotique du travail par le principe du sacrifice pour le développement national, la typologie éthique du travail remet les droits fondamentaux du travailleur au cœur de la réglementation. L'intérêt d'étudier ces typologies du travail réside dans l'éclairage qu'une telle réflexion apporte au sujet non moins crucial de l'implication des travailleurs dans les luttes politiques en Afrique occidentale francophone au XX^{ème} siècle. Car les injustices au travail sous le régime colonial et les restrictions professionnelles à l'ère de la pensée unique ont poussé les travailleurs à s'affirmer en tant que force de changement, pas seulement économique mais aussi politique. Ils se retrouvent donc, organisés en syndicats ou mouvements de la société civile, à l'avant-garde des changements politiques comme en Haute-Volta en janvier 1966, au Dahomey en décembre 1966 et 1969, ou durant les mobilisations civiles pour l'instauration du multipartisme en 1989-1990.

Sources

- Archives Nationales du Sénégal, Série K 8 (1): Lettre du gouverneur général de l'AOF au ministre des colonies, Dakar, 25 janvier 1937.
- Archives Nationales du Sénégal, Série K 60: Journal officiel de l'AOF n.° 1124 en date du 3 avril 1926 et Arrêté du 29 mars 1928 portant promulgation du décret du 22 octobre 1925 réglementant le travail indigène en AOF, p. 301.
- Archives Nationales du Sénégal, Série K 392 (39): Direction générale des travaux publics, note de l'inspection du travail au sujet de la fixation du salaire minimum, Dakar, 20 juillet 1948.
- Bureau International du Travail: «Travail décent» in www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm.
- Comité de Liberté Syndicale de L'OIT: «Rapport N.° 70, 1963 Cas no 214 (Guinée)» in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>
- Comité de Liberté Syndicale L'OIT: «Rapport N.° 68, 1963 Cas no 313 (Bénin)», in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.
- Entretien directif avec Lamine Mouhamadou FALL (Secrétaire général adjoint de la CNTS) à la bourse du travail de Dakar, le mardi 16 juillet 2013. Thème du questionnaire: Syndicalisme de participation (le cas de la doctrine syndicale de la CNTS).
- Rodriguez, Carlos Prieto; Serrano, Amparo (2014), Du travail décent à la qualité de l'emploi: enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme, in *La nouvelle revue du travail [en ligne]* 4, 2014, mise en ligne le 26 avril 2014, consulté le 03 août 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1639>; DOI: 10.4000/nrt.1639.

Références bibliographiques

- Gédéon, N'Goran Bangali (2014), *Méthodes de revendication et gouvernance politique des crises syndicales en Afrique occidentale francophone (1936-1990)*, Université de Bouaké, UFR CMS, Département d'Histoire, Thèse de Doctorat, 513 pages.
- _____ (2017), la solidarité communautaire durant la grève d'usure des cheminots africains au Sénégal, in *Revue Sifoë*, juin 2017.
- D'Almeida-Topor Hélène (1976), *Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique 1930-1936*, in *Cahier d'études africaines*, vol. 16, n.º 61-62, pp. 103-117.
- Fall Babacar (1993), *Le Travail forcé en Afrique Occidentale française (1900-1946)*, Paris: Karthala.
- _____ (2011), *Le travail au Sénégal au XXème siècle*, Paris: Karthala.
- Fontenau, Gérard (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris: Karthala.
- Kanate, Abou (2014), *Radiographie du droit foncier en Côte-d'Ivoire*, Paris: L'Harmattan.
- Lakroum, Monique (1982), *Le travail inégal: Paysans et salariés sénégalais face à la crise des années 30*, Paris: L'Harmattan, 183 pages.
- Lapointe, Paul-André, (2001), *Partenariat et participation syndicale à la gestion: Le cas de Tembec*, in *Revue Relations industrielles*, vol. 56, numéro 4, pp. 770-798.
- Magasa, Amidu (1978), *Papa commandant a jeté un grand filet devant nous: les exploités des rives du Niger 1902-1962*, Paris: Maspéro.
- Mouriaux, René (1985), *Syndicalisme et politique*, Paris: Editions de l'Atelier, 217 pages
- N'Diaye, Massata (1961), *le mouvement syndical africain devant ses responsabilités*, in collection continent africain, Conakry: imprimerie nationale Patrice Lumumba.
- Seron, Alexandre (2009), *Il est temps d'enfoncer le clou!*, in *Revue Altermondes*, numéro 19, septembre 2009, pp. 24-25.
- Toure, Ismaël (1987), *L'UGTCI et le développement harmonieux: un syndicalisme anti-conflit?* in *Kasa bya kasa*, n.º 8, pp. 17-50.



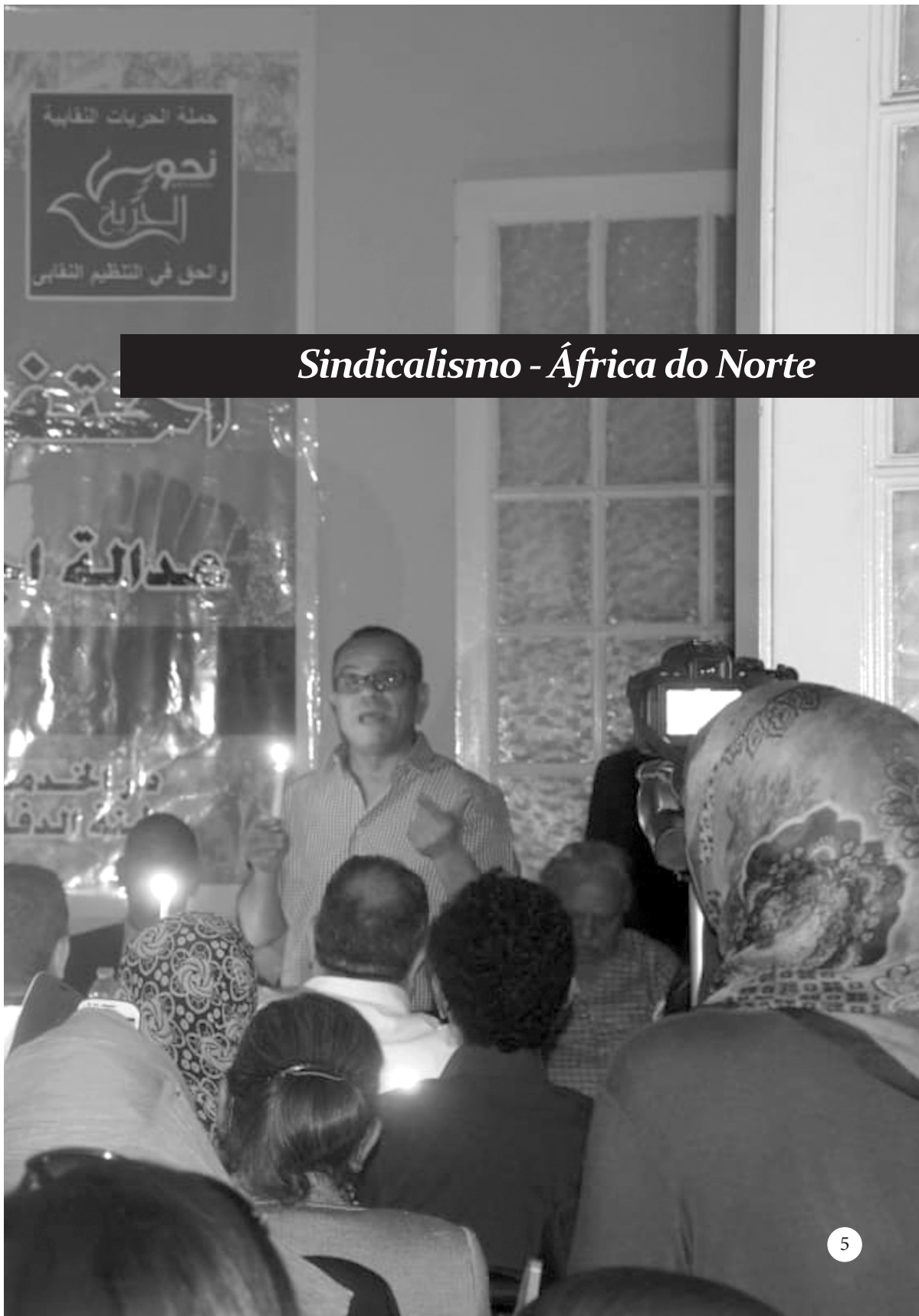


العمال

حريّة نقابية -

٢٠١٧

العمالية والعمالية
وعن الحريات النقابية وحقوق العمال



Sindicalismo - África do Norte



at national des corps communs



iers professionnels de l'éduca



Le syndicalisme autonome en Algérie dans un contexte de pluralité (1990-2015): des mots et des actes pour se mobiliser

Beddoubia Siham*

pp. 73-85

La loi 90-14 du 02 juin 1990¹ a mis fin à l'exclusivité syndicale prônée par la centrale syndicale UGTA (Union Générale des Travailleurs Algériens), depuis sa création en 1956². (Bouchama, 2014: 113-119). C'est dans le secteur de la fonction publique que naissent les premières organisations syndicales «autonomes», dont le nombre va progresser de manière considérable à partir des années 2000, conséquence d'une crise économique qui atteint depuis 1986 le secteur public. A partir de cette année, l'effondrement du cours des prix du pétrole ne fera qu'aggraver une économie en crise et ce malgré l'adoption de la politique d'el inftah (ouverture économique) par le président Chadli Benjdid. Cette crise économique se traduit par l'augmentation du taux de chômage et la dégradation des conditions de la vie; et ce malgré les tentatives de réforme économique (Ahmed Dahmani, 1999: 192).

Les événements d'octobre 1988 qui exprimaient un malaise social au sein de la société, vont aboutir sur des réformes politiques à travers la constitution de 1989 qui fut adoptée par référendum populaire. Cette constitution garantit le pluralisme politique et la liberté d'association à travers l'article 39 et le droit de grève à travers l'article 54.

Dès 1989 l'on verra l'explosion du nombre de grèves des travailleurs dans les différents secteurs. Il ne s'agit pas moins de 3389 grèves.

L'ouverture démocratique se traduit dans le monde du travail par la promulgation de la loi 90-14 du 02 juin 1990 instaurant le principe du pluralisme syndical. L'article 2 qui stipule: «les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part de même professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux.»

* **Doctorante en sciences politiques à l'université d'Oran II - Mohamed Ben Ahmed.** Faculté de droit et de sciences politiques (Algérie), Chercheuse associée CRASC.

1 Concernant les modalités d'exercice du droit syndical, voire à ce sujet JORA (journal officiel de la république algérienne), n.° 23, du 06 juin 1990.

2 L'Union générale des travailleurs algériens a été créée le 26 février 1956 sous l'égide du FLN (Front de libération nationale), en vue de rassembler les travailleurs algériens autour de la question nationale durant la guerre de libération nationale.

Tableau 01

Année	Nombre de grèves
1987	648
1988	1933
1989	3389
1990	2023
1991	1034
1992	496

Source: NacerDjabi,1995: 271.

Ainsi, de 1990 à 2015, l'action syndicale prendra des formes très variées sur le plan organisationnel: syndicat de type corporatif ou parfois sectoriel, souvent avec des difficultés d'obtention d'un statut juridique; ce qui conduit à l'apparition d'une multitude de dénominations pour les diverses organisations de type syndical, chacune aspirant à se doter d'un statut ou d'une identité. Il s'agit ici d'une procédure d'implantation et de construction d'un nouveau modèle de mobilisation en rupture avec l'histoire du mouvement ouvrier en Algérie tel qu'il a existé avant la transition démocratique amorcée à partir de 1989. Sur le plan de la mobilisation (protestation ou contestation), le choix de l'acte dépend profondément des outils des uns et des autres et la position de chaque acteur dans la sphère politique. Ainsi, l'on peut constater un éventail assez large de modèles contestataires; le plus fréquemment utilisé est la grève, de par son aspect juridique en tant que droit, mais aussi les menaces de grève, les sit-in, les grèves de faim,...etc. Notre perspective de recherche s'inscrit dans une volonté de cerner les logiques des usages en termes d'action et de langage politique. De quelle action parle-t-on et comment la positionner en rapport au politique? Ainsi peut-on identifier un répertoire d'action collective après plus d'un quart de siècle de pluralité syndicale?

Nous utiliserons dans le cas présent le terme «mobilisation» pour parler de toute forme d'action à caractère syndical. Pour une raison simple, on ne peut parler seulement de syndicats à proprement dit durant la période qui va de 1989 à 2014, car d'une part beaucoup de syndicats ont dû attendre des années afin d'obtenir le caractère légal propre à un syndicat et reconnu en tant que tel tant qu'organisation professionnelle à travers ce que l'on appelle «le récépissé d'enregistrement» délivré par le ministère du travail. D'une autre part, certains groupes de travailleurs choisiront de s'organiser en terme de mouvements contestataires sur une durée déterminée car, ayant été confrontés à une situation professionnelle temporaire, il n'était donc pas nécessaire de s'inscrire dans une logique organisationnelle durable. On peut citer à titre d'exemple le CNEC (le conseil national des enseignants contractuels) ou CECA (2008) qui a été soutenu par le SNAPAP; des enseignants contractuels ont créé ce conseil en vue de revendiquer leur titularisation immédiate.

De l'usage de la notion de «répertoire d'action collective»

Le concept de «répertoire d'action collective» est entendu ici dans le sens que lui donne Éric Neveu et tel qu'il est développé par Charles Tilly. Il sera utilisé pour rendre compte des moyens d'actions accumulés à travers l'expérience du mouvement syndical dans le secteur

de la fonction publique sur une période de 25 ans. Charles Tilly définit ce concept comme étant «une série limitée de routines qui sont apprises, partagées, et exécutées, à travers un processus de choix relativement délibéré» (Neveu, 1996: 20-25). C'est avec beaucoup de prudence que nous allons user de ce concept car, comme le note Cécile Péchu, ce dernier se focalise uniquement sur les formes de «contestation ouvertes collectives et discontinues». Ainsi, les formes traditionnelles de contestation comme «l'opération routinière des partis politiques, des syndicats» sont négligées, étant considérés comme des formes de contestation fermées (Péchu, 2009: 459). Cela dit, dans le cas présent, il s'agit d'un mouvement syndical émergent d'une ouverture démocratique. Un fait de pluralité syndicale qui fait que les acteurs ont été amenés à inventer des outils ou de nouveaux modes de protestation qui, comme nous allons le constater, sont dans l'ambivalence entre le passé et le présent. Le fait est que malgré la promulgation de la loi 90-14 du 02 juin 1990, le processus d'installation et de reconnaissance de ces mobilisations syndicales dans le paysage politique qui implique une reconnaissance légale ou institutionnelle³ demeure très long. Dans certains cas, des mouvements contestataires garderont l'aspect de mobilisations sans se constituer en syndicat, comme le montre le tableau ci-dessous:

Tableau 02

Syndicat	Année de création	Année de reconnaissance juridique
CLA	2003	2010
CNAPESTE	2003	2007
Mouvements contestataires	Durée d'existence	
CNEC	Entre 2008 et 2009	
CAMRA	Entre 2011 et 2012	
Organisation intersyndicale	Année de création	Année de reconnaissance juridique
CASA	2001	Refus

Comme nous allons le montrer, le syndicalisme autonome s'est développé le plus et de manière très prononcée dans le secteur de la fonction publique. Une des particularités de la fonction publique dans le monde du travail réside dans le fait qu'elle est sous le patronat de l'État qui représente l'employeur qui est aussi le garant des droits des travailleurs. Il est certain qu'une forte bureaucratisation des institutions fait que beaucoup d'organisations à caractère syndical aient eu des difficultés à obtenir une reconnaissance juridique. Plus d'un quart de siècle après l'avènement de la loi 90-14 du 02 juin 1990 sur les modalités d'exercice du droit syndical, les syndicats autonomes sont toujours exclus des réunions tripartites⁴ et bipartites entre le gouvernement, la centrale syndicale et le patronat.

C'est pourquoi nous avançons l'hypothèse selon laquelle le mouvement syndical dans le secteur de la fonction publique en Algérie fait partie d'une logique d'un «mouvement social» de type nouveau. Pendant très longtemps la sociologie française et la sociologie

³ Récépissé d'enregistrement délivré par le ministère du travail.

⁴ Réunions de négociation collective entre le gouvernement, le patronat et l'UGTA en vue de discuter et se concerter autour des politiques économiques et sociales.

américaine ont négligé la question syndicale dans l'étude des mouvements sociaux. La tendance marquée de l'institutionnalisation des syndicats (Durand, 1996: 39) leur modes d'action routiniers et les théories sur le déclin ou la crise du syndicalisme (Andolfatto, 2013: 9-13, Andolfatto et Labbé, 2011: 109-114) en sont la cause. Cependant, l'expérience syndicale en Algérie après 1989, comme il sera démontré par la suite, est très différente de l'expérience menée en Occident, car l'avènement des réformes démocratiques dans un contexte de crise économique profonde ouvre aux travailleurs de nouvelles perspectives de revendications. C'est pendant les phases de mobilisation que la proximité entre le champ syndical et le champ de mouvements sociaux est la plus visible (Béroud, 2015: 323). Le cas du syndicalisme algérien est très révélateur dans ce sens. Sophie Béroud souligne le renouveau des études sur le syndicalisme tel qu'il a été suggéré par Rick Fantasia justifié par le fait que «des éléments de mouvement social peuvent ainsi se déclencher au sein des syndicats, dans des phases de forte bureaucratisation des directions» (Béroud, 2009: 545).

Tableau 03

Répertoire d'action collective (syndicats autonomes de la fonction publique en Algérie)	
Éducation nationale	Grèves illimitées -menaces de grèves -usage de slogans -Sit-in-usage de journées symbolique pour lancer une protestation (1 ^{er} novembre-16 avril...)
Syndicats	
Mouvements contestataire à caractère socioprofessionnel	Grèves de faim- Sit-in-marche - slogans- mobilisation d'un soutien international syndical
Santé publique	Grèves illimitées -menaces de grèves -usage de slogans -Sit-in -grèves cyclique
Enseignement supérieur	Grève illimitée-lobbying
Administration publique	Dépôt de plainte au niveau des organisations internationales (BIT-OIT). Sit-in

1. La fonction publique à l'origine du syndicalisme autonome?

Les premières organisations syndicales qui porteront l'appellation syndicats autonomes pour se démarquer de l'UGTA suite à cette loi ont vu le jour entre 1990 et 1993. L'on verra la création de 23 syndicats autonomes dans la fonction publique dont 07 dans le corps de l'administration publique, 06 dans l'éducation nationale et 08 dans la santé publique (Benamrouche, 2003: 60-62 et Djabi, 2001: 158-163). Il va sans dire que les deux dernières catégories occupent les deux tiers de la représentation syndicale en termes d'organisations existantes. Le constat demeure le même un quart de siècle plus tard (soit après l'avènement de la loi 90-14 du 02 juin 1990 sur les modalités de l'exercice du droit syndical). En 2015, il existe plus d'une trentaine de syndicats autonomes actifs dans le secteur de la fonction publique en Algérie; un chiffre très important, sachant que le nombre total de syndicats autonome en Algérie dans tous les secteurs est de 66⁵. L'explication se trouve dans le fait que le secteur de la fonction publique en Algérie est le secteur qui emploie le

5 Selon les dernières déclarations du ministre du travail algérien, voire à ce sujet *El Bilad*, du 03 mars 2018 .

plus avec des effectifs estimés à 1 951 078 fonctionnaires en 2014. Les secteurs de l'éducation nationale et l'intérieur et les collectivités territoriales constituent les deux tiers des effectifs de la fonction publique, suivis de la santé publique. Ainsi, les trois secteurs cités constituent 72,38 % de l'effectif global. La concentration en matière d'organisations syndicales dans l'éducation nationale et la santé peut s'expliquer, d'une part par le nombre important des effectifs existant dans ces deux secteurs, et, d'autre part, par le nombre de catégories professionnelles existantes dans chacun des deux secteurs.

Tableau 04
Représentatif des syndicats émergents entre 1990 et 1993

Branche d'activité	Nombre de syndicats	Syndicats
Administration publique	08	SNAPAP-SAPMAE-SNPC-SNG-SNM-SNUMA-SAFI-ligue islamique des administrations publiques et de la fonction publique
Éducation nationale et enseignement supérieur	07	SATEF-UNPEF-SNTEEF-SNOSP-SNPIE-CNES-Ligue islamique de l'éducation de la formation et de l'enseignement
Santé publique	08	SNPSP -SNTS-SNPESM-SNMASM-ligue islamique de la santé et des affaires sociales
Industrie	8	SNSI-SATP-SNSAE-STT-SNSCDPP-SATK-ligue islamique des industries
Travaux publics et urbanismes	02	RSA-ligue islamique des travaux publics et de l'urbanisme
Transports	05	SAPLA-SNPCA-SNSTF-SNTMA-ligue islamique des transports, tourisme et télécommunications
Agriculture	01	Ligue islamique de l'agriculture de l'hydraulique et des forêts
Finances et Commerces	02	SNOAIC-ligue islamique des finances et du commerce
Information et culture	04	SNJT-SAPAH-SNJAPS-ligue islamique de l'information et de la culture

Source: Benammrouche, 2010: 60-62.

Tableau 05

Syndicats autonomes, mouvements contestataires et organisations intersyndicales de la fonction publique (2000 et 2014)

Branches d'activité	Syndicats
Éducation nationale formation professionnelle et enseignement supérieur	CNAPESTE-CLA-SNAPEST-SESS-SNCOOPEN-SNTE-SNAE-SNAPEP-SNTFP
Santé publique	SAP-SGS-SNAPSY-SNMGSP-SNVFAP-SAPML
Coordinations et collectifs à caractère syndical	
Éducation nationale	CECA-CNEC-CNLTT-CVSE
Santé publique	CAMRA
Organisations intersyndicales	CNLS-IE-CNSAFP-ISAFP-CISE-CGATA-

Il est important de souligner que l'émergence des syndicats autonomes dans la fonction publique en Algérie après 1989 est une rupture avec le monopole de la centrale syndicale UGTA dans le monde du travail. Il ne s'agit pas seulement d'une rupture en matière de nombre et donc du libre choix des travailleurs d'intégrer ou de se constituer en syndicat, mais aussi d'une rupture en matière de modes d'action. Dans une volonté de se démarquer de l'UGTA, les syndicats autonomes inventent de nouveaux modes d'action. En conséquence, l'on verra apparaître des modes d'action auxquelles le secteur de la fonction publique était peu habitué avant 1989 (inspiré sans doute des événements d'octobre 1988⁶, mais aussi le fait que le droit de grève était interdit en Algérie avant 1989 dans le secteur public)⁷: le recours aux grèves illimitées, grèves de faim, sit-in-marche, l'utilisation de slogans, l'intervention à travers les médias, etc.

Le nombre des syndicats émergents est très significatif dans le secteur public mais surtout dans la fonction publique. L'explication est simple: le secteur de la fonction publique est le secteur qui emploie le plus en Algérie. En 1996, le nombre de fonctionnaires en Algérie est de 1.122238, il augmente à 1 533106 en 2012.

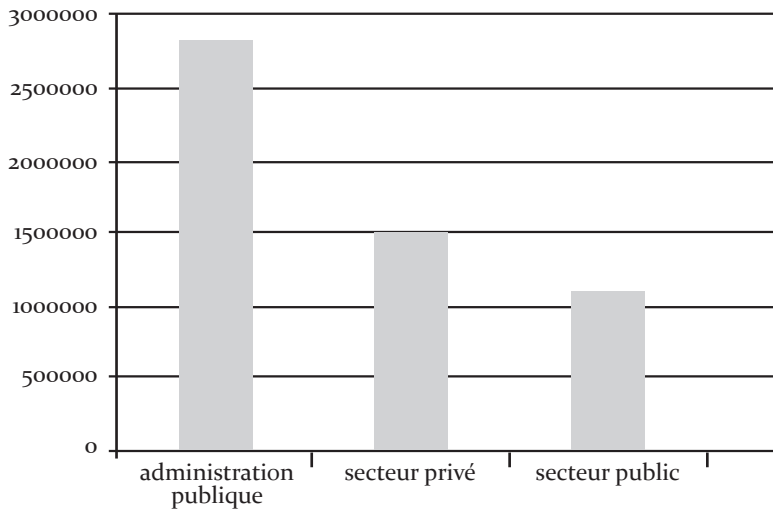
6 Manifestations généralisées dans plusieurs wilayas du pays avec des revendications à caractère social, ayant causé plus d'une centaine de mort et la destruction de plusieurs infrastructures de l'État, sur fond de crise économique qui débute en 1986 avec la chute des prix du pétrole.

7 Le droit de grève pour le secteur public est devenu légal avec la loi 90-02 du 06 février 1990.

Tableau 06
Effectifs des travailleurs salariés en Algérie par secteur d'activité

Secteur	Salariés	Pourcentage
Administration publique	2 851 997	53 %
Économique public	1 094 244	21 %
Économique privé	1 506 393	27 %

Source: UGTA -Rapport d'activité 2008-2014. Congrès national (4-5-6 janvier 2015), pp. 106-107.



En Algérie post-indépendante la fonction publique est assimilée à un héritage de la période coloniale, elle est synonyme de «bourgeoisie bureaucratique qui pourrait faire saboter la révolution socialiste algérienne⁸» (Bleuchot, 1973: 206). Une ordonnance de 1973 (n.° 73-29 du 05 juillet 1973) interdit la grève pour les travailleurs du secteur public mais annonce aussi la fin de la négociation collective (Mahiou, 1981: 848-868).

Le statut de la fonction publique de juin 1966 ne reconnaît pas le droit de grève aux fonctionnaires, leurs droits collectifs et individuels sont très restreints (Bleuchot, 1973: 215).

L'option socialiste amorcée après l'indépendance de l'Algérie sera réaffirmée dans le monde du travail par la loi n.° 78-12 du 5 août 1978 portant sur le statut général du travailleur à laquelle sera soumis le fonctionnaire malgré l'existence antérieure d'un statut propre à la fonction publique. La mesure est justifiée par l'idée que tous les travailleurs sont égaux, ils seront régis par un même statut. Déjà en 1966, la question du statut de la fonction publique est posée en matière d'égalité entre fonctionnaires publiques et les autres citoyens (Bleuchot, 1973: 213). La notion d'égalité entre tous les travailleurs est une nécessité abso-

8 Propos de Ali Remli dans la revue *Révolution et travail* organe de l'UGTA du 13-01-65.

lue qui vise à rassembler les travailleurs autour de l'idéologie socialiste (Igl, 1978: 315-338) ou le «corporatisme d'État» qui implique la canalisation des conflits du travail par l'intégration de tous les travailleurs dans un projet national (Gobe, 2006: 172).

D'ailleurs, à ce propos, l'article 120 des statuts du FLN stipule que «ne peut assurer des responsabilités au sein des organisations de masse que celui qui est militant au sein du parti» (Bendiab, 1984: 183-196).

Ce n'est donc pas par hasard que les principaux conflits sociaux dans le monde du travail sont le reflet des luttes ouvrières. Car dans l'Algérie postindépendance, l'essentiel des conflits du travail tourne autour de la question de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises. L'État met en place l'autogestion à travers «le contrôle ouvrier», la nationalisation des entreprises et l'instauration des comités de gestion en 1964 qui finit par l'élaboration d'un texte final de la gestion socialiste des entreprises en 1971 (Azzi, 2012: 273). Ce dernier procédé a pour objectif de mettre fin à tout caractère syndical protestataire au sein de l'UGTA.

Sur le plan juridique, le droit de grève est interdit par le code pénal de 1966, il sera rétabli en 1976 seulement dans le secteur privé. Le syndicalisme autonome en Algérie s'est largement diffusé dans le secteur public comme réponse à plus de trois décennies d'interdiction des droits élémentaires des travailleurs du secteur public.

2. Quelques éléments spécifiant la nature du syndicalisme autonome en Algérie

2.1. Sur le plan des représentations collectives ou «idéologiques»

Le principe d'autonomie syndicale apparaît comme le trait commun entre toutes les structures syndicales nées de l'ouverture démocratique. En effet, on retrouve le mot «autonome» très fréquemment dans la nomination des syndicats. Il y a un semblant de consensus dans le monde syndical en Algérie sur la signification du terme «syndicat autonome», l'autonomie marque surtout une rupture avec le politique non pas dans son intégrité mais surtout par rapport à une pratique prédominante pendant plus de trente ans; il s'agit du modèle UGTA-FLN.

2.2. La tendance effrénée au corporatisme et ses limites

La première vague des syndicats autonomes (1990-1993) représente des secteurs d'activité⁹ (à l'exception du CNES: Conseil national des enseignants du supérieur). Plusieurs de ces syndicats seront sujets à des scissions parce qu'ils représentaient un large éventail de branches d'activités et que certains se sont sentis marginalisés en matière de négociations ou de revendication au sein du syndicat. L'exemple le plus marquant est celui du SNC-COPEN (Syndicat national des corps communs et des ouvriers professionnels de l'éducation nationale). La création du SNCCOPEN est survenue en 2007. Selon les déclarations de deux membres du bureau national de ce syndicat, les corps communs et les ouvriers professionnels ont eu les sentiments que l'UNPEF¹⁰ s'est largement focalisé sur les revendications des PEP et PEM qui représentent la majorité des travailleurs dans le secteur de

⁹ Voir tableau (02).

¹⁰ Union nationale du personnel de l'éducation et de la formation.

l'éducation nationale¹¹. Ainsi Kadda Meflah déclare: «Nous avons intégré l'UNPEF en tant que coordination, les enseignants n'ont jamais défendu nos droits. En 2006, l'UNPEF introduit nos revendications en 10^{ème} position. C'est ainsi, qu'un membre du bureau national nous a invité à nous constituer en syndicat pour revendiquer nos droits. Il a affirmé que lors des négociations avec la tutelle sur le dossier des œuvres sociales, Abou Bakr Khaldi¹² aurait déclaré que les revendications des corps communs et des ouvriers professionnels n'était pas du domaine de compétence du ministère de l'éducation mais du gouvernement». Sid Ali Bahari, secrétaire général du SNCCOPEN, ajoute: «les responsables de l'UNPEF nous ont mis les bâtons dans les roues au point de changer les serrures et vachettes du bureau national pour nous empêcher d'y pénétrer».

Il est évident dans ce cas de figure, que deux branches d'activité dans le secteur de l'éducation nationale se sont estimés marginalisées; une crise de représentation et un sentiment de trahison, selon les propos de nos deux interlocuteurs, ont amené à une volonté de s'identifier à un nouveau cadre ou structure de revendication. En revanche, il est évident qu'il est très difficile pour un syndicat de défendre des intérêts et des droit de catégories professionnels dont les besoins diffèrent les unes des autres. Car même s'il s'agit d'un même secteur en l'occurrence l'éducation nationale, il compte 54 grades liés à l'aspect pédagogique et administratif sans compter les corps communs et les ouvriers professionnels on retrouve d'autre cas de figure dans la santé publique.

2.3. De l'éclatement sur fond d'évènement politique

L'évolution et la transformation des organisations syndicales n'obéissent pas seulement à une crise de représentation, mais aussi à des conflits internes dans une même organisation syndicale. Le conflit généralement concerne la plupart du temps la ligne de conduite des dirigeants qui vont être confrontés à une opposition au sein même du bureau national de ce même syndicat. Il va sans dire que les événements politiques sans souvent matière à conflit au sein des syndicats des fonctionnaires publiques. En voici un cas marquant:

2.3.1. La scission au sein du SNAPAP

Deux directions du SNAPAP se côtoient aujourd'hui, l'une présidé par Belkacem Felfoul (l'un des fondateurs du SNAPAP) et l'autre par Rachid Malaoui qui a été président du syndicat de 1998 à 2004. Durant le quatrième congrès du SNAPAP, en 2004, une crise éclate au sein du syndicat entre les dirigeants sur fond politique. Cette année-là est une année d'élections présidentielles; Rachid Malaoui qui était le président du SNAPAP, est accusé par certains membres du bureau national d'utiliser le syndicat en vue de se ranger en faveur du candidat aux présidentielles Ali Benflis (le principal opposant à Abdelaziz Bouteflika qui s'était présenté pour un deuxième mandat). Ainsi, on demande à Rachid Malaoui de renoncer à la présidence du Syndicat. Cela va emmener à l'émergence de deux directions du SNAPAP: l'une favorable à l'opposition, l'autre au président en place. Cependant, certains militants du SNAPAP «aile Malaoui» accusent aussi Belkacem Felfoul, lui-même ancien député FLN, de s'être rangé du côté du favori à l'élection présidentielle, Abdelaziz Bouteflika. Même si la quasi-totalité des syndicats se disent apolitiques, l'évé-

¹¹ Entretien réalisé avec Kadda Meflah le 27 octobre 2015 et entretien avec Sid Ali Bahari le 29 octobre 2015.

¹² Abou Bakr Khaldi était l'ancien secrétaire général du ministère de l'éducation national du temps de Abou Bakr BenBouazid, ministre de l'éducation pendant les périodes suivantes: 1997-2002 et 2003-2012.

nement politique en lui-même n'est pas sans conséquences sur la vie interne d'un syndicat et son évolution. L'apolitisme prôné par les syndicats obéit à d'autres logiques, mais il est surtout affirmé pour se détacher encore une fois du modèle UGTA, organisation de masse au service du parti unique (FLN) au pouvoir avant 1989 et pour ainsi se dire autonome de toute tutelle politique.

2.4. Du refus de la notion d'alternance aux responsabilités syndicales

En effet, les élections internes au sein des syndicats en vue de choisir les dirigeants du syndicat sont parfois la cause d'un éclatement au sein des syndicats. Ainsi, en 2001 durant le deuxième congrès du SNPSP¹³, Ben Chihab envisage de rester à la tête du syndicat pour un deuxième mandat, certains membres du bureau national s'opposent à cette décision. La question va être tranchée par le tribunal avec une décision de la cour mettant un terme aux ambitions de Ben Chihab. Ainsi, ce dernier décide de créer un nouveau syndicat qui n'est autre que le SNMGSP (Syndicat national des médecins généralistes de santé publique) (Djabi, 2016: 25). Il est clair que les ambitions des uns et des autres leaders syndicaux (ou «la guerre des postes»¹⁴ dans ce cas présent mais aussi dans le cas du SNPAPAP) vont donner naissance à des conflits internes, ce qui a mené soit à des scissions soit à la naissance de nouvelles organisations syndicales.

3. Formes de contestation versus «alternatives de discussion»?

Le recours aux différentes formes de protestation obéit à une logique de capacité de mobilisation des ressources ainsi plusieurs facteurs déterminent le choix des uns et des autres entre modes de protestations.

D'une manière générale, quand une organisation à caractère syndical se retrouve exclue de toute possibilité de dialogue et qui de plus est représentative d'une large branche d'activité qui s'identifie à une situation de marginalité. Les chances de mobiliser les fonctionnaires en nombre assez conséquent augmentent et donc recourir à la grève illimitée devient un choix primordial ainsi le mouvement de protestation sera porté y compris par les adhérents et les sympathisants. De plus, la nature du secteur impliqué joue un rôle primordial: pour toutes ces raisons, le secteur de l'éducation nationale est le plus touché en matière de grèves illimitées de par son importance capitale, suivi de la santé publique.

Dans ce cas présent, l'exemple le plus marquant est celui du CNAPESTE et du CLA actif pendant quelques années sans reconnaissance juridique et représentant les professeurs de l'enseignement secondaire. Le CNAPESTE conduira plus de 11 grèves à caractère national menées par le syndicat tout seul et 17 autres dans des dynamiques de groupes entre 2002 et 2012. Si la grève illimitée constitue le moyen de contestation privilégié du CNAPESTE, c'est que dans le secteur de l'enseignement secondaire, il revendique 50 000 adhérents. Ainsi, pour le CNAPESTE et le CLA, la grève reste le meilleur moyen de revendication. Car longtemps non reconnus, ils utilisent la grève illimitée comme un moyen de pression en vue de l'ouverture du dialogue; et cela fonctionne car les autorités publiques sont obligées de négocier pour préserver l'école et les écoliers.

¹³ Syndicat national des praticiens de la santé publique.

¹⁴ Selon l'expression d'un syndicaliste qui a souhaité garder l'anonymat.

Dans le secteur de la santé, des syndicats comme et le SNPSSP utiliseront les grèves cycliques qui ne dépassent pas les 03 jours chaque semaine, de façon régulière. Le but étant de préserver les malades des conséquences d'une grève illimitée¹⁵. Cela dit, les syndicats du secteur de la santé nationale dans un premier temps en eu souvent recours à la grève illimitée.

Les syndicats les plus faibles en matière de capacité de mobilisation, des adhérents vu le nombre faible d'effectifs dans les secteurs qu'ils représentent; ont le plus souvent recours à des sit-in; c'est le cas par exemple des psychologues¹⁶ ou des chercheurs¹⁷. Les mouvements de protestation à durée limitée dans le temps comme le CAMRA (collectif autonome des médecins résidents algériens ou le CNEC (conseil national des enseignants contractuels) auront recours à des formes plus radicales de contestation. La grève illimitée reste bien sûre une option, mais demeure insuffisante, car pour les syndicats à faible capacité mobilisatrice elle ne peut constituer un moyen de pression; d'où une préférence pour le SIT-IN et la grève de faim. Souvent l'usage des sit-in a une fonction symbolique, car les protestataires se positionnent devant les institutions représentant l'État et qui de plus représentent le patronat: palais de la présidence, palais du gouvernement, ministère du travail, ministère de l'éducation nationale, ministère de la santé publique, direction générale de la fonction publique, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, etc.

Abdenacer Djabi explique que le fonctionnaire public attendra la légalisation de la grève pour y recourir (Djabi, 1995: 281). Les connaissances en matière de droit du fonctionnaire et de son expérience au sein du syndicat unique a fait que pendant très longtemps le fonctionnaire se méfie de l'usage de la grève de par son interdiction juridique avant 1989. Il ajoute que le recours massif à la grève est «une manière de rattraper ce qu'il a raté en terme de revendication et de droit.» (Djabi, 2016:8).

Cela dit, le sit-in demeure le favori en matière de modes de protestation. En effet, certains observateurs du monde arabe, tels que Frédéric Vairel évoque comment des antécédents de violence et de répression font qu'en situation protestataire le choix des acteurs se retrouve limitée (Vairel, 2008: 264-284). L'expérience douloureuse de la décennie noire en Algérie a fait que les acteurs syndicaux demeurent très prudents quant au choix des modes d'actions. Ainsi, on peut constater que quasiment aucun syndicat aujourd'hui dans la fonction publique ne fait usage de la manifestation. Le «fantôme» de l'émeute demeure encore assez présent dans l'imaginaire des fonctionnaires. Certains doutent même de l'efficacité de la grève aujourd'hui, car quasiment tous les syndicats sont reconnus et reçus par les autorités publiques. Pour un représentant du CNES, «la satisfaction des revendications dépend beaucoup plus d'une question de lobbying et de capacité à entretenir les relations»¹⁸.

15 Selon les propos de Mohamed Youssefi, secrétaire général du SNPSSP, entretien réalisé le 25 novembre 2015.

16 Selon les propos de Keddad Khaled, secrétaire général du SNAPSY, entretien réalisé le 20 janvier 2016.

17 Selon les propos de Zoghbi Smati, secrétaire général du SNCP-UGTA (Syndicat national des chercheurs permanents), entretien réalisé le 25 novembre 2015.

18 Abdelmalek Rahmani, secrétaire général du CNES, entretien réalisé le 20 janvier 2016.

Tableau 07

Moyens de contestations préconisés par les syndicats autonomes et mouvements contestataires dans le secteur de la fonction publique en Algérie:

	Menace de grève	Grève limitée	Grève cyclique	Grève illimitée	Grève de faim	Sit-in
SNAPAP				+		+
CNAPESTE	+			+		+
CLA	+			+		+
CNES						+
SNPSP	+		+			+
SNPSSP	+		+			+
UNPEF		+		+		+
SNCCOPEN		+				+
SATEF		+				
SNAPEST		+				
SAP		+				+
CAMRA				+		+
SNAPSY						+
CNEC					+	+

Références bibliographiques

- Andolfatto, Dominique, Labbé, Dominique (2011), *Sociologie des syndicats*, Paris: La Découverte, 3^{ème} éd.
- Andolfatto, Dominique (2013), *Les syndicats en France*, Paris: La documentation française.
- Azzi, Abdelmadjid (2012), *Le mouvement syndical algérien à l'épreuve de l'indépendance*, Alger, Alger Livres Éditions.
- Benamrouche, Amar (2010), *Grèves et conflits politiques en Algérie*, Paris: Khartala.
- _____ (1995) «État, conflits sociaux et mouvement syndical en Algérie (1962-1995)», *Maghreb Machrek*, n.° 148, avril-juin 1995, pp. 43-54.
- Bérourd, S. (2015), «Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical», in Maxime Quijox (dir), *Bourdieu et le travail*, Paris: PUF.
- _____ (2009), «Syndicalisme», in Fillieule Olivier *et al* (dir) (2009), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris: Presses de Sciences Po.

- Bleuchot, H. (1973), «Approches idéologiques de l'élaboration du statut de la fonction publique en Algérie», *Revue de l'Occident Musulman et de la Méditerranée*, Vol. 15, n.° 1, pp. 205-217.
- Bouruiba, Boualem (2012), *L'UGTA dans les premières de l'indépendance (1962-1965)*, Alger: Alger Livres Éditions.
- Corteseo, Régis et Mélo, David (2012), «Sentiments d'injustice et politisation au travail», in Sainsaulieu Ivanet Surdez Muriel, *Sens politiques du travail*, Paris: Armand Colin.
- Dahmani, Ahmed (1999), *L'Algérie à l'épreuve, Economie politique des réformes 1980-1997*, Alger: Éditions Casbah.
- Djabi Abdenasser (dir), (2016), *La cartographie syndicale Après un quart de siècle de pluralisme, Actes du colloque en Hommage à Abdelhamid Benzine*, Alger: Éditions les Amis de Abdelhamid Benzine.
- _____ (2001), *Du Mouvement ouvrier aux mouvement sociaux*, Alger: Institut national du travail.
- Fillieule, Olivier al (dir) (2009), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Gobe, Eric (2008), «Les syndicalismes arabes au prisme de l'autoritarisme et du corporatisme», in Olivier Dabène, Vincent Geisser, Gilles Massardier, *Autoritarismes démocratiques et démocraties autoritaires au XXI siècle, convergences Nord-Sud*, Paris: La Découverte.
- Grine, Larbi (2010), *Algérie Naufrage de la fonction publique et défi syndical, entretiens*, Paris: L'Harmattan.
- Igl, G. (1978), «Le statut général du travailleur en Algérie», *Annuaire de l'Afrique du Nord*, Vol. 17, n.° 53, pp. 315-338.
- Mahiou, A. (1981), «Le statut général des travailleurs en Algérie», *Revue juridique et politique, Indépendance et coopération* n.°4, oct-déc, pp. 848-866.
- Neveu, Eric (2016), *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris: La Découverte.
- Taleb-Bendiab, Abderahim (1980), «les rapports parti-syndicat en Algérie à travers l'application de l'article 120 des statuts du FLN», *Annuaire de l'Afrique du nord*, Vol. 21, 1984, pp. 183-196.
- Vairel, F. (2008), «l'opposition en situation autoritaire: statut et modes d'action», in Olivier Dabène, Vincent Geisser, Gilles Massardier, *Autoritarismes démocratiques et démocraties autoritaires au XXI siècle, convergences Nord-Sud*, Paris: La Découverte, 2008, pp. 213-231.



Le syndicalisme en Algérie. De l'organisation de masse du parti unique à l'autonomie syndicale

Kaddour Chouicha*

pp. 87-93

Bref aperçu historique

Nous citerons ici deux périodes que nous considérons comme étant particulières, la première étant celle de la colonisation (avant 1962 qui fût une rupture) et la deuxième celle qui suit directement jusqu'à la crise de 1988 qui fût un moment de rupture aussi.

Pendant la colonisation (avant 1962)

L'histoire officielle ne parle que de la création de l'UGTA (Union Générale des Travailleurs Algériens) le 24 février 1956 sous l'impulsion du FLN (Front de Libération Nationale) alors que vers 1955 fût créée l'UGSA (Union Générale des Syndicalistes Algériens) liée au PCA (Parti Communiste Algérien) ainsi que l'USTA (Union Syndicale des Travailleurs Algériens) liée elle au MNA (Mouvement National Algérien) issu de la séparation du mouvement national. Comme on le voit bien chaque union avait été créée pour représenter un parti au sein du monde des travailleurs et cela dans l'espoir d'avoir une légitimité et une représentativité plus importante.

Cet acte de naissance d'une organisation de masse de parti nous permet de rejoindre (Hyman, 1998: 11) quand il précise qu'il est nécessaire de définir de quoi allons nous parler, est ce des institutions que sont censées être les organisations syndicales, des fonctions qu'elles remplissent ou qu'elles déclarent remplir ou des enjeux qui sont liés à la création des organisations syndicales. En effet le débat sinon la polémique entre les partis (priorité aux luttes sociales chez le PCA, celle de l'indépendance nationale au sein du mouvement national) traverse aussi le mouvement national (sous quelle hégémonie) lorsque que l'on revient sur la déchirure au sein du mouvement national qui a donné lieu à la création du FLN et du MNA) ont contribué a forger l'organisation syndicale qui était liée à tel ou tel parti.

Si le contexte de l'époque (guerre pour la libération nationale) a pesé pour faire des syndicats une simple organisation de masse on verra par la suite que non seulement il a imprégné tous les acteurs et partis de l'époque mais qu'il a perduré en traversant la période de l'Algérie pays du socialisme réel ou du capitalisme d'état puis celui de l'Algérie de l'économie de marché dans un pays dépendant.

* Université des sciences et technologie d'Oran - Mohamed Boudiaf, Oran, Algérie.

1. L'Algérie du socialisme réel ou du capitalisme d'état (1962 -1988)

Cette période, surtout entre 1965 et 1980, fût celle de l'expérience du socialisme réel et le discours officiel était clair «puisque cet état est celui du peuple on ne pouvait accepter une organisation syndicale de travailleurs qui puisse entrer en conflit avec cet état ou qui n'accompagne pas et ne participe pas à la gestion». Malgré les différentes tentatives de prendre une autonomie même relative de la part de l'UGTA que ce soit au niveau des sections ou au niveau national le pouvoir Algérien ne prit aucun gant pour montrer qu'il considère que l'UGTA ne peut sortir de sa main mise, c'est ce qui fait dire à un chercheur (Chikhi, 1982 :54) que *le syndicat n'est pas une conquête de la classe ouvrière mais le produit de l'État-Parti pour les ouvriers.*

Il faut noter tout de même qu'à cette époque les autorités Algériennes décident de ratifier une grande partie des conventions de l'OIT notamment la 87 qui défend clairement le pluralisme syndical mais sans l'appliquer, on retrouvera à partir de ce moment une constance de la politique Algérienne, présenter devant l'international une vitrine démocratique mais appliquer au niveau interne la politique contraire en refusant d'appliquer les conventions et accords ratifiés même si la constitution Algérienne stipule bien que les conventions ratifiées par l'Algérie sont supérieures aux lois internes.

Après le décès du Président Houari BOUMEDIENNE en 1978, l'option n'est plus au socialisme surtout que le privé qui s'était adossé à l'état (Liabes, 1984) veut profiter des pressions faites par les pays capitalistes pour ouvrir tous les pays aux produits de l'économie occidentale. La crise énergétique a partir de l'année 1985 et l'imposition de la pensée unique et leurs répercussions sur le vécu des citoyens aboutira à la révolte des jeunes (certains diront une manipulation qui a surfé sur la colère des jeunes) qui sera suivi par une répression féroce. Cela donnera lieu à un chamboulement en matière de politique dont le plus important sera le retrait de l'armée du champ politique et de l'adoption de l'économie de marché. La constitution de 1989 ramène avec elle le pluralisme politique et syndical pour la première fois.

2. L'Algérie de l'espoir ou le bref intermède démocratique (1989-1992)

C'est probablement la période porteuse d'espoir puisque l'ouverture politique et syndicale avait permis l'émergence d'acteurs et avait aussi libéré les paroles.

On notera ici que la dynamique de création des organisations syndicales peut être approché avec les mêmes descriptions empruntées à Richard Hyman (Hyman, 1998a: 11) car l'on peut distinguer entre les syndicats à fortes tendances corporatistes (syndicat de la classe moyenne) dont le but est de défendre les intérêts d'une catégorie définie de fonctionnaires, les syndicats qui prenaient en charge les intérêts des fonctionnaires de tout un secteur (santé, éducation) et les organisations syndicales liés à des partis politiques. Le corporatisme était une réponse à la différenciation sociale qui avait travaillé la société ainsi qu'une alternative à l'UGTA qui est restée lié aux autorités.

Mais deux problèmes majeurs allaient imposer un silence sinon une régression, il s'agit en premier lieu de l'arrêt du processus électoral qui avait débuté fin 1991 et toutes les dérives qui s'en suivirent qui virent la gestion revenir aux militaires ainsi que la signature du rééchelonnement en 1994 avec ses conditionnalités qui seront autant d'épreuves que vivra la population Algérienne.

3. Guerre sale et guerre économique ou L'Algérie dans la tourmente (entre 1992 et 1998):

Ce furent les années que certains nommeront d'années de braise car rien ne fût épargné (vies humaines, infrastructures) et cela dans un climat de guerre sale, d'état d'urgence et de pleins pouvoirs aux militaires. Cependant il nous faut ajouter ici les dégâts commis au nom du plan d'ajustement structurel avec sa panoplie de licenciement, compression d'effectifs, de liquidations d'entreprises (Boudjenah, 2002). La plupart des organisations syndicales ont été obligées de faire profil bas car l'assassinat de la population comme celui d'intellectuels fût un moyen de pression terrible (le secrétaire général de l'UGTA, Mr Abdelhak BENHAMOUDA, fût assassiné près des locaux de l'UGTA en 1997).

4. Résorption de la sale guerre et fin des conditionnalités du PAS (1999-2006)

Cette période débuta par la drôle élection de l'actuel président de la république Abdelaziz BOUTEFLIKA qui en est à son quatrième mandat malgré sa maladie. Elle coïncide avec la fin des conditionnalités issues du PAS (Plan d'ajustement structurel) mais laisse l'Algérie dans un piteux état du point de vue économique. Si le Président était venu à un moment où les caisses de l'état étaient vides (fin des conditionnalités liées au PAS) et l'avait très bien exprimé lors de ses discours, le nombre de conflits sociaux, d'émeutes allât en augmentant puisque le climat pesant avait disparu et que les besoins sociaux étaient énormes.

Mais, chance énorme ou malchance pour l'Algérie, cette période fût aussi celle de l'augmentation du prix du baril de pétrole ce qui a permis à l'état de distribuer l'argent de la rente pour calmer les ardeurs des citoyens mais aussi s'acheter toute une clientèle en laissant la corruption s'installer. La circulation de l'Argent hors système bancaire allait favoriser l'accroissement d'une économie informelle tant du point de vue du montant des échanges ou du nombre de travailleurs dans l'informel.

Les syndicats autonomes qui actuaient au sein de la fonction publique réitérèrent leur revendication ancienne concernant la révision du statut de la fonction publique même si il était rare de les voir travailler ensemble car la question du corporatisme et la recherche de leadership furent des obstacles de taille. Malgré cela les autorités annoncent en 2006, en pleine grève des adhérents au syndicat CNES (Conseil national des enseignants du supérieur), la publication du nouveau statut de la fonction publique qui permettait une amélioration appréciable du pouvoir d'achat, surtout pour «l'élite».

Les travailleurs du secteur économique (ceux du secteur économique public) venaient de sortir d'une restructuration pendant l'application du PAS qui a conduit à une régression importante, de plus les autorités refusaient la création de syndicat autonome au sein du secteur économique laissant à l'UGTA le monopole dans ce domaine et laissant les travailleurs orphelins d'une réelle représentation syndicale.

L'appel des autorités Algériennes aux IDE (investissement direct étrangers) avait commencé dès le premier mandat de Mr Abdelaziz BOUTEFLIKA. L'un des premiers gestes forts du nouveau président a été son déplacement au forum économique mondial qui se tenait en Suisse (Crans Montana, juin 1999) pour y annoncer le désir de l'Algérie de se plier aux désirs des futurs et probables investisseurs même en matière de relation de tra-

vail. L'actuel responsable de l'UGTA faisait partie de la délégation et avait été pris comme garantie et témoin par le Président pour convaincre du sérieux de la chose.

C'est pourquoi ce n'est pas seulement l'entrée des syndicats autonomes dans le secteur économique public qui était interdite mais même la création de sections UGTA ne pouvait se faire dans de nombreux secteurs surtout dans les régions où l'activité extractive régnait. Les grands conflits collectifs de travail que ce soit au sein de la première entreprise du pays SONATRACH (société nationale pour la recherche, la production, le transport, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures) ou au sein d'entreprises privées (interdiction de création de sections syndicales même celles affiliées à l'UGTA) furent les conséquences directes des promesses des autorités Algériennes faites aux investisseurs étrangers.

Certaines organisations syndicales autonomes conscientes de leur faiblesse prise chacune toute seule tentèrent de se fédérer pour créer des confédérations mais aucune d'entre elles ne fût enregistrées et c'est à partir de cet instant que certaines, devant l'absence de recours au niveau national (instrumentalisation de la justice) décidèrent de porter leurs recours devant l'instance de régulation qu'est le BIT et ce à travers des plaintes contre le gouvernement Algérien.

La pression exercée sur les organisations syndicales par les autorités impliquaient trois types de réponses de la part des organisations syndicales, soit disparaître devant ce bras de fer inégal, soit tenter de faire de l'existence même du syndicat un but donc adopter une attitude combative minimale et surtout se limiter à des questions strictement syndicales s'il en est, soit continuer sur une ligne syndicale revendicative qui se devait d'intégrer d'autres aspects de la quête du droit, de la dignité et de l'égalité c'est-à-dire revendiquer les libertés fondamentales collectives et individuelles.

Comme le signale si bien Swepston, (1998:187) chef de service de l'égalité et de la coordination des droits de l'homme du département des normes internationales et des droits de l'homme du BIT dans un article *«la liberté d'association professionnelle n'est qu'un aspect de la liberté d'association en général, qui, elle-même, doit s'intégrer dans le vaste complexe des libertés fondamentales de l'homme, interdépendantes et complémentaires les unes des autres, et qui comprennent, entre autres, la liberté d'assemblée et de réunion, la liberté de parole et d'opinion, la liberté d'expression et de presse»*. C'est cette dernière option qu'ont choisi des organisations syndicales qui ont formé autour du SNAPAP la CGATA.

5. La répression contre le mouvement social (à partir de 2007)

La fin du conflit interne sinon de la sale guerre (du moins dans sa capacité ravageuse) permet à l'état Algérien de retourner tout son appareil répressif (entre temps renforcé) contre le mouvement social, en fait contre toute la société. Ce fût aussi la période où les différentes organisations syndicales dites autonomes se rendaient compte que le degré de nuisance de chaque organisation ne pesait pas lourd et qu'il fallait élargir ou chercher des alliances.

La période dite du printemps Arabe renforçât les autorités dans leur désir de gérer d'une main de fer la société. Une normalisation violente à travers l'application de nouvelles lois sur l'information, les partis politiques, les associations est mise en branle et les autorités tentent de renforcer leur propre presse, renforcent leurs partis politiques, leurs associations dans une tentative de construire une société civile officielle.

La scène syndicale actuelle, hormis l'UGTA, est partagée en deux blocs, le premier constitué par une alliance syndicale (CNAPEST-SNAPEST-UNPEF-SNTE-CLA-SATEF-SNPSP...). Actuellement (fin 2016) elle maintient son refus de la nouvelle loi sur la retraite qui est passée en 2017, surtout que la majorité des syndicats de ce pôle active au sein de l'éducation (en particulier les enseignants) et avaient comme revendication commune «la retraite après 25 années de travail».

Bien que chaque deux ans il soit annoncé la formation d'une intersyndicale ou d'une confédération syndicale il n'a pas été possible de concrétiser cela jusqu'à présent vu la disparité entre ces organisations syndicales. L'observation de la pratique de ces organisations syndicales et de leur évolution me pousse à classer ce pôle comme étant celui qui se cantonne dans des revendications limitées (même s'ils existent des variations entre les organisations syndicales qui le composent) ou qui acceptent de ne pas dépasser les «lignes rouges» terme très en vogue en Algérie.

Le deuxième bloc est constitué par les organisations syndicales qui ont décidé de bâtir la CGATA (confédération générale autonome des travailleurs en Algérie) et qui assument le fait qu'on ne peut obtenir le libre exercice du droit syndical si on ne revendique pas la démocratisation au sein du pays. Pour cela il fallait non seulement activer à l'intérieur du pays mais chercher aussi des alliances au niveau international.

En effet si jusqu'au début des années 2000 l'UGTA s'était vu confier la représentation des Travailleurs au niveau international que ce soit au sein du BIT et de la CSI (confédération syndicale internationale) l'arrivée de nouveaux syndicats bouleversa cet état de fait.

Les plaintes déposées par le syndicat SNAPAP auprès du comité de la liberté syndicale du BIT (2001) furent le début de l'ouverture au niveau international comme elles furent aussi le début d'une répression accrue car cela touchait à la vitrine démocratique que tentent de préserver les autorités Algériennes depuis 1962.

Tous les moyens furent utilisés pour tenter de briser la détermination de ceux et celles qui maintenaient ce cap (intimidation, harcèlement, suspension, licenciement, tentative d'assassinat, clonage des syndicats, parti pris de l'administration, instrumentalisation des forces de sécurité et de l'appareil judiciaire etc...).

Malgré cela ou à cause de cela les protestations de la CGATA et les différentes plaintes qui s'accumulaient depuis des années avaient contribué à classer l'Algérie dans la liste des 25 pays dont les cas seront étudiés par la commission de l'application des normes de l'OIT en juin 2015. Une résolution très critique à l'égard des autorités Algériennes fût adoptée.

Parmi les recommandations on peut citer la réintégration des syndicalistes suspendus et licenciés, l'enregistrement des organisations syndicales qui en avait fait la demande, l'arrêt de la répression et la remise du projet du code de travail au BIT. Sur ce dernier point la normalisation violente du champ syndical est à l'ordre du jour puisque un projet de code de travail a été élaboré en 2014 dans lequel on retrouve une régression en termes de droits que ce soit pour les travailleurs ou pour les organisations syndicales.

Suite aux plaintes devant le comité de la liberté syndicale et devant le comité des experts deux syndicats furent enregistrés - celui des travailleurs de l'entreprise nationale de gaz et d'électricité le SNATEGS ainsi que celui de la Poste (syndicat national autonome des travailleurs de la poste) mais dans les deux cas les autorités licencièrent les membres de la direction de ces deux syndicats pour continuer dans sa pratique répressive et enlever tout sens à l'enregistrement.

De même la CGATA ne fût pas enregistrée ni le SESS mais la CSI (Confédération syndicale internationale) décidât d'accepter son adhésion (celle de la CGATA) au vu de sa connaissance du dossier et de la pratique anti syndicale en Algérie.

Cette dynamique fit même perdre à l'UGTA sa place au sein du conseil d'administration du BIT ainsi que sa place de vice présidence au sein de la CSI. Ici il me semble que l'histoire se répète puisque lors de la création de l'USTA et de l'UGTA c'est la CISL (Confédération internationale des syndicats libres, l'ancêtre de l'actuelle CSI) qui prit la décision d'accepter l'adhésion de l'UGTA et de rejeter celle de l'USTA alors qu'actuellement c'est l'UGTA qui a perdu sa place de vice-présidence de la CSI et que la CGATA se voit affiliée.

Plus près de nous, la conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 2017 à Genève a de nouveau inscrit l'Algérie dans la liste des 25 pays dont la situation sera débattue par la commission de l'application des normes.

Les mêmes recommandations furent adoptées avec une proposition nouvelle qui est d'envoyer une commission sur place pour s'enquérir directement de la situation. L'Algérie avait jusqu'à la fin de novembre 2017 pour faire le point sur l'application des recommandations.

Enfin pour terminer et pour donner un aperçu de la répression il n'ya pas très longtemps le 21 mars 2017 une marche pacifique devait se tenir au sein de la ville de Tizi-ouzou (à l'est de la capitale Alger) par le SNATEGS affilié à la CGATA et c'est vers minuit que la police pénétra au sein de l'hôtel où se trouvait le secrétaire Général et huit des membres du bureau national pour les enlever et les séquestrer au sein des commissariats. Malgré le bouclage de la ville un rassemblement des militants syndicaux s'est tenu jusqu'à la libération de leurs camarades.

Acronymes

BIT - Bureau international du travail

CELA - conseil des enseignants des lycées d'Algérie

CGATA - confédération générale autonome des travailleurs en Algérie

CNAPESTE - Conseil national autonome du personnel enseignant du secteur ternaire de l'éducation

OIT - Organisation internationale du travail

SATEF - syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation

SESS - syndicat des enseignants du supérieur solidaires

SNAPAP - syndicat national autonome du personnel de l'administration publique

SNAPEST - syndicat national autonome du personnel enseignant du secondaire et technique

SNATEGS - syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et gaz de SONELGAZ

SNPSP - syndicat national des praticiens de la santé publique

SNTE - syndicat national des travailleurs de l'éducation

UNPEF - union nationale du personnel de l'éducation et de la formation

Références bibliographiques

- Boudjenah, Yasmine (2002), *Algérie, décomposition d'une industrie, la restructuration des entreprises publiques (1980-2000), l'État en question*, Paris: Éditions l'Harmattan.
- Chikhi, Said (1982), «La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie», *Les Temps modernes*, 39^e année, Paris, juillet-août, pp. 57-59.
- Hyman, Richard (1998), «La recherche comparative sur le syndicalisme: état des lieux», *Sociologie et sociétés*, volume XXX, n.° 2.
- Liabes, Djilali (1984), *Capital privé et patron d'industrie en Algérie, 1962- 1982. Proposition pour L'analyse des couches sociales en formation*, Alger: CREA.
- Swepston, Lee (1998), «Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT», *Revue internationale de travail*, volume 137, n.° 2, pp. 187.





Sindicalismo - África Ocidental





Le syndicalisme en Afrique de l'ouest, de la période coloniale à celle des indépendances: une tentative constante de contrôle du mouvement syndical

Adama Kamara*

pp. 97-108

Introduction

Il est connu qu'en Afrique occidentale française, le mouvement syndical n'est pas né avec l'industrialisation comme ce fut le cas en Europe. Ici le syndicalisme naît avant l'industrialisation, avec la mise en place de diverses formes d'exploitation de la force de travail des africains pendant la colonisation. En effet, dans son souci de création d'infrastructures (chemin de fer, routes, ports), le colonisateur avait naturellement besoin d'une main d'œuvre abondante et variée. Cela va susciter une forte concentration de travailleurs sur les chantiers. Ces regroupements provoquent très tôt les premiers mouvements à caractère revendicatif, même si ce furent d'abord des actes individuels. En réaction aux difficiles conditions de travail et au mauvais traitement qu'ils subissent sur les chantiers, les Africains réagissent d'abord par des désertions. Par la suite, l'on remarque un regroupement par statut, notamment des travailleurs européens ou africains, auxiliaires, journaliers, etc. On sent donc une organisation naissante au sein de ces différents groupes de travailleurs et des ripostes collectives commencent à s'organiser.

Cependant, les organisations syndicales n'étaient pas légales et étaient, à la limite, informelles, jusqu'à ce que le décret du 11 mars 1937 vienne autoriser la mise en place de syndicats dans les colonies françaises; mais ce décret contenait des barrières, car selon ses termes, pour adhérer à un syndicat, le travailleur devait avoir le certificat d'étude primaire (donc savoir lire et écrire). Néanmoins, ce décret suscite l'espoir car beaucoup d'organisations syndicales voient le jour.

L'administration coloniale se voit presque obligée de permettre la création des syndicats car dans un premier temps, l'état de précarité des travailleurs africains devient de plus en plus inquiétant en ce sens que ceux-ci pourraient, s'ils ne sont pas canalisés, causer beaucoup de tort allant jusqu'à protester contre la présence française. L'objectif est donc de susciter des syndicats pour mieux contrôler les travailleurs. De plus, sur place, en France même, des partisans du Front Populaire commencent à inciter la promotion du progrès social, en jouant sur leurs contacts au sein de l'administration coloniale.

* Enseignant-chercheur, Université Alassane Ouattara-Bouaké (Côte d'Ivoire).

Dans tous les cas, le but était de favoriser une forme contrôlée de syndicalisme, pour éviter de détruire les intérêts de la France d'Outre-mer; car même si la conférence de Brazzaville (février 1944) autorise les habitants des colonies françaises à s'organiser en partis politiques et en syndicats, l'action syndicale est émaillée de revendications, tracasseries ou répressions policières et administratives.

Une fois les indépendances obtenues, la situation ne change guère, l'attitude de l'autorité ne sera jamais univoque face aux syndicats: tantôt elle leur répond par la répression, tantôt elle essaie de les embrigader. Eu égard à l'appui qu'ils ont apporté aux formations politiques, des syndicalistes reçoivent en récompense des postes de députés, de ministres, etc., avec, en filigrane, la volonté de contrôle de l'action syndicale, et même souvent une propension à son anéantissement. On accuse souvent les syndicats de poser des revendications politiques.

En outre, des syndicats parallèles sont parfois suscités, ou des courants à l'intérieur de certains syndicats jugés trop radicaux, au sein desquels on crée une scission dans le but de les affaiblir. L'on se retrouve généralement avec deux têtes dirigeantes.

En somme, nous voulons à travers la présente étude, retracer l'histoire du syndicalisme dans les pays de l'Afrique occidentale française, en insistant sur les dérives des pouvoirs respectifs, de la période coloniale à celle des indépendances. Ces dérives consistent en la répression du mouvement syndical, mais surtout dans la volonté permanente de dompter les syndicats, quand ils n'arrivent pas à les placer sous leur tutelle. C'est donc cela qui nous motive à vouloir faire cette étude, dans laquelle nous rendrons compte des raisons pour lesquelles l'autorité politique a toujours voulu dompter les syndicats, nous insisterons sur l'attitude du régime colonial, puis sur celle des différents pouvoirs pendant les indépendances.

Pour rédiger ce texte, nous avons eu recours à des documents d'archives, des études d'universitaires et quelques ouvrages. Notre article est divisé en trois parties, la première traite des origines de la volonté de contrôle des syndicats par l'autorité, la deuxième parle des méthodes de contrôle sous la colonisation et la dernière s'attarde sur la période post-coloniale.

1. Aux Origines de la Volonte de Controle

Le mouvement syndical en Afrique occidentale s'est développé dans le contexte colonial. Suite à l'avènement du Front Populaire en France après les élections d'avril 1936, le front social connaît un bouleversement; il y a un environnement favorable à la naissance du mouvement syndical en Afrique Noire francophone. Le 11 mars 1937, le droit syndical est reconnu à tout travailleur africain ayant le certificat d'études primaires. Le 20 mars 1937, un autre décret reconnaît aux africains le droit de négocier des conventions collectives. A partir de là, naissent en Afrique Occidentale des sections de la Confédération Générale du Travail (C.G.T.) et de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.). Les premières organisations syndicales africaines sont donc nées avec l'appui des centrales syndicales de la métropole, elles-mêmes liées à des partis politiques. Les différentes confédérations syndicales envoyaient ainsi leurs représentants dans les colonies afin d'aider à la mise en place et à la formation de leurs filiales africaines. Ces formations se faisaient selon l'idéologie politique à laquelle les différentes confédérations se rattachaient: le communisme pour les sections de la C.G.T. et une idéologie imprégnée du catholicisme

social pour la C.F.T.C. «Le fait que le syndicalisme existe, qu'il poursuive sa tâche propre d'organisation et d'éducation des travailleurs est déjà un acte politique. (...) Toutes les tâches d'éducation ouvrière et de revendication sociale des syndicats participent donc dans une large mesure à son influence politique» (Ulman, 1936: 513).

La volonté de contrôle du mouvement syndical est donc à rechercher dans la manière dont ces syndicats sont créés; mais aussi dans les relations étroites entre les syndicats métropolitains et les partis auxquels ils se rattachent idéologiquement. Mais, au-delà de tout cela, il faut tenir compte du fait qu'il est quasi impossible de dissocier le syndicalisme du politique.

Le syndicalisme fait partie du politique en ce sens que le droit de se syndiquer, de manifester ou de faire grève est un droit fondamental, dans la mesure où la liberté syndicale ou, en tout cas, le droit de se syndiquer est inscrit en général dans les constitutions de nombre de pays. Rien que pour ça, l'on remarque que le syndicalisme est au cœur du politique, c'est-à-dire du système institutionnel. Par ailleurs, lorsqu'il arrive qu'un gouvernement prenne des décisions concernant les domaines tels que la santé, l'impôt, le logement, etc. les syndicats peuvent ou doivent pouvoir intervenir dans le cas où ces décisions seraient de nature à entâmer le vécu quotidiens des populations. Comme l'écrit R. Mouriaux, (2006: 31) «Un syndicalisme 'complet' ne peut laisser en dehors de son action la sphère des politiques publiques».

Cependant les rapports entre action gouvernementale et action syndicale ne sont pas forcément de nature hostile. Et Ulman l'écrit «... le syndicalisme en tant que corps et que doctrine peut, et même entend: d'une part collaborer à l'action du gouvernement et au programme qu'il tente d'appliquer, d'autre part appuyer ce gouvernement par l'action des masses syndicales.» L'auteur cite Léon Jouhaux en ces termes: «La C. G. T. assure de son appui et de sa collaboration le gouvernement du Rassemblement Populaire et y apportera tout le poids de ses organisations». (Ulman, 1936: 516).

Comme on le voit la CGT qui est le syndicat qui a fortement influencé le mouvement syndical en Afrique noire francophone, a toujours été proche du parti communiste jusqu'à faire corps avec lui en certaines circonstances. Cela permet au syndicat d'observer de l'intérieur (en étant tout proche des sphères de prise de décisions) et de se rendre compte de la capacité ou non du gouvernement d'accéder aux revendications des salariés. Si l'on considère que la politique est la mise en ordre des intérêts de la cité ou même la stratégie d'un gouvernement pour le bon fonctionnement de la société, le syndicalisme n'a pas d'autre choix que de se trouver une place dans cette politique, d'autant plus que les intérêts sociaux qu'il défend sont au cœur même de la politique des autorités gouvernementales.

«Le terme 'indépendance' du syndicalisme ne s'entend donc qu'à l'égard d'une notion beaucoup trop restreinte de la politique, celle de la politique des partis et de la politique parlementaire. Même sur ce terrain d'ailleurs 'indépendance' ne saurait signifier que non-asservissement (à tel ou tel parti), mais non pas indifférence, ni en fin de compte absence de contact et de réaction. Tous les problèmes de la vie publique sont trop intiment liés pour ne pas être en inter-réaction constante.» (Ulman, 1936: 509).

Ainsi en Afrique occidentale, les cas d'imbrication d'actions syndicales et d'actions politiques ou gouvernementales sont légions. C'est le cas du Dahomey où, malgré le fait que l'action syndicale ait été secouée avec la dissolution de l'UGTAN dahoméenne (1961) et de la CATC (1962), le syndicat a joué un rôle décisif dans la révolution intervenue dans ce

pays en 1963. En effet, une accumulation de faits politiques et sociaux provoquent en 1963 le mécontentement des syndicats, il s'agit en gros de revendications syndicales auxquelles s'ajoutent les reproches faits aux dirigeants politiques sur leur manière de gouverner qui ne satisfait pas les populations dahoméennes. Ces reproches ont pour noms: «luxue des gouvernants, augmentation abusive des portefeuilles ministériels, revendications sociales insatisfaites, promesses non tenues, augmentation du coût de la vie, mesures anti-démocratiques qui martyrisent et réduisent le peuple à néant» (Bovy, 1967: 80).

Le syndicat joue ici un rôle moteur, un rôle politique, c'est lui qui planifie la révolution, les objectifs à atteindre et, par sa détermination, il force la main à l'armée qui fini par prendre ses responsabilités et déposer le gouvernement. Les événements d'octobre 1963 sont donc déclenchés par les syndicats qui prennent ainsi le dessus sur les partis politiques. Par ailleurs, l'on sait que la conférence tenue à Brazzaville en février 1944 autorise tous les habitants des colonies françaises à s'organiser en partis politiques et en syndicats. La période qui suit la fin de la seconde guerre mondiale est donc favorable à l'essor d'un mouvement ouvrier organisé.

Le nationalisme anticolonialiste se met en place pour lutter contre l'ordre colonial. Dans la foulée, on assiste en Afrique Occidentale Française (A.O.F.) à la création du Rassemblement démocratique africain (R.D.A) en octobre 1946, qui sert de support au développement du syndicalisme en Afrique francophone (Fall, 2006: 53). Il ne pouvait en être autrement car parmi les responsables du R.D.A. un leader comme Sékou Touré et bien d'autres font leurs classes au sein du PCF. Et B. Fall (2006:54) l'écrit: «De tous les partis politiques, le PCF est celui qui accorde la plus grande attention à l'aide et à la formation de cadres: créés en étroit rapport avec la CGT, les Groupes d'études communistes (GEC) se révèlent ainsi être, entre 1947 et 1951, de véritables pépinières de cadres politiques et syndicaux, qui auront été fréquentées par des responsables de partis et de syndicats tels que Sékou Touré, Bakary Djibo (du Niger) ou Abdoulaye Guèye, dit Cabri (du Sénégal)». L'étroitesse des liens entre partis politiques et syndicalisme est donc établie, puisque les leaders politiques africains sont les mêmes qui dirigent le mouvement syndical ou qui lui fixent des objectifs.

Lorsque le PCF démissionne du gouvernement français en mai 1947, le RDA n'a d'autre choix que de se désaffilier d'avec lui. En juillet 1955, le comité de coordination du RDA réuni à Conakry sur la recommandation de Sékou Touré, décide de pousser à la désaffiliation des syndicats africains de la CGT. En janvier 1956, un certain nombre de sections coupent leurs relations d'avec la C.G.T. et la F.S.M. et créent la Confédération Générale des Travailleurs Africains (C.G.T.A) sous le leadership de Sékou Touré et Diallo Seydou. En juillet 1956, la C.F.T.C. réunie à Ouagadougou, se transforme en C.A.T.C afin d'inclure les travailleurs musulmans. En janvier 1957 à Cotonou, est créée l'U.G.T.A.N. sur la base de la non-affiliation aux centrales extérieures à l'Afrique. La F.S.M. perd donc ses affiliés mais la C.A.T.C. mise en demeure d'en faire autant vis-à-vis de la C.I.S.L., préféra quitter l'U.G.T.A.N.

Au total, l'origine de la volonté de contrôle est à rechercher dans la constitution même des sociétés humaines; institutionnellement, le politique inclue le syndicalisme car le droit de créer un syndicat est reconnu par nombre de lois fondamentales. Le syndicalisme demeure donc un élément indispensable de la liberté collective. Par ailleurs, le syndicalisme reste au cœur de la politique car toutes les décisions et réformes prises ou entreprises incombent les populations dans leur entièreté et le syndicalisme sensé défendre les intérêts sociaux ne saurait être muet sur des questions qui concernent la nation. Les politiques publiques font donc partie du champ d'action du syndicalisme.

D'un autre côté, le syndicalisme africain est sujet à contrôle par les pouvoirs publics parce que la fondation même ou l'histoire des partis politiques africains se confond avec celle des syndicats; les premiers présidents des États africains nouvellement indépendants étant d'anciens leaders syndicaux, n'ont pas vraiment abandonné la direction des syndicats qu'ils ont contribué à créer pour la lutte anticoloniale. Ils continuent de les diriger par personnes interposées afin de les mettre sous l'éteignoir pour éviter des remous sociaux aux conséquences imprévisibles, étant donné qu'ils savent la force que peut avoir un mouvement syndical s'il n'est pas contrôlé.

Comment le pouvoir colonial a-t-il essayé de contrôler l'éclosion et l'évolution du syndicalisme en AOF?

2. L'Attitude Ambigüe de L'Administration Coloniale Face aux Syndicats

Dans la France métropolitaine, c'est la loi du 21 mars 1884, qui légalise les syndicats professionnels ouvriers et patronaux. Aux termes de cette loi, en son article 3, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ainsi déjà avant que le droit syndical ne soit reconnu dans les colonies, en France même il y a eu des restrictions. Notamment les professions libérales et les fonctionnaires n'étaient pas concernés. Ces derniers ont en effet, un régime propre, tout différent de celui du droit privé; ils bénéficient d'un ensemble de garanties qui résulte des règlements relatifs à leur carrière et à leur traitement. Le fait même d'accepter d'être fonctionnaire à cette époque vous soumet à des obligations telles que la renonciation au droit de grève.

La loi du 21 mars 1884 est modifiée par la loi du 12 mars 1920, qui élargit l'usage du syndicat aux professions libérales, et les fonctionnaires ont acquis le droit syndical en 1946. Bien avant, à partir de 1937, plusieurs décrets sont adoptés pour permettre la création de syndicats dans les colonies françaises. Cependant de nombreuses restrictions sont imposées concernant les critères d'adhésion limitant ainsi l'affiliation aux syndicats à une catégorie privilégiée. Rappelons juste les critères qui veulent que l'on sache lire et écrire le français ou qu'on soit titulaire au moins du certificat d'études primaires pour être membre d'un syndicat. Or en instituant ces critères, l'administration sait pertinemment que la quasi-totalité des travailleurs qui y répondent sont sous son autorité, et donc conformément aux décrets et lois que nous avons cités, ils n'ont pas le droit de se syndiquer.

La volonté de contrôle des syndicats sous l'empire colonial se manifeste donc, dans un premier, temps par des restrictions et, même parfois, par la dénégation du droit syndical. Ainsi, même si un décret de 1937 reconnaît formellement l'enregistrement des conventions collectives et l'élection de représentants des travailleurs dans les entreprises de plus de dix travailleurs ainsi que le droit de grève, le régime de Vichy qui se met en place consécutivement à l'occupation de la France par l'Allemagne, met à mal l'action syndicale. La loi du 16 août 1940 supprime les confédérations ouvrières CGT et CFTC, ainsi que la confédération patronale (CGPF), qui sont dissoutes.

Le mouvement syndical dans les colonies est mis sous tutelle puisque le gouvernement de Pétain est déterminé à casser les acquis du Front populaire. Le 4 octobre 1941, il est voté une loi dite «Charte du travail», qui interdit la grève et pose le principe des syndicats uniques et obligatoires. Cette loi rend légal le 1^{er} mai, mais il a fallu attendre 1946 pour le consacrer fête légale et chômée.

En dehors des restrictions que le système colonial imposait pour freiner l'élan du mouvement syndical, il employait aussi la méthode de remplacement pour rendre les grèves moins visibles ou donner l'impression qu'elles sont moins suivies pour ce qui concerne les fonctionnaires et agents de l'Etat. En effet, certains services publics avaient le droit d'entrer en grève, il s'agit des agents des chemins de fer, les PTT et radio, le service de la navigation du Niger, le service des ports et wharfs et le service des douanes. Aussi, le gouvernement français avait-il pris des mesures pour voir dans quelles conditions l'autorité militaire pouvait intervenir pour suppléer la carence d'agents en grève.

Par exemple, pour ce qui concerne une éventuelle grève dans les chemins de fer, des décrets du 12 octobre 1913 sur la réorganisation du chemin de fer en A.O.F. et sur l'organisation du service militaire, avaient prévu que le Gouverneur Général pouvait, par arrêté, mettre les chemins de fer de l'A.O.F. en tout, ou partie, à la disposition de l'autorité militaire. Celle-ci avait qualité pour faire exécuter tous les transports nécessaires par l'intermédiaire d'un officier supérieur Président de la Commission Centrale des chemins de fer et des Commissions régionales - dans ce cas le personnel des compagnies était militarisé et une section de chemin de fer de campagne pouvait être appelée à l'activité¹.

Ces décrets étaient étendus aux autres services publics dont les agents avaient le droit de grève. Mais très vite, l'on se rendit compte que ces dispositions étaient inapplicables ou, du moins, difficilement applicables. D'abord parce que l'autorité militaire n'avait pas les ressources en personnel technique nécessaire pour diriger le service des chemins de fer, ensuite parce que la plupart des agents du chemin de fer étaient dégagés de toute obligation militaire. Par ailleurs, des grèves viendront contrarier tous ces textes. Il s'agit notamment des grèves de 1946 et 1947, déclenchées à Dakar et qui s'étendirent à une bonne partie de l'A.O.F. Celle de 1946, consécutive à la cherté de la vie, fut lancée par des employés de commerce, industrie et banque, auxquels viendront s'ajouter les auxiliaires du gouvernement général (Bangali, 2014: 162).

Vu l'ampleur de la grève et sa durée dans le temps, le gouvernement fut contraint de discuter avec les grévistes. Mais bien avant, «voulant se prémunir contre la menace de paralysie économique prolongée, le gouverneur général prend une mesure de réquisition collective s'appliquant à tous les travailleurs des entreprises essentielles au bon fonctionnement de la colonie: le port, l'eau, l'électricité et le transport. En réponse, les consignataires menacent de saboter en règle les fournitures dont ils auraient la charge» (Bangali, 2014: 164). Ainsi, le gouvernement général de la colonie ne pouvait faire appel aux décrets du 12 octobre 1913. Cependant, comme la solidarité n'était pas très profonde entre les grévistes, les fonctionnaires reprirent le service dès qu'ils obtinrent satisfaction. Cette grève fût fatale pour les employés du Commerce et Banques car beaucoup d'entre eux furent licenciés.

Quant à la grande grève des cheminots du Dakar - Niger en 1947, l'administration coloniale tentera par plusieurs moyens de l'étouffer; dans un premier temps en la déclarant illégale car selon elle, les cheminots n'auraient pas observé la procédure de conciliation et d'arbitrage avant leur mouvement d'arrêt de travail². Malgré toutes les menaces, le mot d'ordre de grève est maintenu. Le gouvernement général décide donc d'appliquer les décrets du 12 octobre 1913, faisant ainsi appel aux cheminots blancs et surtout aux militaires (Bangali, 2014: 170) comme le stipulent les dits décrets. Mais ici encore cela ne marche

1 JORE, du 23 octobre 1913.

2 ANS, 1947, K 365 (26), AOF, services de sureté, Dossier grève chemin de fer, conciliation, arbitrage: renseignements.

pas car comme nous l'avons indiqué plus haut, la métropole ne disposait pas d'un effectif suffisant de militaires de rang, encore moins de militaires qualifiés, pour le service du chemin de fer et pour pallier le manque de travailleurs africains.

Une autre entrave à l'action des syndicats fut la création de «syndicats jaunes», conformistes, par l'administration ou le patronat, ainsi que l'importation en Afrique de toutes les querelles partisans qui divisaient les centrales syndicales métropolitaines ou internationales. Cette tendance sévit surtout en Afrique francophone (Ki-Zerbo, 1978: 476).

Effectivement, on peut citer l'exemple de la Confédération Africaine des Travailleurs Chrétiens (C.A.T.C.): après la création de l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N.), en janvier 1957, celle-ci opte, à son congrès de janvier 1959, pour l'indépendance de l'Afrique et la création d'un syndicalisme anticolonialiste. Devant la force de l'UGTAN, qui s'est imposée à la métropole comme une organisation responsable, les syndicats chrétiens créent la C.A.T.C et s'opposent à ses revendications, le but étant de l'affaiblir.

Par ailleurs, lors de la grève des cheminots en 1947, le colonat a suscité une campagne de démoralisation des grévistes et surtout de leurs femmes en faisant appel aux religieux (Imams et Prêtres). Les imams, furieux de la résistance des ouvriers à leurs injonctions, se déchaînaient contre les délégués, les accusant de tous les péchés, allant de l'athéisme, à l'alcoolisme, en passant par la prostitution; ils prédisaient même que ces mécréants amèneraient la fin du monde. Mais malgré cela, une chaîne de solidarité se mit en place pour soutenir le mouvement des cheminots, qui finit par atteindre les autres secteurs et une grève générale s'empara de l'AOF.

L'autre méthode de contrôle de l'action syndicale pratiquée par l'administration coloniale était la répression. Les brimades, les intimidations, les perquisitions incessantes et des mesures arbitraires étaient monnaie courante.

La grève de 1947 permettait certes aux travailleurs d'obtenir la reconnaissance de leur statut, mais cette action a été menée au prix de très grands sacrifices, elle connut des moments difficiles et les emprisonnements des militants (Esperet, 196: 476). Ceci est à rattacher au contexte même dans lequel prit forme ce mouvement des cheminots; le PCF ayant démissionné du gouvernement français en mai 1947, il passa dans l'opposition.

La CGT et son allié politique dans les colonies, le RDA, furent alors l'objet de nombreuses tracasseries policières et administratives. Par ailleurs, les grèves de 1949 et 1950, bien que leurs caractères économique (augmentation de salaires) et démocratique (égalité des échelles de salaires entre les Africains et Européens) fussent évidents, étaient perçues par l'Administration comme politiques. Certains dirigeants, parmi lesquels le communiste Suret-Canale, alors enseignant au Sénégal, furent expulsés du territoire (Diop, 1992:3).

En somme, pour casser ou contrôler l'action syndicale en AOF, l'administration coloniale mit en œuvre diverses tactiques combinant à la fois la répression, le pourrissement, l'usure, la pression morale et le recours aux autorités religieuses, voire à la famille (Fall, 2006: 55).

Quelles sont donc les méthodes mises en place par les pouvoirs politiques africains après l'accession aux indépendances?

3. Des Années 50 aux Premières Décennies des Indépendances: Permanence de la Volonté D'Inféodation des Syndicats

On le sait, l'histoire du syndicalisme africain se confond avec celle de la lutte anticolonialiste. Ainsi, la plupart des leaders politiques africains, qui menèrent leurs pays à l'indépendance, étaient d'anciens leaders syndicaux. Cela va d'ailleurs durer pendant longtemps sur leurs rapports aux mouvements syndicaux en tant que Chefs d'État; les méthodes employées sous le régime colonial vont survivre aux périodes d'indépendance. Dans la plupart des pays, les différents gouvernements cherchent à phagocyter les syndicats ou à contrôler leurs actions de plusieurs manières: insertion de leaders syndicaux dans les gouvernements, restriction du droit syndical, création de syndicats parallèles, menaces, répression etc.

Lorsqu'en 1950 le code du travail fut adopté, une ère nouvelle s'ouvrit pour l'histoire politique et celle des syndicats en Afrique occidentale. Un vent de changement soufflait sur le mouvement ouvrier; des grèves massives avaient lieu dans toute l'AOF et les africains demandaient ou exigeaient de plus en plus une autonomie non seulement syndicale, mais aussi politique. Il s'agissait de s'affranchir de la tutelle des autorités coloniales et également de celle des organisations syndicales de la métropole. On aboutit en 1952 à l'adoption du «code Moutet» qui autorisait l'existence de syndicats africains autonomes, indépendamment des organisations qui existaient en France. Après plusieurs tentatives de création de centrales propres aux africains, chacun des leaders politiques tenta la formation de centrales syndicales locales.

En Côte d'Ivoire, avec l'accession à l'indépendance, le gouvernement en place suscita une fusion des syndicats principaux en supposant que le pluralisme syndical serait nuisible à une bonne marche du pays vers le développement. Une conférence fut convoquée en 1961 au cours de laquelle fut créée l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI). «Vu l'histoire de sa création, plus rien ne devrait étonner de l'attitude de l'UGTCI. En effet, l'impulsion pour la création du syndicat unique a été donnée par des intellectuels dont la connivence avec le Gouvernement de Côte d'Ivoire a été manifeste. Certains de ces hommes ont occupé plus tard des postes importants dans l'appareil de l'État. D'autres ont cumulé les deux fonctions pour mieux assurer l'unité de vue entre l'appareil d'État et le syndicat. Leur idéologie est celle du renoncement à la lutte combative et de soumission docile aux injonctions du pouvoir d'État» (Affou, 1997: 561).

Cette attitude fut la même dans toutes les anciennes colonies de l'AOF. Au Sénégal, Senghor avait déjà anticipé en 1951, en s'alliant aux syndicalistes de la CGT: son choix du syndicaliste Abass Guèye lui permit de remporter les élections territoriales. Lorsque son pays accéda à l'indépendance, il estima dans un premier temps que le syndicalisme devait être réduit à sa simple définition de défenseur des droits de ses membres. En fin de compte il imposa en 1967, la fusion des syndicats dans l'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal, rattachée au parti au pouvoir, et tout travailleur membre du parti devait obligatoirement être membre de l'UNTS.

Ainsi, comme un peu partout, les dirigeants syndicaux étaient récompensés: «Au Sénégal, Latyr Camara, secrétaire général de l'Union des Syndicats Confédérés du Sénégal et de la Mauritanie, se trouve promu ministre de la fonction publique. Trois dirigeants des cheminots, membres du bloc populaire sénégalais - Abdoulaye Ba, Ousmane Ngom et Ibrahima Sarr -, sont élus députés. En Côte d'Ivoire, Gaston Fiankan est nommé ministre du travail. Au Dahomey, c'est le syndicaliste Guillaume Fagbamigbe qui fait son entrée

au gouvernement, en qualité lui aussi de ministre du travail. Abdoulaye Diallo devient ministre de la fonction publique du Soudan.» (B. Fall, 2006: 56-57).

En agissant ainsi dès l'indépendance, l'objectif des dirigeants africains était d'assigner aux responsables syndicaux un rôle de préservation des intérêts des responsables politiques qui constituent une bourgeoisie naissante. Et cela se traduit dans ces propos de Senghor rapportés par Babacar Diop: «Malgré ses services, à cause de ses services, le syndicalisme doit aujourd'hui se convertir en se faisant une idée plus précise de son rôle propre et de ses tâches. Parce qu'il y a aujourd'hui des partis politiques bien organisés et qui représentent sur le plan de la politique générale l'ensemble de la nation, le syndicalisme doit revenir à son rôle naturel qui est avant tout, de défendre le pouvoir d'achat de ses membres (...) La conclusion de cette réflexion est que les syndicats feront leur le programme de politique générale du parti majoritaire et des gouvernements» (Diop, 1992: 4).

Cela revient à dire que les syndicats devraient se ranger sur la ligne de conduite que les gouvernants leur auraient indiquée, ce qui équivaudrait à ne rien entreprendre qui puisse gêner l'État dans la réalisation de ses programmes économiques, à regarder la nouvelle classe dominante gérer les pays et même l'assister dans sa quête de richesse personnelle sans se plaindre. En Côte d'Ivoire, l'UGTCI, se présenta à la limite comme une section du PDCI-RDA; après le 5^e congrès de ce parti en 1970, l'une des résolutions était d'intégrer des leaders syndicaux aux organes essentiels du parti, notamment le bureau politique et le comité directeur. Ainsi, la centrale étant coresponsable de la gestion socio-économique et politique au plan national, n'avait d'autre choix que de participer à apaiser le front social; on assista donc à un syndicalisme de participation. Ce discours du secrétaire général de l'UGTCI au 6^e congrès du PDCI est éloquent en la matière: «Dans notre économie de subsistance, comment peut-on raisonnablement tolérer des conflits sociaux dont le seul résultat serait de multiplier les difficultés inhérentes à toute construction nationale? (...) Voix authentique de la classe ouvrière de ce pays, le syndicalisme ivoirien est l'allié naturel d'une politique gouvernementale éclairée, soucieuse de réaliser des transformations sociales au moyen du dialogue et par la négociation» (Touré, 1986: 81).

En Haute-Volta, ce fut la même situation après la proclamation de l'indépendance. Le président Yaméogo demanda qu'une unification des syndicats voltaïques fût faite pour harmoniser la situation avec le parti au pouvoir. C'est ainsi que naquit l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs de la Haute-Volta (UNST-HV) considérée comme la seule centrale syndicale dans laquelle toutes les autres devraient se fondre. Cependant, beaucoup de syndicats refusèrent cette injonction du gouvernement et clamèrent leur autonomie. La scène politique nationale en Haute-Volta allait alors porter la marque de l'antagonisme entre le gouvernement et les syndicats. L'interdiction des activités syndicales et l'arrestation des leaders jugés récalcitrants devinrent les armes régulières du gouvernement pour casser le dynamisme des syndicats (Muase, 1989: 69 et s).

Cette méthode qui consiste à offrir des postes de responsabilité aux responsables syndicaux dans les gouvernements et au sein des organes des partis au pouvoir s'est pérennisée au cours des deux premières décennies des indépendances (1960-1980).

Cependant si ces gouvernements ont pu phagocyter les dirigeants syndicaux, et au-delà, casser l'action syndicale, ils ne contrôlèrent pas totalement le monde du travail. Aussi, assista-t-on à partir des années 80 à ce que l'on pourrait appeler des dissidences au sein des centrales syndicales; cela aboutit à la création de plusieurs autres syndicats et de centrales, donc au retour au pluralisme syndical. Néanmoins, l'État continua sa politique d'inféodation des syndicats et comme cela ne marchait pas toujours, la répression fut très souvent employée.

En Côte d'Ivoire, l'expression des contestations, même d'ordre en apparence plus corporatistes, était systématiquement présentée comme une tentative de déstabilisation du régime soutenue par des forces «occultes» extérieures. A plusieurs reprises des universitaires et des enseignants du secondaire qui ont pris position et émis des critiques au régime - que ce soit individuellement ou par le biais de leur syndicat - furent arrêtés, condamnés, emprisonnés, exilés, «rééduqués» dans des camps militaires (Proteau, 1998: 363).

Souvent la répression allait jusqu'à la dissolution du syndicat. Ce fut le cas au Sénégal; en 1968 suite à une grève des élèves et étudiants, l'UNTS décréta une grève illimitée en soutien aux étudiants. Considérant que l'UNTS était fortement influencée par des communistes, le gouvernement prononça sa dissolution et arrêta ses dirigeants. Au Bénin (ancien Dahomey), le Syndicat des Enseignants du Primaire du Dahomey (SYNEPDA), premier syndicat enseignant, créé en 1945, fut dissout en 1975 pour avoir incité ses membres à la grève (Imorou, 2010: 2).

Quand ils déposent un préavis de grève, des licenciements sont décrétés pour forcer les syndicats à fléchir. Cela les pousse généralement à renoncer à leurs revendications initiales et rechercher à négocier désormais pour que les travailleurs révoqués soient réintégrés. «C'est là une des tactiques majeurs des pouvoirs publics: frapper fort et faire jouer ensuite la clémence autour de la résolution de problèmes auxiliaires; ainsi, les centres d'intérêt sont déplacés, les problèmes fondamentaux demeurent ou sont résolus à la convenance du pouvoir» (Touré, 1986: 87). Le même cas s'était produit au Dahomey où, pour contourner la centrale unique à la solde du pouvoir, les syndicats des enseignants avaient mis en place des «Bureaux de liaison» informels. Face à l'activisme des «Bureaux de Liaison», le gouvernement réagit en proférant des menaces et en procédant d'abord à la radiation des grévistes et ensuite à leur réintégration après le durcissement de ton par les enseignants (Imorou, 2010: 15).

Quand le patronat ou le gouvernement ne se fondait pas sur les centrales déjà inféodées aux partis au pouvoir pour empêcher le mouvement syndical, il suscitait le «syndicalisme jaune», qui consiste pour un certain nombre de travailleurs, de se désolidariser de leurs camarades, s'opposer aux conflits de classe et être conciliant avec le patronat. Ce genre de syndicats intervenait en général pour appeler à ne pas faire grève lorsque la plupart des autres syndicats y appelaient. Le favoritisme accordé au syndicat jaune allait de pair avec un autre système qui consistait à susciter une scission au sein d'un syndicat jugé trop gênant par le patronat ou le gouvernement. Mais en général les syndicats prenaient leurs responsabilités et après avoir détecté les camarades corrompus, ceux-ci étaient écartés de leurs rangs.

Ainsi, au Burkina Faso par exemple, il a été noté, à plusieurs reprises des suspicions pesant sur certains syndicats, considérés comme étant à la solde du pouvoir politique, et donc empêchant que le front commun qui est mis en place entre syndicats ne puisse avoir gain de cause. En 1991, un front commun a été mis en place et s'est réuni pour recenser et dresser une liste de revendications concernant les travailleurs burkinabés. «Cet exercice s'est répété en 1995, quand la cohésion syndicale s'était de nouveau affaiblie et que de nouvelles scissions s'étaient produites. Il a été décidé lors de cette assemblée d'identifier et d'isoler les opportunistes politiques et les «intrus» dans le mouvement syndical qui étaient devenus l'une des principales menaces pour son indépendance.» (BIT, 2010: 42).

Au Dahomey, pour casser l'action syndicale et faire barrage aux activités des intellectuels qu'il qualifiait d'«intellectuels tarés», le président Kérékou procéda en 1976, à la création du corps des Jeunes Instituteurs Révolutionnaires (JIR), du corps des Jeunes Professeurs

Révolutionnaires (JPR) et des Jeunes Bacheliers Révolutionnaires (JBR). «Par leur formation civique, on peut comprendre que les JIR/JBR sont moins dangereux pour le régime militaire en place puisqu'ils ont eux-mêmes suivi les enseignements de la loyauté et de l'instruction militaire.» (Imorou, 2010: 14).

Conclusion

Le mouvement syndical africain est marqué par son étroite collaboration avec les partis politiques dans la lutte contre le colonialisme. En effet, en Afrique francophone, sous la colonisation, les centrales syndicales étaient soutenues par les partis politiques qui, en métropole étaient eux-mêmes liés aux confédérations locales qu'ils aidaient. Cette coalition a souvent permis la mobilisation des partis pour faire voter au parlement des lois en faveur des syndicats.

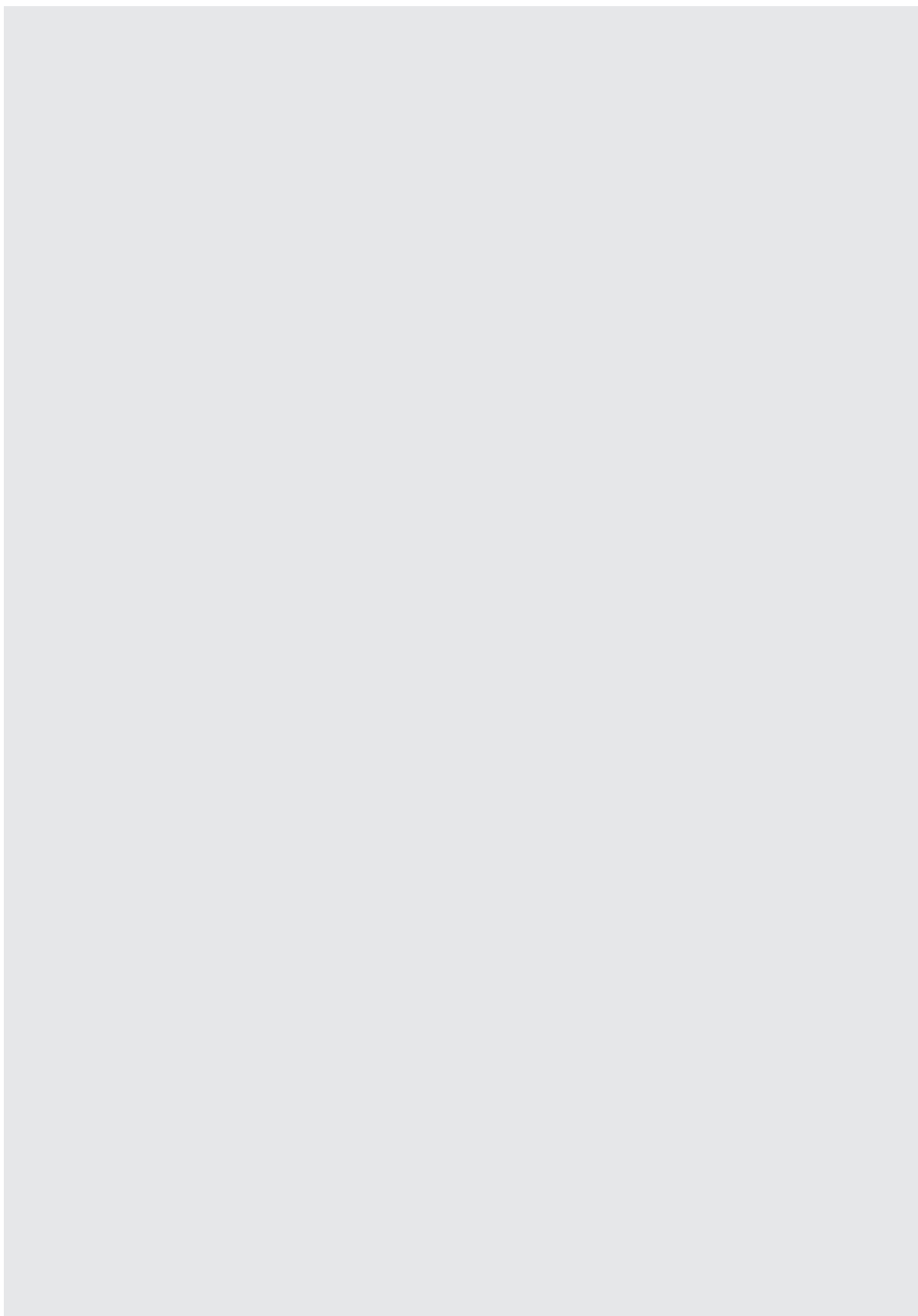
A l'indépendance, les différents leaders africains qui ont été tantôt hommes politiques et tantôt syndicalistes, vont continuer cette politique, qui consiste pour les partis politiques, de se servir des syndicats, cherchant ainsi à les contrôler. Ainsi de la colonisation aux périodes d'indépendance, la méthode des gouvernants n'a pas changé face aux actions syndicales. Les pouvoirs en place usent de répression, scission au sein des syndicats, emprisonnement des responsables syndicaux, etc. pour casser le mouvement syndical.

Pour faire face à cela, les syndicats africains gagneraient à être plus responsables et cela implique qu'ils soient de plus en plus autonomes, ce qui veut dire qu'il faut désormais que les syndiqués s'acquittent de cotisations constantes afin de se prendre en charge et éviter ainsi de se laisser corrompre par les hommes politiques. Cela permettrait aussi d'assister les camarades qui verraient leurs salaires suspendus ou ayant subi des ponctions, qui pourraient tenir bon jusqu'au règlement des éventuels différends entre patrons et travailleurs.

Références bibliographiques

- Affou, Simplicie Yapi (1997), *Renforcement des organisations paysannes et progrès agricole: obstacles ou atouts pour le progrès agricole*, in Contamin B (Ed.), Memel-Fotê, *Le modèle ivoirien en questions: crises, ajustements, recomposition*, Paris: Karthala.
- Archives Nationales du Sénégal, 1947, K 365 (26), AOF, services de sureté, Dossier grève chemin de fer, conciliation, arbitrage: renseignements.
- Bangali N'goran, Gédéon (2014), *Méthodes de revendication et gouvernance politique des crises syndicales en AOF de 1936 à 1990*, Bouaké, thèse pour le doctorat unique en histoire.
- Bovy, Lambert (1967), *La nature du mouvement syndical ouest-africain d'expression française*, Bruxelles, Académie royale des Sciences d'Outre-Mer, Classe des Sciences morales et politiques - N.S. XX XV-2.
- Diop, Babacar Buuba (1992), *Les syndicats, l'État et les partis politiques*, in Momar-Coumba Diop (éd.), *Sénégal. Trajectoires d'un État*, Dakar: Codesria, pp. 479-500.
- Esperet, Gérard (Juillet-août 1966), *Le syndicalisme africain après la décolonisation, Afrique contemporaine, documents d'Afrique Noire et de Madagascar*, 5^e année n.° 26, pp. 22-26.

- Fall, Babacar (2006), *Le mouvement syndical en Afrique Occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968)*, *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 2006/4 (N.º 84).
- Imorou, Azizou Chabi (2010), *L'action politico-syndicale des enseignants au Bénin (1945-2008). Approche socio-historique*, *Arbeitspapiere / Working Papers N.º 111*, Institut für Ethnologie und Afrikastudien, Johannes Gutenberg-Universität.
- Journal Officiel de la République Française (J.O.R.F.)* du 23 octobre 1913.
- Journal Officiel du Territoire Togolais*, 16 octobre 1944.
- Ki-Zerbo, Joseph (1978), *Histoire de l'Afrique Noire. D'hier à Demain*, Paris: Hatier.
- Mouriaux, René (2006), *Syndicalisme et politique: liaison dangereuse ou tragédie moderne?*, In *Mouvements*, n.º 43, pp. 30-35.
- Muase, Charles Kabeya (1989), *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire. L'expérience du Burkina Faso*, Paris: Karthala.
- Proteau, Laurence (1998), *La "reproduction en question". École, université et mouvements sociaux en Côte d'Ivoire*, *CURAPP-Questions sensibles*, PUF.
- Touré, Ismaïla (1986), *L'UGTCI et le «développement harmonieux»: un syndicalisme anti conflits?*, In *Politique africaine*, n.º 24, pp. 79-90.
- Ulmann, André (1936), *Syndicalisme et politique*, In *Esprit (1932-1939)*, Vol. 4, N.º 46, pp. 509-517.





Strengths and Weaknesses of African Trade Unions in the Neoliberal Period with a Sierra Leone Case Study

Mark McQuinn*

pp. 111-129

Introduction

The majority of African trade unions face substantive hindrances in their efforts to defend the interests of labour. The cementing of neoliberal policies across Africa from the latter half of the 1980s (Bond, 2014, Harrison, 2010, Ferguson, 2007) has entailed the engendering by multilateral and bilateral Western donors of market-led economic development. A fall in trade union membership has occurred in a considerable number of countries, since anti-union attitudes and practices are common in many of the private sector firms that have replaced state-owned enterprises¹ (Chinguno, Mereki and Mutyanda, 2015, Yaw Baah and Jauch, 2009). Trade unions have, for the most part, found it difficult to establish a solid financial base and clear values-driven policies and practices in the face of these changes. While acknowledging the weaknesses of African trade unions at present, it is argued in this article that they also have strengths, as well as points of leverage in the war of position² with states and representatives of capital, which can be utilised to increase their capacity to defend the interests of labour. This position is advanced through an assessment of the weaknesses and strengths of trade unions continent-wide, which are then illustrated by a Sierra Leone case study, focusing on the national federation - the Sierra Leone Labour Congress (SLLC) and the biggest trade union in the country - the Sierra Leone Teachers Union (SLTU). Both the overview of the general state of trade unions and the case study analysis highlight the central point that research on the African labour movement, which focuses solely on its deficiencies provide only a partial view. The position of trade unions differs across countries and is fluid. African trade unions have various forms of power resources, which many have utilised effectively to defend the interests of labour, since the imposition during the 1980s of neoliberal economic policies.

* School of Oriental and African Studies (SOAS), University of London.

1 State-owned enterprises are defined by the Organisation for Economic Cooperation and Development (2015: 14) as 'any corporate entity recognised by national law, as an enterprise, and in which the state exercises ownership should be considered as an SOE. This includes joint stock companies, limited liability companies and partnerships limited by shares.'

2 The term 'war of position' is used in the article to characterise the struggle for ideological influence and power between trade unions (operating in the civil society sphere) and the state. It draws on the use of the term by Gramsci (2011), though this is not to claim he was its originator.

The Power Resources Approach (PRA), which emphasises the importance of agency when assessing the role of trade unions, is used as a conceptual framework in this article.

This article begins with a brief outline of the Power Resources Approach. In the second section, an overview is undertaken of the general weaknesses of African trade unions as representatives of the workforce. The third section summarises strengths of African trade unions and outlines two points of leverage they have in contestations with capital. The overviews in sections two and three reveal the importance of understanding the structures within which African trade unions exercise agency. The fourth section provides a synopsis of the challenges facing the Sierra Leonean labour movement, centring on the difficulties it has encountered in trying to rebuild since the end of the civil war in 2002. The current positions of the SLLC and the SLTU are summarised. Primary evidence - in the form of questionnaires and face-to-face interviews - is used to provide examples of the weaknesses and the strengths of the SLLC and the SLTU. The final section outlines the main findings from the examination of the position of the Sierra Leonean trade union movement and discusses some of its options in defending labour interests.

The Power Resources Approach

The PRA gained traction in the early 2000s, influenced by the work of Wright (2000) and Silver (2016, 2008). The PRA has challenged the large body of research that emphasises the deterioration in the power and influence of trade union movements globally since the 1980s, based on general trends. Instead, the PRA stresses the significance of agency by focusing on the strategic choices trade unions make in particular contexts, as they respond to the rapid changes in capital-labour relations that have occurred since the rise to global prominence of neoliberal economic policies (Schmalz, Ludwig and Webster, 2018).

Two types of labour power are at the heart of the PRA. First, structural power can be identified, which derives from *'the location of workers within the economic system'* (Wright, 2000: 962). Structural power is subdivided into types, categorised by Silver (2008) as workplace and marketplace bargaining power. Workplace bargaining power depends on the strategic location of employees in the production process and is mobilised by a willingness to take industrial action. Marketplace bargaining power is determined by how tight or slack the labour market is and the scarcity of the skills possessed by groups of workers or individuals in production processes. Second, associational power, which arises from the organisational ability of workers, is a key part of the PRA. Wright (2000: 962) defines associational power as *'the various forms of power that result from the formation of collective organizations of workers'*.

As research based on the PRA has developed, other types of trade union power resources have been delineated.³ Two of these are utilised in this article when analysing the power resources available to the Sierra Leone trade union movement. First, unions possess degrees of institutional power, which derives from legislation relating to labour, along with the legal institutional framework. This form of power is closely linked to associational capacity and has historically been *'embedded in state legal frameworks that guaranteed the right to form trade unions'* (Silver, 2008: 14). Second, unions have various levels of societal power, which gives rise to *'latitudes for action arising from viable cooperation contexts with other social groups and organisations, and society's support for trade union demands'* (Schmalz, Ludwig and Webster, 2018: 122).

3 For an overview of different types of trade union power resources, see Schmalz, Ludwig and Webster (2018).

The ways in which African trade unions exert agency through using power resources is important to analyse. It is, however, necessary to situate any examination of agency within its structural context. The meaning of structure is contested, thus, providing an analytically rigorous definition is difficult.⁴ In this article, structure is defined the '*pattern or framework of relationships between social institutions, such as markets, families, classes and political factions. It includes rules of behaviour associated, for example, with moral norms and hierarchies*' (Thomas and Allen, 2002: 189). The core aim of the PRA is '*to analyse the spaces of action of trade unions and employees under given circumstances*' (Schmalz, Ludwig and Webster, 2018: 116). In the following section, therefore, significant circumstances that frame the context in which African trade unions exercise agency are outlined.

Overview of the Weaknesses of African Trade Unions

Studies focusing on the overall shortcomings of African trade unions since the 1980s emphasise five interrelated concerns, which will be examined in turn: weak organisational ability, lack of financial capacity, a misplaced focus on representing the interests of workers in the formal sector, the absence of effective central bargaining units and the failure of labour legislation to protect the rights of workers. The first four of these drawbacks depict deficiencies in associational power. The final weakness summarised reveals a dearth of institutional power.

First, several analysts emphasise the problem of organisational decline among African trade union movements. For Schillinger (2005: 1), the ability of unions to influence the terms and conditions of employment of workers is '*weak*' in the neoliberal period. Lambert (2002: 186) concurs, arguing that initiatives by trade unions to represent members effectively have not had any '*significant impact or attract [ed] citizens into their ranks.*' Data on the South African labour movement provides an example of the salience of this point, revealing that trade union membership declined from 3.5 million in 2006 to 2.9 million in 2014 (Lefifi and Biyase, 2014). The difficulties involved in recruiting females into trade unions are of particular concern. While there has been an increasing focus on the need to attract female members, particularly vulnerable workers in the informal sector, this has been '*in many cases more talk than action*' (Minter, 2014: 12). Trade unions also face problems in engaging the rising youth population of the continent. Schwab (2015) points out that the number of sub-Saharan Africans reaching working age will exceed that of the rest of the world by 2035. It is important for labour associations to recruit substantively from the younger age range of this group, given their increasing numbers. This is a pressing matter since young people '*too frequently face difficulty in finding their place in trade union structures and activities*' (International Trade Union Confederation (n.d.).

Second, organisational frailty among African trade unions is inextricably intertwined with the issue of funding. A number of studies point out that trade unions often lack a solid financial base (McQuinn, forthcoming, Otoo and Osei-Boateng, 2012).

Trade unions, therefore, usually do not have modern facilities and cannot afford to employ suitably qualified staff, who could conduct thoroughgoing research on key issues affecting the workforce. Consequently, state officials are able to dismiss trade union perspectives as lacking evidence-based credibility. Such derisive attitudes have been taken

⁴ See, for example, Lacroix (2012) for a discussion of definitions and meanings of structure and agency.

further in Zimbabwe, Benin and Nigeria, where governments have demonised trade unions, claiming that they are against the economic development of the state (International Trade Union Confederation, 2017).

A third issue for African trade unions is their focus on representing a shrinking number of formal sector workers. Many unions depend substantively for funding on dues paid by the formal sector. This has implications which extend beyond the financial. Jauch (2010: 184), for example, outlines how trade unions in Namibia concentrate on organising among formal sector workers with permanent jobs and *'thus represent only a section of the working class.'* Thomas (1995: 239) contends that their continuing concentration on representing workers in the formal sector has *'destroyed any possibility of the trade union movement's acting as a stable institution in labour-market development and transformation.'* The need for trade union movements to engage with workers outside the formal sector is urgent, since in Africa *'nearly all new jobs are being created in the informal economy where earnings are low'* (Otoo and Osei-Boateng, 2012: 25). In addition, Schneider (2012) estimates that 37.6 % of total Gross Domestic Product (GDP) in Sub-Saharan Africa is derived from work in the informal economy.

Fourth, studies argue that labour movements have difficulty in representing workers effectively due to the absence of a centralised and structured collective bargaining environment in Africa (International Labour Organisation, 2016; Baskin, 2000). This is a significant individual aspect of weak organisational capacity on the part of unions. For example, the lack of a collective bargaining unit, staffed by well-trained officials, has hampered the work of the Tanzanian trade union movement, since the return (in the 1990s) to multi-party liberal democracy and the adoption of neoliberal economic policies in the country (McQuinn, 2012).

Fifth, the enforcement of legislation protecting trade unions and labour rights is weak in a number of African countries. Laws recognising the right of workers to unionise exist widely across the continent, however, Otoo (2012) makes the point that governments - driven by the need to attract capital from domestic and foreign investors - are in many cases reluctant to enforce these pieces of legislation. Barya (2010: 102) provides support for this perspective, arguing that the Ugandan government has *'failed to enforce the laws on trade union recognition and the minimum wage.'*

Additionally, in the Central African Republic, Eritrea, Somalia, Burundi, South Sudan and Sudan, the rule of law has broken down to the point where there is no guarantee of labour rights (International Trade Union Confederation, 2017). In short, the institutional power of many African trade unions is lacking, not through the absence of a legislative framework, but because of weak enforcement of labour laws.

Overview of the Strengths of African Trade Unions and Points of Leverage

Whilst the problems outlined above are significant, other analyses have pointed to an inevitable process of change in the role of trade unions, rather than deterioration, following the imposition of neoliberal policies in Africa. These studies contend that trade unions can effectively represent the interests of labour and contribute to the spread of democratic processes in the wider society. This body of research uses as evidential support, first, the significant size of trade union membership across the continent and second, examples of successful actions in defence of the rights of workers. Both of these strengths

show that African trade unions are capable of exhibiting a degree of associational power, though clearly context specificity is important and the situation varies markedly across countries.

First, according to Kraus (2007), trade unions remain important, as they are the largest organisations that represent the working class in Africa. This is one of the reasons why Kester (2007: 3) argues that African trade unions are '*ideally placed to contribute to the democratisation of the economy.*' Recent and accurate figures on trade union membership density in Africa are scarce. Research for the International Labour Organisation by Hayter and Stoevska (2011) shows that trade union membership among waged and salaried workers is 70 % in Kenya, 46.8 % in Sierra Leone, 39.8 % in South Africa and between 20 and 30 % in Egypt, Malawi and Mauritius.

Trade union membership as a proportion of all employment (total labour union density) is lower: 24.9 % in South Africa, 16.1 % in Egypt and 14.8 % in Mauritius being the highest figures (ibid). Most of these statistics are taken from surveys conducted between 2005 and 2010, revealing the need for new research on the issue. However, while the figures can be criticised as outdated and of questionable accuracy, they provide at least some support for the argument of Kraus that trade union membership in Africa is quantitatively significant. This point can be illustrated by comparisons with labour density in other parts of the world. Total labour density in 2017 was 18.7 % in New Zealand, 12.5 % in Mexico and 10.3 % in the US (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2017b).

Second, a number of studies draw on the work of African labour organisations in opposing Structural Adjustment Programmes (SAPs), based on imposing neoliberal policy prescriptions, to argue that trade unions can play a vibrant role in defending the interests of labour during the contemporary period. Konings (2011), for example, outlines the concerted opposition to the imposition of SAPs, organised by trade unions in Zambia, Ghana and Nigeria. Moreover, Ndiaye's (2010) study of trade unions in Senegal shows how their resistance to SAPs gradually increased in effectiveness.

It was limited during the 1980s, but became markedly more successful in the 1990s, through the formation of inter-union alliances and the promotion of a '*wider social dialogue that [made] them less vulnerable to unilateral manipulation by the state*' (Ndiaye, 2010: 34). Senegalese unions, thus, built societal power to increase the effectiveness of their campaign. Furthermore, recent research on nine African countries⁵ concludes that trade unions have '*built powerful campaigns advocating decent work for all [and] produced pro-poor alternatives for sustainable development*' (Minter, 2014: 6).

In addition to these merits, trade unions have points of leverage in their war of position with the state and representatives of capital. First, income inequality in Africa is rising (Christian Aid, 2014), which provides an opportunity for trade unions to exercise agency in taking assertive stances on behalf of members.

Six out of the ten most unequal countries globally in terms of income distribution in 2010 were in sub-Saharan Africa (African Development Bank, 2012). Moreover, the number of extremely poor people residing in sub-Saharan Africa increased from 205 million thirty years ago to 414 million in 2010. For Bond (2014), this is leading to a rise in working class militancy in the form of strikes and other types of protests. Trade unions could, therefore, increase their societal power by robustly criticising government policies that are demon-

5 The nine countries are Mozambique, South Africa, Swaziland, Zambia, Zimbabwe, Ghana, Liberia, Nigeria and Kenya.

strably exacerbating income inequalities, leaving large numbers in poverty. If they do not critique such policies and formulate a counter-hegemonic discourse, trade unions risk losing support from members and credibility with the wider workforce.

Second, trade unions could increase their societal power through questioning the rhetoric, trumpeted by African governments, of the need to protect the 'national interest'. In the immediate post-independence period, many African governments used the argument that trade unions needed to subordinate their 'narrow' sectional struggles to the wider endeavour of overcoming the legacies of colonial repression. When unions pressed for improvements in the terms and conditions of members, they were accused of being selfish representatives of a labour aristocracy. This narrative was employed to justify anti-union legislation and the use of coercive powers against labour movement leaders, including imprisonment and exile.

Former President Nyerere, for example, used this perspective in disputes with the labour movement after Tanzania achieved independence from Britain in 1961. Nyerere (1976: 23) argued the first task of newly independent African governments was to generate economic development, which *'calls for the maximum united effort by the whole country if it is to succeed. There can be no room for differences or division'*. When trade unions pressed for the enhancement of the terms and conditions of members soon after independence, they were accused of greed and coerced to the point where they became quasi-governmental organisations. A number of trade union leaders were co-opted, imprisoned or exiled (McQuinn, 2012). This narrative continues, with President, John Magafuli, telling senior officials of the Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA) at a formal meeting in 2017 that they *'should make [sic] national interests come before theirs'* (Azania Post, 2017).

However, the increasing pace and depth of neoliberal penetration in Africa is opening up space for trade unions to refute the argument of governments that they need to put the 'national interest' above the claims of labour associations (Buhlungu, 2010). The dominant neoliberal model prioritises the attraction of inward Foreign Direct Investment (FDI) to Africa. FDI in profitable economic sectors is often based on contractual agreements that lack transparency and impose onerous terms and conditions of work, thus, generating fractious labour relations. Consequently, trade unions have the opportunity to spotlight negative aspects of an over-reliance on this policy plank. For Laryea (2011: 119), in *'an environment of strong competition for foreign investments in the 1980s and 1990s, most African countries ended up granting wide-ranging tax concessions and excessive incentives to foreign investors that left them with little control over or benefit from the activities of foreign investors.'* Furthermore, the profits that have been acquired by African governments from foreign investments have not always been used effectively for the public good. Brautigam (2017: 168) makes the point that FDI can generate new skills and technology if the state provides a *'supportive policy environment'*, since local capitalists often lack access to transnational networks of capital, markets and credit. Given this situation, unions could enhance their societal power by pressuring states not to accept FDI on terms which exploits the indigenous workforce, appropriates national assets and Unions could set out the case for contracts between African governments and foreign investors to be transparent and to include provisions for skills and technology transfer to the indigenous workforce.

In tandem with the formulation of a counter-hegemonic discourse, unions also have the chance to take a more active role in coordinating and supporting labour disputes. In response to rising economic disparities, unclear contractual agreements with foreign direct

investors and government failures to invest in public goods, there have been an increasing number of strikes and demonstrations by workers in Africa. Bond (2014: 1) points out that globally in 2013, Africa's 'labour activists [were] easily the most militant even if not yet the most effective.' Kamau (2012) regards the rise in strikes in Africa as a wake-up call for governments. It could equally be argued that this increase is a wake-up call for the continent's trade unions. If trade unions play a conspicuous role in such disputes, demonstrating leadership qualities, organisational ability and offer a clear vision, they could enhance societal power. If they fail in this, their relevance as representatives of the workforce in Africa is likely to be fundamentally questioned (Kalusopa, Otoo and Shindondola-Mote, 2012).

This analysis shows that there are negative and positive aspects of African trade unions as representatives of the interests of labour. In order to overcome the drawbacks and to capitalise on the strengths, labour organisations need to develop a deeper and broader knowledge base.

However, the majority of trade unions lack associational power, through shortage of finance and modern facilities at offices that could be used to provide training for officials, improve facilities and fund research on key labour issues. Moreover, most union officials are too pressed for time, dealing with numerous practical issues, to reflect profoundly on strategic policies and practices. The situation varies across the continent in relation to these circumstances. Thus, to provide more context-specific detail relating to the weaknesses and strengths of African trade unions, the work of the Sierra Leone Labour Congress (SLLC) and the Sierra Leone Teachers Union (SLTU) since the end of the civil war in 2002 is discussed in the following section.

Case Study: Trade Unions in Sierra Leone in the Neoliberal Period

Following the cessation of the civil war, trade unions have engaged in a slow process of rebuilding - literally in one sense, since the head office of the SLLC in Freetown was destroyed during the conflict. At the coordinating body for trade unions, the SLLC faces the problem of how to form a coherent ideology for labour in a period dominated by neoliberal policy prescriptions promulgated by influential donors, notably the World Bank and the International Monetary Fund (Harris, 2013; Williams and Young, 2012).

The poverty headcount in the country is 52.9 % (Statistics Sierra Leone, 2014). Moreover, the government is heavily dependent on foreign aid. In 2015 the total amount of Official Development Assistance (ODA) was more than double the annual budget of the government (Sisay, 2017). In 2016 aid from the Development Assistance Committee (DAC) of the OECD alone, amounted to 21.1 % of Sierra Leone's Gross National Income (GNI) (Organisation of Economic Cooperation and Development, 2017a).

Analyses of labour organisations in the neoliberal period depict a 'bleak scenario' (Stirling, 2011: 32) for them, pointing out that they are 'severely under-resourced' (Stirling, 2013: 547). Nonetheless, these assessments also outline the importance of trade unions as membership bodies within the associational sphere, which are well placed to pressure the government to formulate, implement and regulate legislation ensuring the basic rights of workers. Trade unions in Sierra Leone have strengths, as well as shortcomings, in the contemporary period, as the analyses below of the situations of the SLLC and SLTU reveal.

Methodology

The discussion in the following section is based on primary research, undertaken from 2012 to 2017 in the form of semi-structured questionnaires and standardised open-ended interviews. Officials from the SLLC and the SLTU were asked to complete questionnaires, focusing on the weaknesses and strengths of their organisations. Following this, interviews were undertaken with the same officials, aimed at gaining deeper insights into the weaknesses and strengths of the trade union movement. The assessments of the situations of the SLLC and SLTU by their officials are examined in relation to their correspondence to the weaknesses and strengths of African trade unions, identified in sections two and three above. Details of the interviews are provided in a numbered list in Appendix A. The interviews are cited in-text by numbers, which correspond to the list in Appendix A.

Overviews of the SLLC and the SLTU

Twenty-three formal sector and ten informal sector trade unions are currently affiliated to the SLLC, which does not have fully accurate and complete membership figures, as comprehensive data has been difficult to gather after records were destroyed during the civil war. In an interview, a SLLC official produced a document showing that the organisation represents in total 470,484 members - 63,534 from the formal sector and 406,950 from the informal sector (Interview 6).⁶ The Ebola outbreak in 2014 and the mudslide in Freetown in 2017 have added to existing pressures on the SLLC. Trade union members lost their lives as a result of these two events and the federation has struggled to coordinate assistance to families who suffered bereavements, as well as members whose livelihoods were destroyed.

The SLLC records the SLTU membership as 36,000 (see Appendix B). However, according to an official, it is always difficult to give an exact membership number for the SLTU, as teachers continually join and leave the profession (Interview 5). Moreover, it was pointed out in an interview, that there are ongoing issues with 'ghost teachers' in the system, who are registered as working in schools and, therefore, get salaries but never attend (Interview 4). Despite the difficulties in ascertaining an accurate membership figure, it is clear that the SLTU is by far the biggest formal sector trade union in Sierra Leone. As the figures in Appendix B reveal, the SLTU accounts for approximately half of the total formal sector union membership in the country.

Education has been cited in influential donor and government documents as one of the keys to the successful development of the country (Azzi-Huck, 2014, Government of Sierra Leone, 2013). However, the environment for the development of education is market-led, as evidenced by the statement in the third generation Sierra Leonean PRSP that developing '*human capital [sic] in the next five years is fundamental to improving living conditions, increasing national prosperity, and building international competitiveness*' (Government of Sierra Leone, 2013: 58). The SLTU, thus, operates in an environment where the state and external donors regard education primarily in terms of the extent to which its attainment can add to economic productivity. This narrows the terms on which union officials can negotiate with the state on behalf of members.

⁶ Twenty-three formal and ten informal sector trade unions are listed in a document provided during Interview 6 - see Appendix B for details. LO/FTF (2017) has different data on union numbers provided by the SLLC for the same year - 2017. The document provided by the SLLC official in an interview is used as the basis for the analysis in this article, as it has a clearer division of formal and informal sector affiliated unions. This document also provided the basis for points about union membership made by the official in the interview.

Nonetheless, the important strategic position of education in the developmental firmament, as well as its large membership, gives the SLTU a measure of structural power. The marketplace bargaining power of the SLTU is low, as the labour market in the education sphere is not tight. However, the large membership of the SLTU gives the organisation some workplace bargaining power. In response to delayed payments of salaries and other benefits, the union has threatened strike action on a number of occasions over the years and organised late returns to work following holiday periods. The rebuilding of the education system from 2015, following the Ebola outbreak, also provides an opportunity for the SLTU to play an assertive role in discussions regarding policies and practices.

Weaknesses of the SLLC and the SLTU

First, poor organisational capacity is a crucial issue for the SLLC and the SLTU. The organisational weaknesses cited by officials from the SLLC and the SLTU in interviews related primarily to limited facilities at the offices of both organisations. Furthermore, it was pointed out in interviews that physical and communications infrastructure in the country are poor, making it difficult for officials from head offices to communicate with, and organise, colleagues at regional and branch levels (Interviews 2, 3, 5, 6 and 7). Inadequate facilities at the SLLC head office - particularly lack of computers - were also outlined as substantive problems in relation to organising members effectively (Interview 6). Similar issues affect the SLTU, with facilities at head office described as 'poor' (Interview 5). The SLTU only has two vehicles at head office: a 4-wheel drive, which is 15 years old and a small mini-bus. Computer facilities at the head office are described as a 'big problem' [since] 'all the machines are very old and in a poor state of repair' (Interview 5). The organisational difficulties experienced by the SLLC and SLTU, therefore, resonate with the arguments of Schillinger (2005) and Lambert (2002) concerning the general inability of African unions to coordinate their work effectively.

Second, and closely related to poor organisational capacity - lack of finance is a major constraint on the effectiveness of the labour movement. A senior SLLC official cited the shortage of finance as the foremost concern of the federation (Interview 6). This was also the case with the SLTU. Despite the relatively large membership of the union, 'acute financial problems' were regarded by an official, as the foremost difficulty for the union (Interview 7). An example of the longevity of this problem is the fact that the same perspective had been expressed five years before in an interview with a senior SLTU official in the Northern Region (Interview 1).

Third, officials from the SLLC and the SLTU are well aware of the need to move beyond only representing the minority of workers in the formal sector. As a result, the SLLC recently granted affiliation to a number of individual associations representing informal sector workers, which has added 406, 950 members to its ranks. The total number of SLLC members from the formal sector is only 63,453 (see Appendix B for details). According to an official, it is difficult, however, for the SLLC to successfully represent both formal and informal sectors within the union, given that the numerical balance has become so tilted towards the latter (Interview 6). Thus, while the recognition on the part of the SLLC of the need to represent informal sector workers is progressive for the trade union movement, the practicalities involved are complex. In the education sector, Untrained and Unqualified (U-U) teachers are a particular form of informal labour, who play a vital role in keeping the education system running (Akrofi and Parker, 2015). The importance of U-U

teachers can be gauged from the fact that only 42 % of primary school teachers nationally are qualified (Watt, 2018). The employment of large numbers of U-U teachers weakens the marketplace bargaining power of the SLTU. U-U teachers are not full members of the SLTU but the union organises in-service training courses for them and has lobbied the government to improve ways of allowing them to qualify formally as teachers (McQuinn, forthcoming). These initiatives show that the SLLC and the SLTU have addressed the argument of critics who take the line that the trade union movement in Africa cannot develop and transform labour markets, as it concentrates on representing the minority of workers in the formal sector.

Fourth, SLLC and SLTU officials are concerned about iniquitous use of legal-bureaucratic measures by the state to control the labour movement (Interviews 6 and 7). The SLLC has found it difficult, for example, to defend the rights of workers in the minerals sector, where the labour force has been subject to coercive legal-bureaucratic measures from the state. For example, the government refused workers at African Minerals Limited (AML), a British-based company that mines iron ore in Tonkolili district, the right to select a union of their choice. Employees were prevented from joining a relatively new body, the Mining and Allied Services Employees Union (MASE). Following protests, the Ministry of Employment, Labour and Social Security de-registered MASE, which nullified its collective bargaining certificate, making its work largely meaningless (International Trade Union Confederation-Africa 2014). Serious concerns were also raised in an interview with a SLTU official about the failure of the state to enforce legislation guaranteeing the rights of teachers, erratic payment of salaries for teachers and the lack of provision of stipulated allowances for travel and accommodation (Interview 6). These findings provide support for Otoo's (2012) argument that governments in Africa are often reluctant to enforce laws providing rights for trade union members.

Fifth, the SLLC and the SLTU both lack a dedicated collective bargaining unit, specialising in achieving optimal terms and conditions for union members. The long drawn-out negotiation between the SLTU and the state over changes in the way teachers are paid provides an example of the need for an effective collective bargaining unit. The issue of pay for teachers in Sierra Leone is complex and the government has been struggling to create a workable composite salary system since 2010. The previous system was based on the payment of a salary plus allowances on variable scales for accommodation, medical care and transport, which was described by an official as unwieldy to the point of being chaotic (Interview 2). SLTU officials were given documents showing a planned salary for teachers of 1,400,000 Leones gross per month in 2014 (\$329), which can be compared with 600,000 Leones gross salary per month (\$141), set by the government as the minimum wage for teachers from January 2014, along with 480,000 Leones gross salary per month (\$113), as the overall minimum wage (Interview 2). Despite the existence of these figures in official documents, the salaries of teachers are not fully paid in all parts of the country. This has given rise to constant complaints from SLTU members to its officials. Given this example of the complex and multi-faceted nature of setting salaries for teachers, the creation of a collective bargaining unit, overseen by qualified and experienced staff, would greatly benefit the work of the SLTU. At present, SLTU officials without specialist training in collective bargaining issues and methods have to undertake negotiations over the terms and conditions of employment for teachers. The difficulties for the SLTU in negotiating changes to the terms and conditions of employment for teachers illustrate the contention of Baskin (2000) that the lack of collective bargaining units is a problematic

issue for African labour organisations. Along with teaching profession, negotiations to establish collective bargaining agreements are ongoing in the services, agriculture, industrial and construction sectors (LO/FTF, 2017).

Strengths of the SLLC and the SLTU and Points of Leverage

The total working age population of Sierra Leone (15-64 years) is 3,341,525 (Statistics Sierra Leone, 2014). This means that the full membership of the SLLC - 470,848 - amounts to 14.1 % of the total working age population. Formal sector members account for 1.9 % of total working age population and informal sector members, 12.2 %. The 14.1 % figure provides some support for the argument of Kraus (2007), that African trade unions remain important, as they are the largest organisations that represent the working class. However, the fact that unionised formal sector workers make up only 1.9 % of the total working age population shows how important it is for the SLLC to make the integration of the informal workforce into the trade union movement effective. The recent affiliation of informal sector unions to the SLLC has increased the associational power of the labour movement. It has also presented the organisation with the problem of how to represent effectively and equitably the majority of its members, who are largely involved in precarious informal work and not easy to contact and organise. At the same time, the SLLC needs to provide representation for the much smaller number of formally employed workers, many of whom have been unionised for a considerable period of time. This is also difficult, as it was pointed out by a SLLC official in an interview, that there is increasing unemployment in the formal sector, which has led to a loss of members (Interview 6).

If a workable system of paying dues can be formulated the incorporation into the SLLC of the large number of workers in the informal sector could provide at least a partial solution to the labour movement's lack of financial sustainability. The SLLC could draw on recent initiatives in other parts of Africa for inspiration. Spooner and Mwanika (2018), for example, show how the integration of informal workers in Uganda into the Amalgamated and Transport General Workers Union (ATGWU) has provided a way to alleviate the financial problems of the union. They also point out that the ATGWU model has been replicated in parts of East and West Africa. However, an SLLC official was cautious about the financial benefits to trade unions in Sierra Leone of affiliating informal sector workers (Interview 6). The official pointed out that the incomes of most informal sector workers are low and precarious. Consequently, the SLLC is on the verge of setting up an investment company to leverage loans from banks for informal sector workers. The SLLC has put up collateral for the loans and is acting as a guarantor. The organisation is aware that many informal workers do not earn enough income to pay union dues regularly and are at risk of defaulting on loan repayments (Interview 6).

The second general strength of the African labour movement outlined in section three was the notable success of some trade unions in defending the interests of labour during the neoliberal period. Such successes have not occurred to any substantive degree in Sierra Leone. Neither the SLLC nor the SLTU have formulated a clear and concerted counter-hegemonic discourse. An SLTU official stated that the union and the government '*were not easy bedfellows*' (Interview 2). However, the official also acknowledged that the SLTU is aware that the government faces its own constraints and is trying to respond to requests from the union. Such statements are partly responsible for the perception, among some sections of the membership and the wider citizenry, that the union takes too

accommodating a stance towards the government. Sections of the media are also heavily critical of the SLTU. The title of an analysis in the national newspaper, the Sierra Express in 2017, captures the sentiment of these criticisms - *Questioning the Relevance of the SLTU* (Sierra Express, 2017. See also, Sierra Express, 2015, 2013, and 2012). The stringent critiques in the media have influenced the perspectives of the public, thereby fostering the union's lack of societal power.

The SLLC and the SLTU could increase societal power by engaging in strategies and actions to galvanise workers that do not require a vast amount of resources. For example, the continuing lack of contractual transparency in the minerals sector of the economy, provides a point of leverage for the SLLC in its war of position with the state and representatives of capital. According to a report on the minerals sector by the National Advocacy on Extractives (2009: 1), there is '*an extreme lack of transparency, with a lack of information at all levels, creating mistrust and ignorance about the financial position and intentions of government and companies.*'

The SLLC, therefore, has the opportunity to increase its societal power by constructing a counter-hegemonic discourse around this issue. An internal report by the government itself estimates a \$98 million revenue loss between 2004 and 2016, through tax concessions to one mining company (Sierra Rutile) alone. Speeches, rallies and press releases on the issue, coordinated by the SLLC, would not necessitate raising a large amount of finance. These activities could be used to foreground the favourable terms on which the government is allowing representatives of capital to enter markets in Sierra Leone, while wages and conditions of employment for workers in such firms are poor and not always clear.

The use of coercive legal-bureaucratic measures by the state against unions representing workers in the minerals sector - outlined above - also creates a point of leverage for the SLLC. A counter-hegemonic discourse, could be created by the SLLC, emphasising the points that the right of workers to join a trade union and to be provided with services and benefits promised in contracts of employment are codified in legislation. The systematic promotion of such a discourse - supported by a supranational body, such as the International Trade Union Confederation - could increase the institutional power of the labour movement.

The overview of five weaknesses and two strengths of the Sierra Leonean trade union movement, as well as its points of leverage, illustrates the importance of locating any examination of agency within its structured context. As Bieler (2018: 243) aptly puts it, '*a focus on agency still requires an awareness of the structuring conditions within which agency takes place.*'⁷ Moreover, as Brookes (2018) points out, the PRA could be developed through a detailed examination of relational power, focusing on the interests, resources and strategies of both the workforce and representatives of capital. An analysis of the power resources available to the state and representatives of capital in Sierra Leone - and how these are deployed - would be useful in providing a fuller picture of the options for strategy and practice open to trade unions.

⁷ Bieler (2018) makes the important point that the PRA could be enhanced by locating the position of workers within an analysis of capitalist social relations of production, which generate particular forms of structure and agency. A deeper discussion of this point is beyond the scope of this article.

Conclusion

African trade unions operate uncertainly in the neoliberal period, with a considerable number under-resourced and struggling to formulate coherent strategies, policies and practices. Many general analyses of trade unions offer a pessimistic view regarding their ability to defend the interests of workers effectively. The PRA, however, challenges such viewpoints by focusing on the importance of agency and strategic choices made by trade unions, as they respond to the policies and practices of states and/or representatives of capital. The approach, therefore, provides a valuable framework to assess the work of African trade unions. Nonetheless, the PRA as it stands is unable to fully explain the ways in which trade unions interact with the state and representatives of capital. The approach needs to incorporate a clear and systematic way of analysing structured settings within which agency on the part of trade unions operates. In this article, five substantive structural problems affecting the agency of trade unions have been outlined: weak organisational capacity, lack of finance, an over-emphasis on representing formal sector workers, inadequate enforcement of existing labour legislation protecting labour rights and the absence of effective central bargaining units. From the empirical analysis of the SLLC and the SLTU, it can be seen that the majority of these five weaknesses are significant in restricting their capacity to defend the interests of labour effectively. Two overall strengths of African trade unions have also been examined: first, their representation of significant numbers of the working class and, second, instances of success in combatting the deleterious effects of neoliberal policies on labour. Concerning the former, the trade union movement in Sierra Leone does represent a notable number of the working class, since the SLLC has, in recent years, moved to incorporate the country's many informal sector workers into its ranks. The SLLC has, in this way, demonstrated associational power. The SLTU has a large membership in an important sector of the formal economy - education. This gives the union a measure of associational power and - in the structural sphere - a degree of workplace bargaining power. Regarding the second general strength, neither the SLLC nor the SLTU have organised sustained opposition to the deepening of neoliberal policies in the country. This has weakened their societal power. Finally, two related points of leverage for African trade unions have been highlighted. First, a vast gap between the incomes of a rich minority and the large numbers of the population across the continent who live in poverty is apparent. Second, the increasing penetration of sectors of African economies providing high returns by foreign investors, on terms and conditions which lack transparency, is lending a hollow ring to the arguments of governments that labour movements need to subordinate their claims on behalf of members to those of the greater 'national interest'. The SLLC could focus more clearly and systematically than is currently the case on issues of economic inequality in the country and the poor terms and conditions of employment endured by many workers. Concerted support from the SLTU - with its significant membership - would add weight to such a discourse. The SLLC could also collaborate more with trade union federations in other African countries in forming union policies and practices. The same is true for the SLTU, since many issues affecting teachers in Africa are similar across individual countries. The war of position between trade unions and the state and representatives of capital is never static. The SLLC and the SLTU have opportunities to use structural, associational, societal and institutional forms of power resources to challenge the state's hegemonic discourse and to present alternative ways of utilising the nation's economic assets.

Acronyms and abbreviations

- ATGWU - Amalgamated and Transport General Workers Union (Uganda)
DAC - Development Assistance Committee
FDI - Foreign Direct Investment
GDP - Gross Domestic Product
GNI - Gross National Income
ILO - International Labour Organisation
ITUC - International Trade Union Confederation
MASE - Mining and Allied Services Employees Union (Sierra Leone)
ODA - Official Development Assistance
OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development
PRA - Power Resources Approach
SAPS - Structural Adjustment Programmes
SLLC - Sierra Leone Labour Congress
SLTU - Sierra Leone Teachers Union
TUCTA - Trade Union Congress of Tanzania
U-U - Untrained and Unqualified (teachers)

Bibliographic references

- African Development Bank (2012), Briefing Note 5: Income Inequality in Africa. Abidjan: Cote D'Ivoire.
- Akrofi, A. and Parker, A. (2015), 'An Assessment Project on the "Literacy-on-the-Job" Needs of Young Adults in Sierra Leone' in Smith P. and A. Kumi-Yeboah (eds) *Handbook of Research on Cross-Cultural Approaches to Language and Literacy Development*, Hershey: ICI Global.
- Azania, Post (2017), 'JPM Tells TUCTA To Deliver' *Dar es Salaam: Azania Post Online*, 22nd April 2017, Available at: <http://www.azaniapost.com/agenda/jpm-tells-tucta-to-deliver-h2780.html>. Accessed: 6th August 2018.
- Azzi-Huck, K. (2014), *Revitalizing Education in Sierra Leon*, Washington DC: World Bank.
- Barya, J-J (2010), 'Trade Unions, Liberalisation and Politics in Uganda' in Beckman B, Buhlungu, S. and Sachikonye, L. (eds) (2010), *Trade Unions and Party Politics: Labour Movements in Africa*, Cape Town: HSRC.
- Baskin, J. (2000), 'Labour in South Africa's Transition to Democracy: Concertation in a Third World Setting' in Adler, G. and Webster, E. (eds) (2000), *Trade Unions and Democratization in South Africa, 1985-1997*, London: Macmillan.
- Bieler, A. (2018), 'Agency and the Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production' in *Global Labour Journal* 9 (2).

- Bond, P. (2014), 'Africa Rising' from Above or Uprising from Below? Maputo: Presentation to the Frelimo School and FES Policy Forum - The Role of Ruling Parties in Promoting Sustainable Economic Development: Thinking Beyond GDP, 29 May 2014.
- Brautigam, D. (2017), in 'Close Encounters: Business Networks as Industrial Catalysts in Sub-Saharan Africa' in Cheeseman, N.; Whitfield, L. and Death, C. (eds) *The African Affairs Reader*, Oxford: Oxford University Press.
- Britwum, A. (2018), 'Power Resources Approach and Organising Informal Economy Workers' in *Global Labour Journal* 9 (2).
- Brookes, M. (2018), 'Power Resources In Theory And Practice: Where To Go From Here' in *Global Labour Journal* 9 (2).
- Buhlungu, S. (2010), 'Trade Unions and the Politics of National Liberation in Africa: An Appraisal' in Beckman, B.; Buhlungu, S. and Sachikonye, L. (eds) (2010), *Trade Unions and Party Politics: Labour Movements in Africa* Cape Town: HSRC.
- Chinguno, C.; Mereki, T. and Mutyanda, N. (2015), *Chinese Investments, Marange Diamonds and 'Militarised Capitalism' in Zimbabwe*, Johannesburg: University of the Witwatersrand, *Global Labour Column*, N.º 200.
- Christian, Aid (2014), *Africa Rising? Inequalities and the Role of Fair Taxation Tax Justice Network Africa*, February 2014.
- Ferguson, J. (2007), *Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order* London: Duke University Press.
- Government of Sierra Leone (2013), *The Agenda for Prosperity - Road to Middle Income Status: Sierra Leone's Third Generation Poverty Reduction Strategy Paper (2013-2018)*, Freetown: Government of Sierra Leone.
- Gramsci, A. (1994), *Letters from Prison: Volume II*, New York: Columbia University Press.
- ____ (2011), *Prison Notebooks: Volume III*, New York: Columbia University Press.
- Harris, D. (2013), *Sierra Leone: A Political History* London: Hurst.
- Harrison, G. (2010), *Neoliberal Africa: The Impact of Social Engineering* London: Zed.
- Havnevik, K. (2015), 'The Current Afro-optimism - A Realistic Image of Africa?' in *Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, Vol. 2, N.º 2.
- Hayter, S. and Stoevska, V. (2011) *Social Dialogue Indicators: International Statistical Inquiry 2008-2009 -Technical Brief*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organisation (2016), *World Employment Social Outlook*, Geneva: ILO.
- International Trade Union Confederation (n.d.), *Issues: Youth* Brussels: ITUC. https://www.ituc-csi.org/youth?debut_documents_48=36&lang=en. Accessed: 6 August, 2018.
- ____ (2017), *The 2017 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries For Workers* Brussels: ITUC.
- Jauch, H. (2010), 'Serving Workers or Serving the Party? Trade Unions, and Politics in Namibia' in Beckman, B., Buhlungu, S. and Sachikonye, L. (eds), *Trade Unions and Party Politics: Labour Movements in Africa*, Cape Town: HSRC.
- Kalusopa, T.; Otoo, K. and Shindondola-Mote, H. (2012), 'Editorial' in Kalusopa, T., Otoo, K. and Shindondola-Mote, H. (eds) *Trade Union Services and Benefits in Africa* Accra: African Labour Research Network.

- Kamau, A. (2012), *Labor Strikes are becoming a Major Concern Across Africa* Washington DC: Brookings.
- Kester, G. (2007), *Trade Unions and Workplace Democracy in Africa* Aldershot: Ashgate.
- Konings, P. (2011), *The Politics of Neo-liberal Reforms In Africa: State and Civil Society in Cameroon*, Leiden: University of Leiden, Africa Studies Centre.
- Kraus, J. (2007), 'Conclusion: Trade Unions and Democratization in Africa' in Kraus, J. (ed.) (2007), *Trade Unions and the Coming of Democracy in Africa*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lacroix, T. (2012), *Designing a Structure/Agency Approach to Transnationalism* Oxford: University of Oxford, International Migration Unit, Working Paper 65.
- Lambert, R. (2002), 'Labour Movement Renewal in the Era of Globalisation: Union Responses in the South' in Harrod, J. and O'Brien, R. (eds) (2002), *Global Unions?*, London: Routledge.
- Laryea, E. (2011), 'Contractual Arrangements for Resource Investment' in Botchway, F. (ed) *Natural Resource Investment and Africa's Development*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Lefifi, T. and Biyase, L. (2014), 'Cash-strapped Unions Bleed As Workers Lose Faith' in *Business Times (South Africa)*, April 27, 2014.
- LO/FTF, Council (2017) *Sierra Leone Labour Market Profile 2017*, Copenhagen: Danish Trade Union Council for International Development Cooperation.
- McQuinn, M. (2012), *Civil Society as a Conflictual Sphere in Post-Liberalization Tanzania: The Roles of NGOs and Trade Unions* Saarbrücken: LAP Lambert.
- _____ (forthcoming), 'Labour Dynamics and Workers' Organisations in Africa. Trade Unions and the Struggle for Financial Viability In Africa: The Move Towards Investments to Increase Capacity'.
- Minter, A. (2014), *African Trade Unions and Africa's Future: Strategic Choices in a Changing World* Solidarity Center International.
- National Advocacy Coalition on Extractives (2009), *Sierra Leone at the Crossroads: Seizing the Chance to Benefit from Mining* Freetown: NACE.
- Ndiaye, A. (2010), 'Autonomy or Political Affiliation: Senegalese Trade Unions Faced with Economic and Political Reforms' in Beckman B, Buhlungu S and L. Sachikonye (eds) (2010), *Trade Unions and Party Politics: Labour Movements in Africa*, Cape Town: HSRC.
- Nyerere, J. (1976), *Freedom and Socialism (Uhuru Na Ujamaa)*, London: OUP.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2015), *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises* OECD Publishing: Paris.
- _____ (2017a), *Aid at a Glance Charts - Receipts for Sierra Leone*, https://public.tableau.com/views/OECDACAidataglacebyrecipient_new/Recipients?:embed=y&:display_count=yes&:showTabs=y&:toolbar=no?&:showVizHome=no, Statistics last updated: 22 December 2017. Accessed: 3 August 2018.
- _____ (2017b), *Trade Union Membership and Trade Union Density* OECD Stat, Survey data, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>. Accessed: 3 August 2018.
- Otoo, K. (2012), 'Trade Union Services and Benefits in Africa' in Kalusopa, T., Otoo, K. and Shindondola-Mote, H. (eds), *Trade Union Services and Benefits in Africa*, Accra: African Labour Research Network.

- Otoo, K. and Osei-Boateng, C. (2012), 'Social Protection Schemes in Africa' in Kalusopa T., Dicks, R. and Osei-Boateng, C. (eds) *Social Protection in Africa*, Accra: African Labour Research Network.
- Schillinger, H. (2005), *African Trade Unions: Weak But Feared Occasional Papers*, International Development Cooperation: Global Trade Union Program.
- Schneider, F. (2012), *The Shadow Economy and Work in the Shadow: What do we (not) Know?*, Bonn: Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 6423.
- Schmalz, S.; Ludwig, C. and Webster, E. (2018), 'The Power Resources Approach: Developments and Challenges' in *Global Labour Journal* 9 (2).
- Schwab, K. (ed) (2015), *The Global Competitiveness Report 2015-2016*, Geneva: World Economic Forum.
- Sierra Express (2012), 'Teachers Damn SLTU', Freetown: SEM, 30 November 2012.
- ____ (2013), 'How Relevant Is Sierra Leone Teachers Union?', Freetown: SEM, 7 June 2013.
- ____ (2015), 'SLTU Deserves ACC Probe', Freetown: SEM, 4 August 2015.
- ____ (2017), 'Questioning the Relevance of the SLTU', Freetown: SEM, 28 May 2017.
- Sierra Leone Labour Congress (2017) *Trade Unions in Sierra Leone*. Document from interview, provided on July 7, 2017.
- Silver, B. (2008), *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870* Cambridge: Cambridge University Press.
- ____ (2016), 'Workers of the World' in *Jacobin*, 1 August 2016.
- Sisay, J. B. (2017), 'Brexit Offers Sierra Leone Chance to Reassess the Aid Relationship' in *African Arguments*, August 2nd, 2017.
- Spooner, D. and Mwanika, J. (2018), 'Transforming Transport Unions Through Mass Organisation of Informal Workers: A Case Study of the ATGWU in Uganda' in *Global Labour Journal* 9 (2),
- Statistics Sierra Leone (2014), *Economic and Financial Survey 2014*, Freetown: Economic Statistics Division, Statistics Sierra Leone.
- Stirling, J. (2011), 'Trade Unions in a Fragile State: The Case of Sierra Leone' in *Industrial Relations Journal*, Vol. 42, N.º 3.
- ____ (2013), 'Power in Practice: Trade Union Education in Sierra Leone' in *McGill Journal of Education*, Vol. 48, N.º 3.
- Thomas, A. and Allen, T. (2002), 'Agencies of Development' in Allen, T. and Thomas, A. (eds), *Poverty and Development into the 21st Century*, Oxford: OUP.
- Thomas, H. (1995), 'The Erosion of Trade Unions' in Thomas, H. (ed.) (1995), *Globalization and Third World Trade Unions: The Challenge of Rapid Economic Change*, London: Zed,
- Watt, E. (2018), 'Free Schooling, Better Teaching and Budget Doubled in Sierra Leone's Teaching Revolution', *Theirworld online*, 22 May 2018. <https://theirworld.org/news/sierra-leone-free-education-budget-doubled-better-teaching-president-bio>. Accessed: August 5, 2018.
- Williams, D. and Young, T. (2012), 'Civil Society and Liberal Project in Ghana and Sierra Leone' in *Journal of Intervention and Statebuilding*, Vol. 6, N.º 1.

Wright, E. (2000), 'Working -Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise' in American Journal of Sociology, Vol. 105, N.º 4.

Yaw Baah, A. and Jauch, H. (eds) (2009), Chinese Investments in Africa: A Labour Perspective, Accra and Windhoek: African Labour Research Network.

Appendix A - List of Interviews

Interview 1 - Vice President (Northern Region) of the Sierra Leone Teachers Union. Information provided on 8 August 2012.

Interview 2 - Deputy General Secretary of the Sierra Leone Teachers Union. Information provided on 10 August 2012.

Interview 3 - Deputy Director of Education of the Sierra Leone Labour Congress. Information provided on 20 August 2012.

Interview 4 - Official, National HIV/AIDS Secretariat. Information provided on Tuesday 21 August 2012.

Interview 5 - Deputy General Secretary of the Sierra Leone Teachers Union. Information provided on 13 June 2014.

Interview 6 - Senior Secretary at the Sierra Leone Labour Congress. Information provided on 17 June 2017.

Interview 7 - Deputy General Secretary, SLTU. Information provided on 17 June 2017.

Appendix - Trade Unions in Sierra Leone		
Trade Union /Trade Union Centre	Affiliation to National Trade Union Centre	Total Members
SLLC Sierra Leone Labour Congress	n/a	121,692
CCOTU Central Confederation of Trade Unions	n/a	8,340 (2011)
Trade Unions		
Artisans Public Works of Services Employees Union	SLLC	1,600
Clerical Banking Insurance Accounting Petroleum Union	SLLC	2,010
Construction Workers Union	SLLC	1,500
Electricity Employees Union	SLLC	1,200
Hotel, Food, Drinks, Tobacco & Entertainment Workers Unions	SLLC	4,500
Union of Mass Media, Financial Institutions, Chemical Industries & General Workers	SLLC	500

Maritime & Waterfront Workers Union	SLLC	1,000
Motor Drivers & General Transport Workers Union	SLLC	1,000
Municipal & General Government Employees Union	SLLC	1,000
National Union of Civil Servants	SLLC	1,000
National Union of Forestry & Agricultural Workers	SLLC	1,100
Sierra Leone Fishermen's Union	SLLC	400
Sierra Leone Dockworkers Union	SLLC	1,014
Sierra Leone Health Services Union	SLLC	2,010
Sierra Leone National Seamen's Union	SLLC	1,000
Sierra Leone Teachers' Union	SLLC	36,000
Sierra Leone Union of Postal & Telegraph Employees Union	SLLC	1,054
Sierra Leone Reporters' Union	SLLC	450
Sierra Leone Union of Security, Watchmen & General Workers	SLLC	2,500
Skilled & Manual Productive Workers Union	SLLC	510
United Mineworkers Union	SLLC	1,804
Union of Railway Plantation Minerals Industry & Construction Employees	SLLC	300
Sierra Leone Port Authority Senior Staff Association	SLLC	82
Total		63,534
Informal Sector Unions / Organisations		
Indigenous Petty Traders Association	SLLC	12,500
Indigenous Photographers' Union	SLLC	500
Sierra Leone Artisanal Fishermen's Union	SLLC	235,000
Sierra Leone Traders Union	SLLC	36,000
Sierra Leone Musicians Union	SLLC	250
Bike riders Union	SLLC	120,000
Pensioners Union	SLLC	1,200
Commercial Tricycle Riders Union	SLLC	500
Sierra Leone Union of Technicians	SLLC	300
Home and General Workers Union	SLLC	700
Total		406,950

Total Affiliation to SLLC - **470,484**.

Note: SLLC officials provided this list in an interview. Document received on July 4th, 2017.



Non Standard, Precarious Employment and Constraints to Collective action: Reinventing union power

Edwin Chukwumah Anisha*

pp. 131-141

1. Introduction

In the last three decades, popular notion of employment relationship has changed considerably. This change has paralleled the shift in the field of industrial and employment relations from the 'language of rights' to the 'language of flexibility'. For fifty years or so after the Second World War (often described as the golden age of the welfare state), the general idea of employment relationship involved a single, consistent and prototypical identity. That identity consisted in the view of the worker as someone with mutually beneficial, long-term attachment to an employer. Within this arrangement, workers enjoyed employment security, benefits, training, and sometimes career mobility. Employers in turn invested in workers' goodwill and on-the-job training with expectations in the form of greater productivity and higher returns for the organisation (Carre *et al.*, 2000).

There is little doubt that newer forms of employment relationship, significantly different from the model earlier referred to, have emerged in recent times, and have been the subject of debate in academic, administrative, activist and policy circles. The diversity in views on this subject is fore-grounded in the multiplicity of terms and usage currently employed to characterise emerging forms of employment relationship: Non-standard, flexible, market-mediated, contingent, marginal, a typical, and secondary are some of the terms more commonly used to describe emerging employment relationships.

While there exists the smaller debate about whether or not anything has changed about employment relationships; the real debate appears to be about the extent to which emerging forms of employment have compromised labour regulation and unduly exposed the worker to inferior labour standards. Attention should also be on which systems and institutions are needed in order to better protect the worker.

To understand the major drivers behind the emerging forms of employment relationships, one would need to reflect on the fact of their pervasiveness. The structure of the global economy, its contracting and integrating tendencies, in addition to its demands for competitiveness and, by extension, certain ways of organising work (i.e. the labour process) has definitely been a major influence behind emerging forms of employment relationships. This phenomenon and its correlates are described as globalization.

* Michael Imoudu National Institute for Labour Studies, Ilorin-Nigeria.

It is pertinent to note that when we speak of globalization generally, people begin to conjure the images of revolutions in the field of information and communication technology which naturally leaves one with a very sanguine estimation of globalization. However, the discourse on globalization and the implications for labour is usually more nuanced and critical, verging on the relative deprivation of labour as well as resultant deficits in labour standards within the new economic order. It needs to be stated here that the emphasis must be on remedial measures.

2. Conceptualizing Non Standard Employment and Precarious Work

The point must be made that non-standard forms of employment relationship are atypical in nature. Essentially, they are those jobs that are not permanent and fulltime; conducted in irregular workplaces or sites; and jobs, which do not involve a clear or direct employer. These jobs create forms of instability and vulnerability in varying dimensions. In looking at the instability and vulnerability of workers under these types of employment situation, the focus should be on deficits with respect to: (1) Tenure, (2) Wage Stability, (3) Opportunities for career advancement and (4) Availability of company-supported social protection such as health and pensions (Bernhardt and Marcotte, 2000).

Although most atypical forms of employments share board characteristic; there are fundamental differences bordering on employer orchestration or otherwise. There is one scenario whereby the employer is the one clearly driving the process either as a result of the pressure of the global economy and the need to adopt global business models which focus on flexibility and temporary employment, in order to remain competitive. This results in arrangements such as outsourcing, contracting, part-time and agency work. This is referred to as precarisation from above (Theron, 2011).

There is a second possibility in which an employee is pushed off from the formal sector of the economy as a result of inability to withstand intense (and many times unfair) competition, and individual workers are forced to seek alternative sources of livelihood in the underground economy. This latter development is regarded as precarisation from below (Theron, 2011). The outcomes of this latter process are seen in the form of street vendors, hawkers, domestic workers, taxi drivers, artisans, etc. These latter examples of occupations are the categories more classically referred to as informal workers. These groups are often associated with complex and diverse livelihood sources and present particular challenge when it comes to organizing, making collective demands and accessing rights. Importantly, because the informal workers often have no clearly defined employer in comparison to standard employment relationships, their demands are usually directed at the state.

3. Globalization: Contextualizing Increasing Informalization and Precarization

Globalization is a phenomenon which is being pervasively experienced. In organic terms, it is associated with structural changes which are impacting on production and distribution processes in the global economy. For the world of work, it has led to profound outcomes, including changes in the organisation of work, in the form of tendencies toward flatter hierarchies and growing informalization (ILO, 2001). Increasing informalization has become a major marker of globalization, and has tended to escalate the challenge of precarious work.

Informal work is economically productive activity that is unregistered, and unreported, where secure contracts and protection under employment laws are either minimal or absent. Often, informal workers are denied workplace benefits and social protection such as pension, healthcare and training which ordinarily exist in formal employment (Aspen, Field, 2004). Informal workers includes worker who are self-employed (or are themselves employers) in unregistered enterprises, and workers who are employed in informal, unreported jobs.

In contradiction of earlier estimations of ultimate shrinking, the informal economy is growing globally. The ILO reports that the bulk of all new job growth in the developing world is the informal economy. It also reports that the informal economy is a necessary survival outlet for workers in countries that lack social safety nets or where wages or pension benefits are low. The influence of the global economy, particularly its business models that focus on flexible and temporary employment relationships is a contributory factor to the growth of informal work.

One area that has engaged scholars, activists and development institutions are the issues of relative deprivation of informal workers when it comes to power and access to social facilities and rights. These deficits, to a great extent, explain the precarious circumstance of most informal workers. For instance, it should explain why wages and labour standards are relatively lower in the informal sector since it is difficult to single out an employer to negotiate with. The high number of unemployed does not help to mitigate the situation as more and more persons are being pushed into informal employment thereby imploding the challenge.

In terms of tracing the origins and growth of the informal sector, Chen (2004), outlines three of the basic approaches:

- i. *The Dualist School Approach*, which speaks of traditional and modern streams within a developing economy. It assumes that, with development and rising per capita incomes, the informal sector would disappear, particularly insofar as these entities were considered to be peripheral to capitalist production systems.
- ii. *The Legalist School Approach*. This approach assumes that informal sector is comprised of entrepreneurs who want to avoid the costs and hassles associated with formalisation, particularly in respect of registration and taxation. This view tends to criminalise the informal sector.
- iii. *The Structuralist Approach* which considers the informal sector as a part a continuum within the market, albeit located in a subordinate position. This view sees complementary relationship between the formal and informal sector of the economy.

4. Implications of a Changed Institutional Context for the Social Partners and Governance of Labour Relations

The process of globalisation and attendant informalisation is vastly impacting on the very foundations of industrial and labour relations, at least as we used to know it. Classically, industrial relations foundation was always anchored on the principles tripartism or joint action by the social partners - Government, Employer and Labour. Under the regime of globalization, this situation may be in flux. One immediate consequence is the growing tendency towards unilateralism. The roles of the individual partners have also been tempered by globalization.

At the heart of the challenge of fostering an effective (and agreeable) procedure for the governance of labour relations is clearly the asymmetry that now exists in power relations between the major institutional actors and interests- labour and capital (Burke and Epstein, 2001). Under the regime of globalisation, production and labour markets have altered considerably. These markets are now organised on a global scale, thereby mitigating the moderating effect that national governments and many unions, who themselves exist mainly as national entities, had with respect to labour relation systems. To be sure, this has resulted in considerable loss of power for unions and the strengthening of the position of private capital and/or transnational corporations in terms of the disciplines of labour relations.

In this period of ascendancy of transnational corporations, trade unions have lost many of their hard-won regulatory instruments within national boundaries and literally struggled to increase their political and organisation capacity to impact on the governance of labour relations, internationally. The production models adopted by private capital (or business) have ensured that more and more workers have been pushed into informal employment arrangements and other non-standard employment forms. Meanwhile, the trade unions, with their business models which are more adept to formal sectors of the economy, appear to be bearing the brunt of this process of reconfiguration of power.

There is perhaps nowhere that this gap in the regulation of labour relations is more obvious than on the issue of precarious workers and social protection. Social protection has to do with preventing or mitigating deprivations in the form of income, consumption and rights as well as shielding members of society from various contingencies (Tostensen, 2008). This makes social protection deeply connected with employment and labour standards. The provision of social protection involves institutional arrangements and actors, with clear cut governance systems. More formal undertakings involve the state acting directly as a provider or as a regulator of the organized private market. This regulatory role involves the setting and the *enforcement* of minimum standard.

The enforcement of labour standards and by implication their effectiveness revolves around the principle underlying the prevailing 'enforcement regimes'. Enforcement regimes are structured around principles of either *compliance or cooperation*. These principles are easily expressly in dominant instruments within the practice, including legislation for the former and economic incentives for the latter. Civil society and family arrangements by contrast, rely on mutual interests and social norms respectively. The issue of incentive structure is today assuming a more controversial status with arguments and counter arguments in respect of methods of achieving compliance.

That precarious work is a key global challenge today is a statement backed by statistics. Ginneken (2003) notes that more than half of the world's population is excluded from any type of statutory social protection. The percentage of those excluded rises to ninety in the case of sub-Saharan Africa and South Asia. He further notes that only twenty percent of persons world-wide enjoy adequate social protection. Since the 1980s the state of social protection in developing countries has been a major source of debate mainly because of its very low levels in comparison with developed countries, but also because of the internal differences that exist within these countries, with respect to their formal and informal sectors (Guhan, 1994).

Social protection concerns are also being currently raised in developed countries in relation to increasing incidence of precarious work and after decades of fairly generous attainments in this area. These concerns exist at two levels: The first has to do with an extensive product and labour model that is tending to increase precarious work and

complicate the social protection challenge- euphemistically referred to as ‘race to the bottom’. The second concern arises from increasing practice of governments to cut social spending and privatise social services in line with market rationality, which Wahl (2001:8) refers to as an “attack on the welfare state.” These issues speak to the governance of labour relations on an international scale.

It is important to point out that other important actors in employment relations are now emerging on the scene. These actors include non-governmental organisations, pressure groups, the media, and social movements. The activities of these groups are having implications for the main social partners. The overarching influence on the changing institutional context is globalization. Under the regime of globalization, the consequences for the social partners are quite significant:

A. For Government, It has lead to:

- i. Redefinition of the role of government as an industrial relations partner. Government’s role is increasingly conceived in narrower, less direct and restrictive terms to that of facilitator and regulator. This process is further reinforced by government’s de-investment in public enterprises.
- ii. Erosion of power or influence of government in comparison to private capital in terms of employment relationship processes and outcomes. Increasingly employers, especially multinational corporations, have expanded their sphere of influence in relation to the other social partners.
- iii. Complication of the regulatory function as a result of private capital’s capacity to coordinate production and distribution chains beyond national borders and reach, as in the case of large sections of the informal economy. This simply means that in spite of government’s good intentions and political will, the regulatory function is much more difficult to accomplish.

B. For Employers, it is bringing about:

- i. Heightened pressure on organisations as a result of the challenge of ensuring competitiveness and the endless search for opportunities to secure edge over competitors. Frequently, it leads to a situation where companies seek ways of cutting social costs.
- ii. Tendency for altercation with workers and their representatives as a result of some of the disciplines related to the organisation of work especially alleged anti-worker, policies and human resource management practices. Where industrial action is not immediately the case, a more or less war of attrition between employer and workers is increasingly becoming the dominant tendency evident.
- iii. Increased suspicion and agitation from host communities and the general public arising from a feeling of marginalization and/or exploitation by companies and businesses, with many regarding gestures of corporate social responsibility as doing too little or mere tokenism.

C. For Trade Unions, the development has been associated with:

- i. Declining membership size owing to restructuring processes, which lead to growing loss of jobs within the formal economy or disguised employment in the informal economy.

- ii. Difficulty of organising informal sector workers and increasing membership as a result of the inability of many unions to adopt innovative organising models which are suitable for the informal sector rather than existing models which are more appropriate for industrial or formal settings.
- iii. Seeming Employer (and Government) hostility arising from a perception that union activities constitute a source of labour market rigidity and an obstacle to company profitability and national economic progress. This reflex is easily discerned in the thrust of many institutional reforms.
- iv. Decreasing capacity of trade unions for collective action mainly as a result of a growing inability to rely on mobilization as means to advancing its position within the logic of interest aggregation.

5. Trade Union Response to Challenges of Collective Action

In the last section, we already alluded to the fact that a significant source of power for trade unions over the years was embedded in its structural location and organizational capacity. Essentially, this had to do with its mobilizing and coordinating abilities in pursuit of collective action. This power was critical as a bargaining repertoire and in underscoring labour's claims of representing workers. The institutional context within which this logic prevailed has altered substantially: production procedures have changed; labour markets have become more flexible; non standard jobs and employment relationships have increased; and a more diverse workforce has emerged. These factors have complicated the work of trade unions, largely rendering their traditional business models ineffective.

Against the backdrop described above, the labour movement has had to struggle to make its case of still being relevant. A pessimistic reading of this development suggests that trade unions have generally become weaker, as union densities have declined alongside the reorganization of production and the fragmentation of labour, globally. It further suggests that claims around trade unions' 'representativeness' of workers have become less valid, given a new momentum to the diversity of the latter. Further, it argues that with revisions in unions' traditional spheres of influence and declining bargaining power in relation to employers their influence in industrial relations and social policy making has also receded.

In spite of the pessimistic picture painted in foregoing section, it is plausible to argue differently: for while interest representation and collective action on the part of labour may have become more challenging in the evolving institutional context, making trade unions seemingly unable to intervene in the face exposure of workers to adverse situations such as precarious employment; this has not as such obviated the capacity of labour to influence labour relations. What is important is for trade unions to understand their capacities and how to leverage this. Trade unions have certain inherent capacities, and they include:

- i. Mobilizing and coordinating capacity, which could be very decisive in terms of organizing human resources, and deploying them to productive and development uses.
- ii. Networking capacity, especially with non-governmental and community groups, with the possibility of ensuring commitment of a broad spectrum of interests and stakeholders to a development framework or progressive cause.

- iii. Integrating capacity, involving the integration and articulation of interests, and the representation of same in an institutional sense. This has practical usefulness when it comes to the legitimacy and representativeness of development parties to engage as well as organizing potentially disparaging interests and goals.
- iv. Technical capacity, which highlights the qualitative and generic skills of trade unions. Expertise in negotiating skills is one such example, and which could be profoundly important for the success of development programmes, besides the design aspects of such programmes. Trade unions are rich in these assets.

The challenge of globalisation and informalisation is worldwide. The experience of trade unions, including dwindling number of members and the challenge of mobilizing workers in non-standard employment arrangements is also common. The typical response routes by trade unions to the challenges presented by globalisation have included:

- i. Aggressive organizing within the informal economy.
- ii. Mergers and consolidation of trade unions to leverage on size and structure.
- iii. Training (education) and capacity building for members in order to create awareness and enhance union consciousness, and in other circumstances, to develop skills.
- iv. Collaboration of strategic nature with employers for the purpose of saving jobs and whole industries.
- v. A general shift from a service model to an organizing model.
- vi. Twining unions intentionally. This involves greater identification and partnership with similar unions and relevant federations internationally. From this process, lessons can be learnt and solidarity built.
- vii. Lobbying national and local authorities in order to evolve favourable labour policies and laws.
- viii. Unions should also generally seek more encompassing agendas including those mapping around development and productivity in order to get a buy-in (even sympathy) from other critical stakeholders in society.

6. Setting an Agenda for a Programmatic Response of Trade Unions to the Challenge of Precarious Work

The challenge of non-standard work and precarious work is considerable and requires innovative, remedial action which is premised on collaborative work at several levels. While trade unions can act significantly to mitigate the adverse effects of globalization and informalisation in the world of work, they also need to collaborate with other stakeholders and interests in society who exercise the levers of powers at different social fronts. For labour to be able to make further major and effective interventions with respect to precarious work, it would need to revise its repertoires and methods. This is an essential part of institutional development. It should start with a review of current methods and their value in relation to envisioned roles and objectives. This is a process all institutions need to undertake once in a while in order to remain focused and relevant. A comprehensive review of institutional repertoires of action should be at the ideational, strategic and practical levels. Such a process in the case of labour should proceed in this direction:

- i. Adoption of Pragmatic Approaches - In order to be effective in playing a development and policy role it would be important for labour to more regularly adopt pragmatic approaches to issues. This would entail a more thorough analysis of issues on their merits. It should also usually emphasize an understanding of the larger picture; studied, principled posturing rather than mere populism and obduracy.
- ii. A Focus on Common Interest - This would involve a move away from distributional to integrative dispositions in terms of bargaining style. It should generally be underlined by a willingness to make sacrifices and concessions, in addition to focussing on common interests - the things that 'unity' rather than those that 'divide'.
- iii. New Ways of Asserting Collective Identity - There is need for fresh ideas in terms of ways of asserting collective identity by trade unions. It might not be absolutely necessary to resort to mobilization and other oppositional tactic in order to be able to assert collective identity.
- iv. Using the Dialogue Option - A move away from collective action cast in the form of mobilization, should find dialogue and negotiate as a viable alternative. Apart from helping to avert the disruptions that go with the mobilization tactic, dialogue ensures that parties are able to build confidence and trust in each other, which is essential for development.
- v. Having a Planning Orientation - It should help the cause of labour as a development agent to emphasize a planning orientation. This should be visible in its appreciation of and application to relevant time horizons. It should also manifest in the crafting of plans and articulation of development models.
- vi. Building Institutional Capacity - It is needful for labour to possess institutional capacity in order to be able to contribute to the development discourse and policy related processes including those around precarious work. This should comprise technical skill and social clout necessary for effective participation in social policy making and the development process. It should also include an understanding of existing institutional spaces for making interventions and how to appropriate same.

The following union-specific actions are advised in respect to re-inventing union power and dealing with precarious work:

- i. Transformation of the business models of trade unions in a manner that ensures applicability in the informal sector. As a general rule, the unions should endeavour to make qualitative shift from a service model to an organizing model.
- ii. Trade unions should seek a working relationship with other worker-focused platforms such as cooperatives, at least in the short run while ultimate unionisation remains the major objective (in the long run). Within such collaborative arrangements, workers' interest could be hegemonized. Where the representative function is the emphasis, this should not be a problem for unions.
- iii. Social models by which unions are able to influence policies need to be constructed where they do not exist or optimized where they do. Worker -minded social and economic policies specifically addressing the informal sector could then have a good chance of emerging and succeeding. Union desks for researching and generating policies for the sector should be encouraged in addition to establishment of desks for lobbying authorities for the adoption of policies. In this regard, union legislative offices need to be encouraged.

- iv. Unions need to invest more in training and education of members. This would ensure that obsolescence which is one phenomenon that pushes many workers out of the formal sector is minimized if not totally eliminated. This way, workers will be capacitated, skill-wise, thereby raising their chance of survival in the formal sector.
- v. Unions should seek articulation of the definitional and jurisdiction issues around informal work and informal business in order to have a better handle on the nature and scope of the phenomenon in question, and devise effective strategies to deal with grey areas.
- vi. Unions should look out for ways of extending legal services to informal sector workers, particularly as it relates to the issue of contracts. This would ensure that the average worker in that sector understands what he is getting into and can seek lawful redress, in the case of violation of rights.
- vii. While canvassing for extension of safety net to workers in the informal economy, unions can on their own assist directly by helping workers organize and access existing financial and technical facilities, serving as guarantor where necessary in addition to developing other innovative ways of dealing with the challenge of collateralisation.
- viii. Unions should also focus on negotiating long term agreements that guarantee possibilities for firm productivity and members wage enhancement. The focus here should be on protecting existing jobs in the formal sector and preventing them from slipping into the informal sector.
- ix. As part of a planning orientation, unions need to develop social protection funds that enable them mitigate various contingencies among members, including loss of income while helping them with capacity through appropriate training.
- x. Unions should lead advocacy for programmes of industrial modernization and revival. This approach would, to a great extent, ensure better penetration of best practices in employment relations in each sector, leading to possible formalisation of informal employment relationships.
- xi. Advocacy of unions should also be in the area of reform of the institutional environment. In this respect, policies that discriminate against the informal economy could be addressed. Extension of protection services such as health care and pensions for informal sector workers could then be more easily realised.
- xii. Unions can expand their sphere of influence by encouraging a policy of wage growth in line with productivity increases, in a manner that meets the interest of workers and other stakeholders in the employment relationship such as employers ; thereby making the extension of collective bargaining a more acceptable prospect for businesses in the informal economy.
- xiii. Governments should be encouraged to evolve employment policies that emphasize job creation and full employment in order to be able to control the fiscal space and so better guarantee decent jobs and labour friendly human resource policies and practices.
- xiv. Union should collaborate with the relevant authorities and agencies to ensure labour standards are respected in all sites of employment. Enforcement is a critical element and informal business should not be off limits to enforcement of labour standards. Unions and the relevant organs of national authorities and governments such as the Ministries of Labour can collaborate on this point. Union can be very useful when it comes to providing information.

7. Conclusion

The assumption that the global economy has completely eclipsed trade unions and that unions are not relevant in the context of a globalized economy should be contested. Although the debilitating effects on union are obvious, it is reasonable to argue that a change in the approach to unions' business models or mode of operation can result in union effectiveness. Unionism is not a zero-sum game neither does it begin and end in mobilization. Unions must seek more encompassing roles and nodes of engagement in the interest of workers and their members. It is important that joint action with other labour stakeholders be encouraged by the unions. In this regard, union should seek to engage other stakeholders and optimize already existing platforms, particularly those emphasizing tripartism.

There needs to be a revitalizing around the matter of workers' representation. There is a sense in positing that the existence of strong workers' groups in every work context could significantly check rampant abuses under globalization and reinforce any procedures for the regulation of labour relations. The challenge of abuse of workers' right under globalisation is not just on the side of corporations and private capital; it also involves national authorities who encourage race to the bottom for economic advantage.

This issue that has been aptly cast as the need for closing the representational gap (Webster, 2008). Representation would ensure effectively reading of the limits and possibilities within employment relationships and contestations, thereby guiding negotiations and agreements to forge around the realities of such milieu.

Such worker groups clearly need to be strong and well organized internally and linked internationally. The same would need to be rooted at the workplace and in the community and have clear understanding of the different sources of power (besides the traditions ones), reflect on and apply same for their causes.

As expressed earlier, better organisation of unions can impact on the disposition of states. This is important to the extent that the strengthening of the state is critical to final outcomes. As Webster *et al* (2008) have argued, the state has not disappeared under globalisation but simply become captive. Reiger and Leibfried (1998) support this view, noting that states have not just been victims but actual promoters of the current trajectory through social policy. Social policy would therefore need to be a point of engagement, and the issue of precarious work could serve as an opening gambit for trade unions.

Bibliographic references

- Aspen Feild Forum (2004), "Microenterprises in the US Informal Economy: Summary Research Findings", *Field Forum*, Aspen Institute, 07/2004, n.º 15.
- Bernhardt, A. and Marcotte, D. (2000), *Is standard Employment" Still what it used to be?* in Non Standard Work: The Nature and Challenges of changing Employment Arrangements, Carré, F. *Et al* (2000), Illinois: IIRA.
- Carré, F.; Ferber, M.; Golden, L. and Herzenberg, S. (2000), Non Standard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements. IIRA:Illinois
- Chen, M. (2004), "Rethinking the Informal Economy: Linkages with formal Economy and the Formal Regulatory Environment", Paper presented to *Unlocking Human Potential: Linking the informal and Formal Sectors, EGDI and UNU-WIDER Conference*, Helsinki, 17-18, September.

- Ginneken, W. (2003), 'Extending Social Security: Policies for Developing Countries' *International Labour Review*, Vol. 142(3).
- Guhan, S. (1994). 'Social Security Options for Developing Countries' *International Labour Review*.
- ILO (2001), *World Employment Report*. Geneva: ILO.
- Reiger, E. and Leibfried, S. (1998), 'Welfare State Limits To Globalization' *Politics and Society* 29(3) 363-90.
- Theron, J. and Visser, M. (2011), *Non-Standard Workers Collective Bargaining and Social Dialogue: The case of South Africa*, Geneva: ILO.
- Tostensen, A. (2008), 'Feasible Social Security Systems in Africa' *Social Security in Africa*, Vol. 10(2).
- Wahl, A. (2007), 'Labour and Development: What can be learned from the Nordic model', *Labour, Capital and Society*, 40: 1 & 2.
- Webster, E.; Lambert, R. and Bezuidenhout, A. (2008), *Grounding Globalization: Labour in the Age Of Insecurity*. Victoria: Blackwell.
- Webster, E. (2008), 'New Forms of Work and Representational Gap: A Durban Case Study' in Webster, E. and Von Holdt (eds.) *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*. Scottsville: UKZ.



Sindicalismo, professores e Educação para Todos: reflexões sobre a Guiné-Bissau e Moçambique

Rui da Silva*, Rosa Silva** e Miguel Filipe Silva***

pp. 143-152

Introdução

As organizações da sociedade civil têm desempenhado um papel crucial na promoção da educação para todos e na ênfase colocada na abordagem da educação como um direito humano. Estas organizações têm também uma voz importante no campo das políticas educativas globais (PEG), atuando ao mesmo tempo como agentes de emancipação e regulação (Macpherson, 2016; Menashy, 2016).

Verger e Novelli (2012) realizaram uma análise comparativa de várias coligações/redes pelo direito à educação em todos os continentes e concluíram que as disparidades são mais evidentes nas seguintes categorias de análise: origem, organização, disponibilidade de recursos, nível de profissionalismo, entre outros.

A nossa análise pretende averiguar, ainda que de forma exploratória¹, o papel que os sindicatos de professores desempenham nas coligações/redes pelo direito à educação na Guiné-Bissau e em Moçambique e as tensões que emergem deste processo. A recolha de dados recorreu à análise documental e a entrevistas semiestruturadas; o tratamento dos dados à análise de conteúdo.

O presente texto encontra-se organizado em quatro partes. No primeiro ponto, tecemos algumas considerações sobre os conceitos de *sociedade civil e transnacionalização* da educação. Num segundo ponto, abordamos a *Campanha Global pela Educação* (CGE) e as coligações/redes nacionais.

No terceiro segmento, analisamos qual o papel que os sindicatos de professores desempenham nas coligações/redes pelo direito à educação na Guiné-Bissau e em Moçambique e as tensões que daí emergem. No último ponto, que intitulamos *considerações finais*, identificamos as principais conclusões e novas análises que poderão surgir a partir deste trabalho.

* CEAUP.

** CEAUP/Instituto de Educação, Universidade do Minho.

*** CEAUP/Instituto de História Contemporânea, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

1 Esta investigação é considerada exploratória uma vez que os autores pretendem alargar o âmbito e o número de entrevistados e de documentos analisados. Este trabalho será desenvolvido no âmbito de um projeto de investigação do CEAUP sobre sindicalismo e trabalho em África.

Sociedade civil e transnacionalização da educação

O conceito de sociedade civil é amplo e contestado, incluindo um número alargado e variado de organizações - Organizações Não-Governamentais (ONGs) nacionais e internacionais, sindicatos, etc. - cujos objetivos estão relacionados com os interesses partilhados dos seus membros (Robinson, 2016; Verger and Novelli, 2012). A sociedade civil é “dialecticamente uma força reformadora e conservadora.” (Katz, 2007: 2).

Podemos identificar duas grandes tradições, a liberal e a *historicist approach*, que permitem definir sociedade civil. Assim, para a tradição liberal, sociedade civil é definida como “a public realm located between the family and the state, consisting of a plurality of civil associations. The formation of such associations by citizens of their own volition can counteract the potential abuse of power and wealth. They also function to nurture civil and political rights, to advocate popular demands and to promote democratic values.” (Robinson, 2016: 61).

Para a tradição *historicist approach*, a sociedade civil é uma “inherently conflictual arena, where civic institutions reproduce and disseminate the hegemonic ideas and values associated with capitalism, but which are subject to contestation. Inherently conflictual arena, where civic institutions reproduce and disseminate the hegemonic ideas and values associated with capitalism, but which are subject to contestation.” (Robinson, 2016: 61).

Se adotarmos um conceito mais liberal, podemos incluir associações de empresários/empresas e grupos de *lobby* (Verger and Novelli, 2012). Esta tradição liberal é a mais utilizada pelos doadores e pelos projetos/programas de cooperação para o desenvolvimento, o que automaticamente remete a sociedade civil para um papel muito específico, a nível operacional (Robinson, 2016).

No contexto africano, as organizações da sociedade civil “vary considerably in their capacity to contribute to democratic consolidation and, in any case, many of these are neither equipped nor inclined to perform the various roles” (Robinson, 2016: 63-64).

Nos anos 90, o reforço da sociedade civil tornou-se um dos grandes objetivos dos projetos de apoio ao desenvolvimento, apesar de “principal focus of donor efforts in the context of democratic consolidation have been on urban-based organizations in six main categories: business and professional bodies, trade unions, womens’ organizations, human rights groups, religious organizations and advocacy-based NGOs.” (Robinson, 2016: 65). Antes deste período o reforço da sociedade civil estava mais relacionado com questões relacionadas com a Guerra Fria do que com o reforço da democracia (Robinson, 2016).

Quando os doadores adotam uma perspetiva de sociedade civil mais liberal, definem que estas organizações “occupy a public domain located between the family and the state, in which there is a shared consensus on democratic norms and respect for political pluralism.” (Robinson, 2016: 72).

Uma quantidade considerável de financiamento da cooperação para o desenvolvimento é canalizada para as organizações da sociedade civil através de ONG, por exemplo. Contudo, não é fácil perceber o que se destina a projetos de reforço institucional e à promoção da democracia, de projetos com objetivos mais específicos (Robinson, 2016).

A disponibilidade de financiamento proporciona um estímulo poderoso para que novas organizações se formem e/ou para que as organizações já existentes aumentem o número de membros (Robinson, 2016). O mesmo autor (2016) refere que o financiamento indiscriminado de organizações da sociedade civil acarreta riscos, na medida em que os

doadores podem encorajar a formação de organizações que se enraízam num determinado círculo ou organizações que têm objetivos potencialmente conflitantes, como, por exemplo, sindicatos e organizações patronais. A disponibilidade de financiamento pode também atrair organizações e indivíduos com agendas obscuras e antidemocráticas que servem para minar o consenso político e gerar conflitos sociais (Robinson, 2016). A disponibilidade de financiamento pode, igualmente, direcionar as ONG para a prestação de serviços, mesmo que em paralelo com a promoção de ações de incidência política e monitorização (Klees, 2008).

As fontes de financiamento das organizações da sociedade civil variam, podem ser internas (e.g. pagamento de cotas pelos membros) ou externas (e.g. financiamento de doadores internacionais) como é o caso da maioria das coligações/redes africanas pelo direito à educação (Verger and Novelli, 2012), pois o financiamento interno é residual.

Tendo em consideração a diversidade das organizações e dos seus membros a criação de coligações/redes, geralmente, implica a articulação de perspectivas opostas e/ou conflitantes num mesmo espaço, tornando o seu funcionamento um desafio constante (Verger and Novelli, 2012). As razões inerentes à constituição de coligações/redes de organizações da sociedade civil podem ser várias, entre elas a captação de financiamento ou o proporcionar de serviços inovadores (Verger and Novelli, 2012).

As organizações da sociedade civil têm desempenhado um papel crucial na promoção da educação para todos e na ênfase colocada na abordagem da educação como um direito humano. Contudo, não devemos descurar que as organizações da sociedade civil, durante quase toda a primeira década do movimento de *Educação para Todos*, iniciado na *Conferência de Jomtien em 1990*, tiveram uma participação menos expressiva, pois eram vistas essencialmente como prestadores de serviços na área da educação (Mundy and Murphy, 2001). Nos últimos anos, a nível global, as organizações da sociedade civil, principalmente desde a criação da CGE, têm coordenado as intervenções e tido uma maior voz na promoção da educação para todos (Verger and Novelli, 2012). Esta articulação global coordenada pela CGE, originou que no *2015 World Education Forum* e na definição dos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* as questões inerentes aos direitos, equidade, inclusão e aprendizagem ao longo da vida fossem reforçadas. Um outro fator foi a criação do *Civil Society Education Fund* (CSEF), no âmbito da *Parceria Global pela Educação* (Menashy, 2016)². Desta forma, este trabalho em rede de várias organizações “is one of the best ways to ensure that one day all children in the world will enjoy relevant and quality education.” (Verger and Novelli, 2012: 15). Porém, este aumento de influência das organizações da sociedade civil pode ser associado, também, a um movimento de crescendo de privatização, coincidindo com a redução do papel do estado e com a sua deslegitimação (Menashy, 2016).

No que diz respeito à educação, organizações da sociedade civil, como sindicatos, ONG e coligações/redes de ativistas, têm vindo a ter uma voz importante no campo das políticas educativas globais (PEG)³, desempenhando um papel duplo neste diálogo global, atuando ao mesmo tempo como agentes de emancipação e regulação (Macpherson, 2016; Menashy, 2016). Verger e Novelli (2012: 167) identificaram que o relacionamento entre as ONG e os sindicatos dos professores é “potentially, a contentious issue that is susceptible to affecting the internal cohesion and level of inclusiveness of EACs [Education for All Coalitions].”

2 Para uma discussão mais detalhada sobre este Fundo ver, por exemplo Rambla, Xavier, et al. 2017. “Meeting Development Goals: Evidence from the Civil Society Education Fund.” *Development in Practice* 27, n.º 6 (2017/08/18): 851-864. <http://dx.doi.org/10.1080/09614524.2017.1343275>.

3 Verger, Novelli and Altinyelken, 2012; Robertson, 2012.

Neste contexto de PEG, os países do Sul global têm uma intensidade de influências globais superior, pois são essencialmente os mais pobres, com uma grande dependência de ajuda externa em termos de financiamento, informação e de especialistas (Verger, Novelli and Altinyelken, 2012). Nestes contextos há também uma grande possibilidade - material e ideológica - para agentes externos definirem agendas e prioridades nos países (Verger, Novelli, and Altinyelken, 2012). No processo em curso das PEG há a emergência de novos atores que constroem, criam e implementam políticas educativas no âmbito das fronteiras nacionais, encontrando-se entre eles atores privados transnacionais, organizações de investigação e *policy entrepreneurs*, que promovem as formas de PEG que consideram adequadas (Verger, Novelli and Altinyelken, 2012; Ball, 2012).

Não devemos, igualmente, descurar que os países periféricos e semiperiféricos, estão mais expostos às influências transnacionais e supranacionais. É o caso dos países africanos, pelo menos a sua maioria e os pequenos estados, como por exemplo a Guiné-Bissau fundamentalmente devido à fragilidade dos estados à sua condição pós-colonial e “dependency of their economies upon transnational markets and global socio-political trends.” (Crossley, 2001: 219; Williams, 2009).

Historicamente, também não devemos negligenciar o facto que a educação tem sido um terreno de disputas e de uma *dominação epistemológica*, porém a sua legitimação tem-se processado a diferentes ritmos históricos e sociais que não podem ter uma leitura centrada unicamente em pressupostos externos (ver, por exemplo, Jansen, 2003; Le Grange, 2013; Kassaye, 2013). Assim, as perspetivas dominantes veiculam as suas ideias, os seus valores e as suas visões do mundo (e.g. Jansen, 2003; Le Grange, 2013; Kassaye, 2013; Sou-dien, 2010).

Campanha Global pela Educação e as coligações/redes nacionais

A CGE assume-se como a maior e a mais ativa rede que reúne ONG e a Internacional da Educação - federação de associações e de sindicatos da área da educação (Verger and Novelli, 2012). A CGE, no âmbito da sua ação, promove e reforça ativamente as coligações/redes pelo direito à educação a nível regional e nacional. Estas organizações traçaram as *Recomendações Parktonian* (Joanesburgo, 2006), a fim de estreitar a parceria estratégica entre ONG e Sindicatos de Professores e alcançar uma educação de qualidade para todos. Mais recentemente (abril, 2016) foram criadas as *Recomendações de Dakar* para definir formas concretas para implementar a nova Agenda de Educação.

Neste quadro a nível nacional e regional há as coligações/redes Africanas de Educação, que foram criadas após o *Fórum Mundial de Dakar*, em 2000, com o intuito de assegurar uma educação para todos até 2015, aspeto que é bem visível no nome escolhido por cada uma delas. Estas coligações/redes, a nível regional integram a *Africa Network Campaign on Education for All* (ANCEFA)⁴. Ao analisar a centralidade de várias organizações na arquitetura da cooperação para o desenvolvimento na área da educação, Menashy e Shields (2017), constataram que a ANCEFA aparece como uma das 20 organizações mais centrais a nível global. Porém esta centralidade não significa uma diminuição da influência dos doadores, uma vez que as coligações/redes continuam dependentes do seu financiamento (Menashy and Shields, 2017).

⁴ Para mais informações sobre a ANCEFA ver, por exemplo, www.ancefa.org ou <http://www.osisa.org/education/africa-network-campaign-education-all-ancefa> (Consult. 21.set.2017).

Os PALOP têm todos uma coligação/rede nacional de educação e são membros da ANCEFA da qual recebem apoio técnico, em particular no âmbito *Civil Society Education Fund* (atualmente, Angola e São Tomé e Príncipe não fazem parte deste fundo). Estas coligações/redes têm com membros sindicatos de professores, organizações de mulheres, de jovens e de pessoas com deficiência, pessoas individuais, organizações não-governamentais, associações locais e organizações não-governamentais internacionais com ação local (e.g. Action Aid Moçambique).

Para o caso em análise, importa fazer uma breve caracterização das coligações/redes da Guiné-Bissau e de Moçambique⁵.

Na Guiné-Bissau, a Rede da Campanha de Educação para Todos - Guiné-Bissau (RECEPT-GB) foi fundada a 25 de abril de 2006, legalizada a 06 de junho de 2006 e registada a 14 de julho de 2010. Com sede em Bissau e polos nas regiões, é composta por 22 organizações-membro e por membros individuais.

A RECEPT-GB desenvolve campanhas de sensibilização (Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2015), estudos, programas de rádio e prestações de serviços para outras organizações. O único financiamento de que beneficia, via CSEF, é crucial para o funcionamento da Rede.

O Movimento de Educação para Todos (MEPT), de Moçambique, foi fundado em 1999, sob a forma de um fórum e obteve estatuto legal, enquanto organização, em 2008. Possui cerca de 200 membros a nível nacional e é filiado na ANCEFA e na CGE (Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2015), tal como a RECEPT-GB. Devido ao número de ações de advocacia com foco no direito à educação para todos é reconhecido como um interlocutor privilegiado com as instâncias governamentais (Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2015). Tem o apoio financeiro do CSEF, da PGE, da Action Aid e da União Europeia, através de um projeto de parceria OXFAM/IBIS - ANCEFA.

Análise e discussão dos dados

Da análise dos dados efetuada parece claro que as organizações internacionais/ transnacionais desempenharam um papel preponderante na criação e na consolidação das coligações/redes dos países em análise e continuam a ser cruciais nas práticas de incidência política. Num estudo da *Campanha Nacional pelo Direito à Educação* (2015), evidencia-se que o financiamento externo influencia este tipo de ações, que em alguns casos podem ser consideradas desajustadas para o país. Este processo está alinhado com o referido no âmbito das PEG, onde agentes externos definem as agendas e as prioridades dos países (Verger, Novelli and Altinyelken, 2012; Ball, 2012). Porém, seria simplista considerar que apenas os agentes externos desempenham um papel nestes processos de decisão e mobilização das coligações/ redes, pois as pessoas nas periferias não são atores passivos, são ao mesmo tempo criadores e intérpretes, produzindo, assim, um terceiro espaço que “must be viewed as contested terrain where the indigenous comes up against barriers not just from the usual external quarters, but from within” (George and Lewis, 2011: 730).

5 Para mais informações e uma problematização sobre sociedade civil na Guiné-Bissau e em Moçambique ver, por exemplo, Francisco, Antonio (2009), “Sociedade Civil em Moçambique: Expectativas e Desafios.” In *Desafios Para Moçambique 2010*, edited by Luís de Brito, et al., 51-106, Maputo: IESE; Ilal, Abdul, Tanja Kleibl, and Ronaldo Munck. 2014. *Interrogating Civil Society: A View from Mozambique*. Edited by DSAI. DSAI working paper 2014/002: DSAI; Barros, Miguel de. 2012. “A Sociedade Civil Face ao Processo de Democratização e Desenvolvimento na Guiné-Bissau (1991-2011).” *Africana Studia*, n.º 18: 71-82; Temudo, Marina. 2015. “Running with the Hare and Hunting with the Hounds in Guinea-Bissau: The Politics of Ngo and State Development.” *Politique africaine* 1, n.º. 137: 129-149. <http://dx.doi.org/doi:10.3917/polaf.137.0129>.

Nas entrevistas que conduzimos os participantes deixam claro que se não fosse o financiamento do CSEF as ligações/redes teriam grandes dificuldades operacionais. Este facto reforça o papel que este *Fundo* desempenha no funcionamento das ligações/redes nacionais de educação e como a articulação global da sociedade civil (Menashy, 2016) possibilita o funcionamento destas a nível nacional. Assim, torna-se essencial a participação das ligações/redes nos processos locais da *Parceria Global pela Educação* (e.g. no Grupo Local de Educação, espaço privilegiado de partilha entre atores educativos e de influência política). Por seu lado, Verger e Novelli (2012) referem que as fontes de financiamento da maioria das ligações/redes africanas pelo direito à educação são externas.

Desta forma, torna-se evidente que a disponibilidade de fundos internacionais é uma condição para que ações de promoção da educação para todos ocorram, ainda que algumas possam ser condicionadas por objetivos previamente definidos, que restringem as áreas de ação; pelo financiamento disponível e/ou pela capacidade de execução de cada ligação/rede.

O caso da Guiné-Bissau corrobora o facto de o financiamento direcionar as ações e atividades das organizações da sociedade civil para a prestação de serviços (Klees, 2008), pois no currículo da RECEPT-GB constam prestações de serviços a outras organizações, nomeadamente em campanhas de sensibilização, estudos ou recenseamentos.

Ao realizarmos uma análise comparada entre as ligações/redes em exame o primeiro aspeto que se destaca é a matriz fundadora de cada uma. A RECEPT-GB parece ter sido criada, essencialmente, por mecanismos endógenos e por impulso de membros dos sindicatos dos professores, tendo em vista a captação de fundos internacionais e a promoção da educação para todos, desígnio presente na Guiné-Bissau desde a luta pela independência. O MEPT foi criado num contexto de uma forte presença de ONG internacionais, entre os seus membros existe, apenas, um sindicato de professores com fortes ligações à FRELIMO (Frente de Libertação de Moçambique) maior partido Moçambicano responsável por governar o país desde a independência, em 1975. O MEPT parece ter sido criado, essencialmente, por mecanismos exógenos.

Tendo estes aspetos em consideração, os diferentes contextos e realidades vividas nos países desempenham um papel crucial na forma como as organizações são criadas e no caminho que trilharam, como referiu Marx “men make history, but not in circumstances of their own choosing” (Dean, K. *et al.*, 2006: 162).

Enquanto na Guiné-Bissau o multipartidarismo contribuiu para que os sindicatos se desvinculassem do PAIGC (Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde), partido único até então (Barros, 2012) e para que fossem criados vários sindicatos (e.g. SINAPROF e SINDEPROF), no caso de Moçambique esta desvinculação parece ter acontecido de forma menos efetiva, existindo apenas um sindicato dos professores cuja matriz fundadora é a organização dos professores da altura do partido único. Como salientou um dos entrevistados:

“O sindicato está muito ligados ao partido [FRELIMO] e é uma organização que tem por base a organização que na altura do partido único agregava os professores.” [Entrevistado 1].

Este aspeto parece ser a razão pela qual a participação dos sindicatos dos professores e/ou de seus membros nas ligações/redes dos dois países é diferente. Os dados de Moçambique são claros na medida em que a participação do sindicato é reduzida, havendo alguma desconfiança dos membros da Coligação/Rede que não estão ligados ao sindicato

dos professores, por causa do potencial conflito de interesses por ser o único sindicato e ter ligações estreitas com a FRELIMO e consequentemente, com o governo.

A título exemplificativo um dos entrevistados refere o caso da negociação, no ano de 2016, do pagamento de um subsídio aos professores, onde o sindicato dos professores participou na comitiva que reuniu com o Ministério da Educação. Foi mencionado que durante toda a negociação os membros do sindicato dos professores não demonstraram uma posição forte alinhada com o que havia sido acordado no seio do MEPT, muito possivelmente por se “encontrar no meio da ponte” [Entrevistado 1]. Isto é, por um lado defende os professores e os seus direitos, por outro a sua vinculação ao partido no poder não permite ir mais longe nas reivindicações.

Porém, ao mesmo tempo, parece haver um reconhecimento que o MEPT, também, não tem dialogado muito com o sindicato. Este aspeto vai ao encontro do referido por Verger e Novelli (2012), quando analisam a relação entre as ONG e os sindicatos dos professores nas coligações/redes pelo direito à educação, indicando que implicam a articulação de perspetivas opostas e/ou conflitantes num mesmo espaço.

No caso da RECEPT-GB, a participação dos sindicatos nas atividades da Coligação/Rede parece ser frequente, havendo uma grande interação com as atividades realizadas. Como refere um dos entrevistados:

“Participam na nossa luta diária pelas questões de acesso... também participam na pesquisa, sobretudo este ano nós fizemos uma pesquisa da educação na pequena infância e das crianças com necessidades educativas especiais. Participaram também no recenseamento que se realizou.” [Entrevistado 2].

Um outro fator que se destaca dos dados é que enquanto o secretariado do MEPT é assegurado por pessoas com um passado ligado às ONG, no caso da RECEPT-GB o secretariado é assegurado por uma pessoa que tem um passado como dirigente sindical:

“como sabe já não sou presidente do sindicato, era incompatível com as funções que tenho agora. Tenho uma ligação histórica com os sindicatos (...) agora sou apenas membro e isso não gera nenhum tipo de incompatibilidade” [Entrevistado 2].

Considerações finais

O presente artigo analisou, de forma exploratória, o papel que os sindicatos de professores desempenham nas coligações/redes pelo direito à educação na Guiné-Bissau e em Moçambique e as tensões que emergem deste processo.

De uma forma global, o funcionamento das duas coligações/redes em análise para o seu funcionamento depende em larga medida do financiamento externo. Este facto parece orientar as ações advocacia realizadas, principalmente no caso da Guiné-Bissau que, atualmente, depende inteiramente do CSEF, para funcionar. Porém, não devemos ter uma perspetiva demasiado simplista e realizar uma leitura centrada unicamente em pressupostos externos, pois as pessoas nas periferias não são atores passivos, são ao mesmo tempo criadores e intérpretes.

O facto de a RECEPT-GB e o MEPT dependerem em larga medida do financiamento do CSEF revela a sua importância para a sobrevivência destas coligações/redes e como é crucial que se envolvam nos processos nacionais da *Parceria Global pela Educação* (e.g. do

grupo local de educação), de modo a influenciar ou monitorar políticas educativas e contribuir para que se alcancemos compromissos nacionais na Agenda de Educação 2030. No âmbito de parcerias com outras organizações estas coligações/redes têm conseguido desenvolver atividades de prestação de serviços, que, juntamente, com as cotas dos membros contribuem para o seu funcionamento.

Os dados indicam que os diferentes contextos e realidades vividas nos países desempenham um papel crucial na forma como as coligações/redes são criadas e a forma como as organizações sindicais dos professores participam. No caso em análise, podemos observar que os sindicatos dos professores são mais ativos e influentes na coligação/rede do país (Guiné-Bissau), onde são tradicionalmente mais fortes, interventivos e/ou existe pluralidade sindical. Por outro lado, num contexto marcado por uma forte presença de organizações da sociedade civil internacionais/transnacionais com menor pluralidade sindical (Moçambique) as organizações da sociedade civil são menos ativas e influentes na coligação/rede, tendo uma relação tensa e uma menor participação dos sindicatos nos processos de tomada de decisão. Esta tensão leva a um fraco diálogo entre as ONG e o sindicato dos professores, para além de impedir que o sindicato potencie a sua pertença na coligação/rede, para que as suas reivindicações sejam difundidas sem o seu rosto.

A participação dos sindicatos nas coligações/redes parece pautada pelo contexto histórico do seu surgimento e pelo perfil dos responsáveis do secretariado executivo - no caso da Guiné-Bissau este órgão é coordenado por uma pessoa com passado sindical, no do MEPT com um passado ligado às ONG. Tal, a par, do anteriormente mencionado parece indicar que a RECEPT-GB foi criada, essencialmente, por mecanismos endógenos e o MEPT por mecanismos exógenos.

De futuro consideramos que seria relevante aprofundar a temática e a análise alargando a amostra para os restantes países de língua oficial portuguesa; recolher mais dados de natureza empírica, para se compreender em que circunstâncias as coligações/redes e suas organizações membro desempenham um papel duplo, enquanto agentes de emancipação e regulação.

Referências bibliográficas

- Ball, Stephen J. (2012), *Global Education Inc: New Policy Networks and the Neo-Liberal Imaginary*, Londres: Routledge.
- Barros, Miguel de (2012), “A Sociedade Civil Face ao Processo de Democratização e Desenvolvimento na Guiné-Bissau (1991-2011).” *Africana Studia*, n.º 18: 71-82.
- Campanha Nacional pelo Direito à Educação (2015), *Estudo Exploratório Sobre a Situação da Educação nos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa: Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe*. Edited by Campanha Nacional pelo Direito à Educação: Campanha Nacional pelo Direito à Educação.
- Crossley, Michael (2001), “Cross-Cultural Issues, Small States and Research: Capacity Building in Belize.” *International Journal of Educational Development* 21, n.º 3 (5//): 217-229. [http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0738-0593\(00\)00030-4](http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0738-0593(00)00030-4).
- Dean, K., et al. (2006), *Realism, Philosophy and Social Science*, Hounsmills: Palgrave McMillan.
- Francisco, Antonio (2009), “Sociedade Civil em Moçambique: Expectativas e Desafios.” In *Desafios Para Moçambique 2010*, edited by Luís de Brito, et al., 51-106, Maputo: IESE.

- George, June, and Theodore Lewis (2011), "Exploring the Global/Local Boundary in Education in Developing Countries: The Case of the Caribbean." *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 41, n.º 6 (2012/10/01): 721-734. <http://dx.doi.org/10.1080/03057925.2011.579712>.
- Ilal, Abdul; Tanja Kleibl and Ronaldo Munck (2014), *Interrogating Civil Society: A View from Mozambique*. Edited by DSAI. *DSAI working paper 2014/002*: DSAI.
- Jansen, Jonathan D. (2003), "What Education Scholars Write About Curriculum in Namibia and Zimbabwe." In *International Handbook of Curriculum Research*, edited by William Pinar, 471-478. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kassaye, Woube (2013), "Curriculum Development and Research in Ethiopia." In *International Handbook of Curriculum Research*, 161-182: Routledge.
- Katz, Hagai (2007), "Gramsci, Hegemony and Global Civil Society Networks." *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales* 12: 0-0. Accessed 21 setembro 2017
- Klees, Steven J. (2008), "Ngos, Civil Society, and Development: Is There a Third Way?" *Current Issues in Comparative Education* 10, n.º 1/2: 22-25.
- Le Grange, Lesley (2013), "Curriculum Research in South Africa." In *International Handbook of Curriculum Research*, edited by William F. Pinar, 466-475: Routledge.
- Macpherson, Ian (2016), "An Analysis of Power in Transnational Advocacy Networks in Education." In *The Handbook of Global Education Policy*, edited by Karen Mundy, et al., 401-418. Chichester: John Wiley & Sons.
- Menashy, Francine (2016), "Understanding the Roles of Non-State Actors in Global Governance: Evidence from the Global Partnership for Education." *Journal of Education Policy* 31, n.º 1 (2016/01/02): 98-118. <http://dx.doi.org/10.1080/02680939.2015.1093176>.
- Menashy, Francine and Robin Shields (2017), "Unequal Partners? Networks, Centrality, and Aid to International Education." *Comparative Education*: 1-23. <http://dx.doi.org/10.1080/03050068.2017.1323822>.
- Mundy, Karen, and Lynn Murphy (2001), "Transnational Advocacy, Global Civil Society? Emerging Evidence from the Field of Education." *Comparative Education Review* 45, n.º 1: 85-126. <http://dx.doi.org/10.1086/447646>.
- Rambla, Xavier, et al. (2017), "Meeting Development Goals: Evidence from the Civil Society Education Fund." *Development in Practice* 27, n.º 6 (2017/08/18): 851-864. <http://dx.doi.org/10.1080/09614524.2017.1343275>.
- Robinson, Mark (2016), "Strengthening Civil Society in Africa: The Role of Foreign Political Aid." *IDS Bulletin; Vol. 47, No 2A (2016): States, Markets and Society - New Relationships for a New Development Era*. <http://dx.doi.org/10.19088/1968-2016.180>.
- Soudien, Crain (2010), "What to Teach the Natives": A Historiography of The curriculum Dilemma in South Africa." In *Curriculum studies in South Africa: Intellectual Histories and Present Circumstances*, edited by William F. Pinar, 19-50, New York: Palgrave Macmillan.
- Temudo, Marina (2015), "Running with the Hare and Hunting with the Hounds in Guinea-Bissau: The Politics of Ngo and State Development." *Politique africaine* 1, n.º 137: 129-149. <http://dx.doi.org/doi:10.3917/polaf.137.0129>.
- Verger, A.; M. Novelli and Altinyelken, H. K. (2012), "Global Education Policy and International Development: An Introductory Framework." In *Global Education Policy*

and International Development: New Agendas, Issues and Policies, edited by Verger, A.; Novelli, M. and Altinyelken, H. K., 3-31, Londres: Bloomsbury Academic.

Verger, Antoni and Mario Novelli (2012), *Campaigning for 'Education for All': Histories, Strategies and Outcomes of Transnational Social Movements in Education*, Rotterdam: Sense Publishers.

Williams, L. (2009), "Globalisation of Education Policy: Its Effects on Developing Countries." In *Globalisation, Policy and Comparative Research. Discourses of Globalization*, edited by Joseph Zajda and Val Rust, 77-92: Springer Netherlands.

Acrónimos

ANCEFA - Africa Network Campaign on Education for All

CGE - Campanha Global pela Educação

CSEF - Civil Society Education Fund

EPT - Educação Para Todos

FRELIMO - Frente de Libertação de Moçambique

ONGs - Organizações Não-Governamentais

PAIGC - Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

PEG - Políticas Educativas Globais

RECEPT-GB - Rede da Campanha de Educação para Todos - Guiné-Bissau

Les femmes et le syndicalisme au Togo de 1990 à 2006

Lassey Agnélé*

pp. 153-165

Introduction

L'année 1990 marque au Togo, le début d'un processus de démocratisation fait à la fois de luttes sociales et politiques qui ont vu les syndicats être au cœur de tous les combats. Dans un contexte où les leaders de ces organisations sont tous des hommes, l'action de la gente féminine est minorée, voire totalement occultée. Cette situation fait croire que les femmes ont été absentes de toutes ces luttes. En réalité, en dépit, de la forte présence masculine dans les syndicats, les femmes y ont joué un rôle important. Ainsi, il reste à éclaircir réellement et à préciser leur rôle durant cette période importante de l'histoire du Togo. Une interrogation s'impose alors: quelle fut la contribution réelle des femmes aux luttes politiques et sociales au sein du mouvement syndical de 1990 à 2006?

Pour répondre à cette interrogation, nous avons consulté une documentation primaire constituée essentiellement des journaux de l'époque. Nous avons aussi interrogé les témoins, souvent les acteurs et les actrices des événements dont il est question dans la présente contribution. Nous avons également eu recours aux ouvrages généraux et spécifiques pour avoir des informations complémentaires.

Grâce à toutes ces sources, nous avons répondu à la question posée ci-dessus en quatre parties. D'abord, nous avons fait un aperçu historique de l'engagement des femmes dans les luttes sociales, politiques et syndicales. Ensuite, nous avons retracé la participation des femmes aux différents mouvements de revendication de la période de 1990 à 1994. Puis, nous avons analysé leur implication dans les actions syndicales au moment du pourrissement de la situation socio-politique de 1994 à 2005. Enfin, nous avons présenté leurs apports dans les négociations qui ont abouti à l'adoption du nouveau code de travail en 2006.

1. Historique de l'engagement social, politique et syndical des femmes jusqu'au début des années 1990

Comprendre la participation des femmes aux événements de 1990 à 1994 nécessite de retracer brièvement ici le lent processus de la féminisation du mouvement syndical. Cette évolution est partie de l'engagement des femmes dans les actions politiques et sociales pour finalement aboutir à une plus grande implication dans le syndicalisme.

* Faculté des sciences de l'homme et de la société, Université de Lomé.

Comme on le sait, même s'il a existé un précédent sous le Front populaire, le syndicalisme dans les colonies françaises d'Afrique ne s'est véritablement constitué qu'au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale (Fonteneau, 2004: 11-25). Ces syndicats, nés dans le contexte de décolonisation, orientèrent rapidement leurs actions vers le refus de la domination coloniale. Ils s'opposèrent à l'administration coloniale et se rallièrent souvent aux partis politiques, devenant ainsi l'une des principales composantes de la lutte pour l'émancipation politique. Après l'accession de ces colonies à l'indépendance, en 1960, il s'est enclenché une évolution qui finit par mettre presque tous les syndicats dans une situation de dépendance vis-à-vis du politique. Souvent, ce ne fut qu'à la faveur de l'ouverture démocratique des années 1990 qu'ils regagnèrent leur autonomie (Ceras, 1999: 44-49).

Au Togo, ces péripéties furent souvent et surtout le fait des hommes très largement majoritaires dans ces institutions, y compris dans les instances de direction. Les femmes, bien que n'étant pas totalement absentes, se retrouvaient souvent en retrait, y jouant, pour l'essentiel, le rôle d'agent de propagande et de mobilisation. Leur intérêt pour les luttes syndicales fut progressif, même si elles ont été des actrices majeures des combats sociaux et politiques menés dans le pays (Aduayom *et alia*, 2005: 583-588). Il faut rappeler ici la révolte des Loméennes de 1933 au sujet de la hausse des taxes sur les places au marché et leur engagement massif pour la cause nationaliste au sein du Comité de l'unité togolaise (CUT) et de ses alliés, un courant qui réclamait l'indépendance immédiate (Almeida-Ekué (d'), 1992: 40). C'est donc de façon naturelle que les femmes ont progressivement fait leur apparition dans le champ syndical. Une première étape a été leur regroupement au sein des associations affiliées aux partis politiques comme l'illustre la création de l'Union des femmes togolaises (UFEMTO) en novembre 1959. Cette organisation, présidée par Dina Olympio, l'épouse du Premier Ministre devenu Chef de l'Etat après la proclamation de l'indépendance en 1960, et dont la Secrétaire générale était Marguerite Tréno, n'était qu'un relais du CUT. Mais, elle était aussi un cadre qui a permis aux femmes d'exercer un engagement social. Cette association, composée en grande partie de commerçantes, a milité pendant longtemps en faveur de la protection de l'enfant, de l'éducation et l'émancipation de la femme togolaise dans tous les domaines¹.

On peut aussi mentionner un nouveau processus enclenché après la prise du pouvoir par l'armée en 1967. Les militaires, conscients de l'importance de la femme en tant que force productive de premier plan et force politique potentielle, ne manquèrent pas non plus de faire appel à elles et de les organiser. Ainsi, le 29 mars 1972, l'Union nationale des femmes du Togo (UNFT) vit le jour en tant que l'une des premières structures nationales d'intégration de la femme au développement². L'intensification des efforts du gouvernement et des femmes elles-mêmes aboutit à la création d'un Secrétariat d'Etat devenu rapidement un ministère chargé de la Promotion de la femme³ et doté d'un organe technique, la Direction générale de la condition féminine (DGCF), créée en 1977. Dans le projet de promotion de la femme initié par les militaires, il avait été décidé de lancer un programme d'éducation sociale à leur intention. Les actions adéquates furent ainsi mises sur pied,

1 Annuaire du Togo, Service de l'information du gouvernement du Togo, 1962, p. 71.

2 Dixième anniversaire du Rassemblement du peuple togolais (RPT), Allocutions et discours du Président-Fondateur 1969-1979, tome 2, juillet 1973 à novembre 1976, les Nouvelles éditions africaines, Lomé-Dakar-Abidjan, 1979, pp. 825-826.

3 En effet, pour marquer son intérêt à l'intégration de la femme dans tous les secteurs d'activité, le président Eyadema, le 31 janvier 1977, procéda à un important remaniement ministériel et ajouta pour la première fois à la nouvelle équipe gouvernementale une femme, Mme Biyémi Kekeh, Secrétaire d'Etat au Ministère de la santé publique, chargée des Affaires sociales et de la promotion féminine. A partir de 1978, suivront d'autres femmes qui vont participer également au gouvernement de 1978 à 1990 (Agba, 2009: 118-156- 174-217).

avec un accent particulier sur le programme de l'alphabétisation des femmes et des jeunes filles; l'éducation, la sensibilisation et l'information des masses et l'assistance à la mère de famille. En fait, ce programme d'éducation couvrait tout un éventail d'activités relatives à la nutrition, à la santé, à la protection de la santé de la mère et de l'enfant, à la multiplication des points d'eau, à l'initiation des femmes à la construction des foyers améliorés⁴. Sur le plan de la législation, l'un des acquis de la promotion de la femme fut l'adoption du code des personnes et de la famille, promulgué le 31 janvier 1980⁵.

Ce bref historique montre en réalité que les actions des femmes après l'indépendance, n'eurent pas un caractère de contestation ou de revendication. Elles n'étaient donc pas forcément liées au syndicat. Les femmes furent ainsi de fidèles collaboratrices du pouvoir en place. La plupart d'entre elles, adhérentes des associations de développement, militaient plutôt pour la promotion de la femme. Leur objectif était d'améliorer leurs conditions sociales et de se faire reconnaître leurs droits.

De ce fait, elles étaient de véritables soutien du gouvernement. Ainsi, de nombreuses femmes se retrouvèrent au premier plan dans le paysage politique national, notamment en assumant de hautes charges au sein de l'Etat⁶. Certaines ont été des ténors du CUT, à l'image d'Ablodé Bayi. Dans la même veine, après la chute du régime du CUT, d'autres ont soutenu le régime du président Nicolas Grunitzky, comme le montre le témoignage d'Innocentia Aboli publié par un journal: «Ces femmes-là sont pour la plupart, des progressistes (membres à l'époque du Parti togolais du progrès de Nicolas Grunitzky).»⁷ D'autres encore ont été les meilleurs soutiens du régime Eyadema qui a succédé à celui de Grunitzky. De ce fait, qu'elles soient *cutards* (du CUT), progressistes (du Parti togolais du progrès -PTP) ou *rptistes* (du Rassemblement du peuple togolais -RPT), elles ont accompagné et défendu les différents partis de l'échiquier politique national (Aduayom et alia, 2005: 587-598).

Il y a lieu aussi de souligner que l'engagement des femmes ne fut pas que politique et social. Il fut aussi syndical. En effet, les femmes se regroupèrent très tôt au sein des syndicats, à côté de leurs collègues masculins au fur et à mesure qu'elles intégrèrent nombreuses le monde du travail salarié ou de l'artisanat. Des secteurs comme l'enseignement, l'administration publique, les entreprises privées... furent les plus concernés, étant entendu que le commerce était celui dans lequel elles étaient actives depuis longtemps. Dans certains autres syndicats, on pouvait même constater une forte prédominance féminine (Nations Unies, 1989). On peut ainsi mentionner, entre autres, le Syndicat national des coiffeurs et coiffeuses du Togo (le Synacoifto) et le Syndicat national des tailleurs et couturières du Togo (le Syntacto). En réalité, il y avait plusieurs syndicats dans lesquels les femmes furent présentes et très actives. Dans ces deux organisations, comme dans toutes les autres, les femmes jouèrent un grand rôle, notamment dans leur structuration, le suivi des filles en apprentissage, l'organisation des examens, les festivités de libération, les mouvements d'entraide et de coopératives syndicales et la direction des syndicats, etc.

Il faut souligner aussi que depuis la prise du pouvoir par l'armée, surtout à partir de 1973, année de création de la Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT), la lo-

4 Togo-Presse, Edition spéciale, n.° 4940 du lundi 13 janvier 1997, pp. 36-37.

5 Philippe David, *21 ans de législation togolaise (ordonnances, lois, décrets)*, Vol. I: 1967-1987, tables annuelles commentées, Lomé, Imprimerie Edition, 1988, p. 119.

6 En effet, en 1986, dix femmes ont siégé au bureau du comité central du RPT, une autre instance du parti. Mis à part ces faits, on peut également noter que des femmes ont été nommées préfets, présidentes de la cour d'appel, directrices de cabinet etc. (Togo-Presse, Edition spéciale, n.° 4940, du lundi 13 janvier 1997, p. 40).

7 Jeune Afrique économie, mars 1992.

gique qui prévalut, fut celle du syndicalisme de participation qui proscrivait toute action revendicative en dehors du RPT dont la CNTT était une aile marchande. Ainsi, les syndicalistes, y compris les femmes, furent obligés de collaborer avec le régime militaire.

Souvent, le 1^{er} mai était l'occasion pour ces syndicats de manifester à travers les parades dans les villes du Togo. Les plates-formes revendicatives remises au gouvernement par l'intermédiaire du Secrétaire général de la CNTT, confédération syndicale unique entre 1973-1990, étaient loin des préoccupations des travailleurs. Cette situation donnait ainsi au mouvement syndical togolais des allures d'un syndicalisme de parade et de festivité très bien soumis au parti unique (Ceras, 1999: 38-42)

Ainsi, dans le cadre syndical, on peut dresser trois constats essentiels relatifs aux femmes. D'abord, une présence féminine qui prit progressivement de l'importance, mais qui fut assujettie aux hommes. Ensuite, une implication dans les activités essentiellement professionnelles et sociales au sein des syndicats. Enfin, la collaboration, comme leurs collègues masculins, avec le pouvoir en place.

Le contexte ainsi décrit, changea radicalement à partir de l'ouverture démocratique des années 1990 qui permit la liberté syndicale, donc une pluralité de syndicats et une liberté d'actions revendicatives. Les femmes se retrouvèrent ainsi dans tous les courants syndicaux et participèrent à toutes les formes de luttes syndicales.

2. Participation des femmes aux revendications sociales et politiques de 1990 à 1994

A partir de 1990, où la plupart des pays africains étaient secoués par des actions contestataires de toutes les couches sociales, visant à déstabiliser les pouvoirs en place, les femmes au Togo se mobilisèrent également et furent associées aux mouvements de revendications qui finirent par prendre une orientation politique et syndicale.

Le 5 octobre 1990, la contestation devint générale lorsque Doglo et Logo, deux étudiants accusés de distribuer des tracts hostiles au régime et incitation de l'armée à la révolte, furent reconnus coupables et condamnés à cinq ans de prison. Les populations révoltées, mirent en jeu une multiplicité de moyens d'action pour exprimer leur mécontentement. Toutes les formes d'expression furent utilisées allant de la critique acerbe des médias privés à la grève, aux pétitions et aux actions locales qui se traduisaient parfois par des épreuves de force (Kibalo, 2014: 702). Ainsi, les avocats qui étaient les premiers à protester contre cette manière d'agir du pouvoir, créèrent l'Association pour la promotion de l'Etat de droit (APED). Celle-ci, dans une déclaration du 10 octobre 1990, proposait la libéralisation de la vie politique, associative et syndicale, la convocation d'une conférence nationale, suivie d'une période de transition qui devait déboucher sur la tenue d'élections libres et démocratiques. Mais le pouvoir en place proposa plutôt une sorte d'amnistie à accorder au cas par cas, provoquant ainsi l'indignation générale. Les étudiants qui étaient la branche la plus frondeuse, changèrent alors de stratégie, créèrent des associations réunies en collectif⁸ et associèrent les femmes togolaises aux mouvements de contestation. C'est ainsi que le 15 mars 1991, en utilisant l'argument de l'arrestation de leurs enfants et du traitement à l'acide de certains étudiants lors des manifestations du 12 mars sur le

⁸ Le Groupe de réflexion et d'action des jeunes pour la démocratie (GRAD) dirigé par Noviti Spéro Houmey, le Mouvement des étudiants en lutte pour la démocratie (MELD) présidé par Djolé Yoovodévi, l'Organisation universitaire de lutte pour la démocratie au Togo (OULDT) conduite par Paulin Aboli, le Front des étudiants en lutte pour la démocratie (CJFD) (Degli, 1996: 29).

campus, les étudiants réussirent à convaincre les femmes. Pour ce faire, un groupe de femmes dirigées par Olga Kavege dont le fils était incarcéré à la gendarmerie, assistée de quelques étudiantes et étudiants, sensibilisèrent les autres commerçantes du grand marché de Lomé. Leur descente dans la rue importait plus que tous les mouvements des jours à venir. En effet, considérées comme les meilleurs soutiens du gouvernement, les femmes représentaient un élément capital dans cette lutte pour la démocratie. Leur révolte était donc très attendue et devait parachèver le rejet de la dictature par le peuple dans sa totalité. Le président Eyadema tenta même d'aller les rencontrer sur leur chemin vers la présidence pour les calmer. Mais il fut reçu par un jet de pierres. En réponse à cette attitude, les militaires, sous les ordres du président Eyadema, les brutalisèrent sans ménagement, rompant ainsi le lien de tant d'années de franche collaboration. Les femmes désormais ne parlaient plus que de démocratie et de multipartisme⁹ (Degli, 1996: 32-33). Cependant, conscientes de la gravité de la situation et de l'insécurité qu'elle engendrait, les femmes décidèrent d'être beaucoup plus formelles, de s'organiser en association et de mettre en place des stratégies mieux définies, ne se comportant ni plus ni moins comme des partis politiques. Ce fut ainsi l'occasion pour les femmes beaucoup plus instruites de prendre le relais. Le Cercle des jeunes filles démocrates (FELD) dirigée par Eliane Amavigan vit le jour (Degli, 1996: 29), l'Alliance des femmes pour la démocratie au Togo (AFDT), présidée par Madé Aduayom, femme d'affaires, commerçante et membre du (HCR)¹⁰, l'Association de femmes pour la démocratie, présidée par Innocentia Aboli. Cette association a été créée en avril 1991 pour soutenir le processus démocratique. Enfin, le Front des associations des femmes commerçantes dont la vice-présidente est Innocentia Aboli. Dans ces associations, les femmes vont militer intensément aux côtés des partis politiques¹¹, et des leaders de l'opposition dont elles soutenaient les actions.

Dans ce même contexte, le monolithisme syndical caractérisé par une centrale unique la CNTT, se mua en un pluralisme marqué par l'existence de plusieurs centrales ou confédérations syndicales. Ces organisations, au nombre de six aujourd'hui, régèrent les nombreuses fédérations et syndicats professionnels du pays (Goeh-Akué, 2015: 5 et Kibalo, 2014: 223). Il s'agit de la Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT)¹², la Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)¹³, le Groupe des syndicats autonomes (GSA)¹⁴, l'Union nationale des syndicats indépendants du Togo (UNSI)¹⁵, l'Union

9 Mais un groupe de commerçantes, désireuses de profiter de la manifestation des femmes, essaya en vain de convaincre le président Eyadema en donnant d'autres raisons à ces manifestations. Pour elles, la cause de tout ce mécontentement proviendrait des nouveaux impôts sur les divers produits commercialisés, notamment les tissus, et qu'il suffirait de baisser les taxes sur ces produits pour que les femmes reviennent à de meilleurs sentiments (Degli, 1996: 32-33).

10 Jeune Afrique économie, mars 1992.

11 L'ouverture politique des années 1990 favorisa la création des partis politiques. Ceux-ci de plus en plus nombreux prirent le relais dans la mesure où c'étaient les associations qui jusque-là essayèrent de négocier avec le pouvoir en place. Les partis politiques, créés à partir de la loi du 2 avril 1991, jouèrent alors un rôle capital dans le processus de démocratisation au Togo (Lassey, 2014: 408).

12 Ancienne confédération unique qui a fini par se désolidariser du parti unique le 5 avril 1991. Elle regroupe 55 syndicats de base, répartis dans quatre fédérations: la fédération du secteur public, la fédération du secteur parapublic et privatisation, la fédération du secteur privé et informel et la fédération des retraités.

13 Ancienne CTTT qui regroupait jadis les travailleurs croyants du Togo (avril 1991). Aujourd'hui, elle regroupe 53 syndicats de base répartis au sein de huit fédérations professionnelles implantées dans les secteurs d'activités suivants: les mines, l'enseignement confessionnel, les transports, l'agroalimentaire, le commerce, l'habillement et le cuir, le bois et la construction, l'administration générale et les arts et la culture.

14 Créée en avril 1991, le GSA comprend cinq syndicats de base, le SYN BANK, le SYLPOSTEL, le SYNTEB, le SYNAMET et le SYNAPRETO

15 Créée le 19 mai 1991, l'UNSI comprend 22 syndicats professionnels du public et du privé.

générale des syndicats libres (UGSL)¹⁶, la Confédération générale des cadres du Togo (CGCT)¹⁷. Ces centrales syndicales, loin de réaliser l'unité syndicale en raison de l'obédience politique des différentes centrales syndicales se divisèrent en deux camps, l'un opposant au régime Eyadema et l'autre partisans du régime. En de rares occasions cependant, leurs revendications furent communes. Par exemple pour le paiement d'arriérés de salaires des fonctionnaires. Réunis en collectif des syndicats indépendants, l'UNSI, la CSTT et le GSA contribuèrent activement au succès de la grève illimitée de novembre 1992 à aout 1993 (Goeh-Akué, 2015: 20-23).

Mais il faut dire que dans le contexte de démocratisation, l'action directe des syndicats n'est pas perceptible dans la mesure où ceux-ci, en particulier le CSI s'était associé aux partis politiques, le FOD puisque l'intérêt du moment était de combattre le régime actuel. Leurs actions n'apparaissent qu'en filigrane à travers la lutte des autres forces revendicatives. Ce qui a forcément été fatal au syndicalisme togolais.

Cette analyse justifie amplement le manque de visibilité des femmes dans les syndicats puisque les actions de toutes les forces en présence notamment les associations, partis politiques, syndicats visaient un objectif commun, la conquête de la démocratie. Néanmoins, la situation va évoluer positivement à partir de 1994 aux termes des élections présidentielles et surtout après la conférence internationale tenue à Beijing en 1995.

3. Le syndicalisme des femmes au temps du pourrissement (1994-2005)

A partir du XX^e siècle, le rôle et la présence des femmes ont changé de façon spectaculaire. De plus en plus nombreuses sur le marché du travail, leur intérêt pour le syndicat devint manifeste. Par ailleurs, après la conférence de Beijing en 1995, les femmes se sont engagées à évoluer au même titre que les hommes dans tous les domaines. Bien qu'elles soient sous représentées dans la prise de décision syndicale, pour plusieurs raisons notamment l'existence de préjugés, la rigidité de certains règlements intérieurs, le manque de confiance des femmes en leurs propres compétences, le partage inégal des responsabilités familiales et surtout le caractère masculin de la «culture syndicale»¹⁸, nombre d'entre elles n'hésitèrent pas à s'engager dans les mouvements syndicaux.

En effet, les femmes vont s'impliquer davantage au niveau des syndicats de base. Elles accédèrent parfois à la tête de certains de ces syndicats, essentiellement ceux des corps de métiers regroupant les femmes.

On en trouvait également à la tête de certains syndicats mixtes tels que le Syndicat du personnel des services économiques et financiers du Togo, le SYNPESEFIT¹⁹. Ces femmes, malgré les difficultés et les préjugés existants, ont néanmoins réussi à faire leur preuve au sein de ces institutions. Par exemple Mme Adossi Amivi Essenam Véronique, membre du Syndicat des enseignants protestants du Togo (SEPT) depuis 1994, devint Secrétaire générale dudit syndicat en 2004. En 2005, elle est présidente de la Commission nationale des femmes de la CSTT. Ses actions syndicales étaient centrées sur la promotion de la

16 Elle comprend aujourd'hui 48 syndicats de base regroupés en six fédérations syndicales.

17 Essentiellement constitué de cadres de l'administration publique la CGCT a été créée le 4 juillet 1996; elle regroupe 11 syndicats de base, répartis dans deux fédérations, la FESCASEP et la FESEME.

18 Garcia Ada (dir.): *Les femmes dans les syndicats, une nouvelle donne*, consulté le 24/07/2016 à 17h15mn sur le site http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_fr_080403.pdf.

19 Ce dernier affilié à la CNTT avait à sa tête, Mme Lawson-Aloukounle Nadou, (coordinatrice générale de la Synergie des travailleurs du Togo (STT), entretien du 10 avril 2014 à Lomé.

femme dans le syndicat. Elle a également participé à l'institution d'un réseau de femmes syndicalistes et à l'animation des centres d'écoute pour les femmes violentées²⁰. Quant à Mme Akapko Vihuedé Assiba Claudine, elle devint en 1993 membre du SAINTJOP. Très dynamique, elle s'impliqua fortement dans le syndicat et occupa plusieurs postes notamment ceux de Secrétaire confédérale chargée des activités féminines de 1997-2001, présidente de la commission nationale des femmes de la CSTT de 2001-2005, Secrétaire générale adjointe chargée du genre-équité en 2005, Secrétaire confédérale en charge de la communication, membre du Conseil national du dialogue social (CNDS), représentante des travailleurs et enfin Secrétaire confédérale chargée de la communication de la Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT). Son parcours de militante a été marqué par plusieurs activités telles qu'encourager les femmes togolaises à plus de détermination dans l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Elle insiste également sur la participation des hommes aux initiatives de promotion des femmes. Elle participe, en outre, aux programmes de sensibilisation des jeunes filles à lutter pour leurs droits et devoirs²¹.

Mme Boutora-Takpa Guèda Koufoma Jeanne²² a adhéré au syndicalisme en mars 1997. Suite à cet engagement, elle a occupé plusieurs postes au sein du syndicat tels que Secrétaire générale des Femmes agents de la Compagnie d'énergie électrique du Togo (AFACEET) en 1999 et Secrétaire générale adjointe du Syndicat des travailleurs du secteur de l'électricité (SYNTRASEL) en octobre 2005. Au cours de son militantisme, elle a surtout mis l'accent sur l'augmentation du nombre de femmes déléguées (syndicales et du personnel) dans leur entreprise. Cet intérêt, à la participation massive des femmes aux activités du syndicat, l'a amené à proposer des femmes comme candidates à certains postes de responsabilité lors des élections.

Mme Akouété Geneviève épouse Aouissi a adhéré au syndicat de l'administration générale et des services assimilés du Togo (SYNTRAGISATO) en 1980. Suite à cette adhésion, elle occupa le poste de Présidente à la base en 1984. De 1990 à 1995, elle fut la coordinatrice des femmes des six syndicats de base affiliés à l'ISP. En 2003, elle fut élue Présidente nationale des femmes de la CNTT²³.

Au-delà de cette présentation, il apparaît que les femmes n'occupent pas véritablement des postes de responsabilité de premier plan. En effet, au niveau des centrales syndicales, aucune femme à ce jour n'a été élue secrétaire générale. Depuis le début du mouvement syndical, on compte seulement quatre femmes sur douze représentants des travailleurs au Conseil national de dialogue. Par ailleurs, elles constituent moins de la moitié des responsables au niveau confédéral et 30 % au niveau des fédérations et des syndicats de base. Dans certains syndicats, les postes qui leur sont réservés sont souvent les postes de responsables chargés des affaires féminines ou du genre, secrétaire générale-adjointe, de trésorerie, de secrétaire chargée de la santé, etc. Dans les structures de prise de décision tels que les bureaux des coopératives, des commissions statutaires, des structures pari-

20 Réponses au questionnaire proposé à Mme Adossi Amivi Essenam Véronique, dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé (cf annexe).

21 Réponses au questionnaire proposé à Mme Akapko Vihuedé Assiba Claudine, dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé (cf annexe).

22 Réponses au questionnaire proposé à Mme Boutora-Takpa Guèda Koufoma Jeanne, dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé (cf annexe).

23 Réponses au questionnaire proposé à Mme Akouété Geneviève épouse Aouissi, dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé.

taires du dialogue social, elles sont certes présentes mais au un tiers seulement²⁴. Quasi absentes de l'arène syndicale, quel rôle ont-elles pu alors jouer quant à l'adoption du code du travail en 2006?

4. La contribution des femmes à l'adoption du nouveau code de travail en 2006

Dans le souci de renforcer le mouvement syndical dans ses actions et lui permettre d'être plus efficace et structuré sur toutes les questions relevant de l'unité d'action, cinq centrales sur les six, la CNTT, la CSTT, l'UGSL, la CGCT et l'UNISIT se regroupèrent au sein de l'intersyndicale des travailleurs du Togo (ISTT) à partir du 1^{er} septembre 2005. Celle-ci traite essentiellement des problèmes des travailleurs togolais. Quatre mois après sa mise en place, l'Intersyndicale avec le soutien du Bureau international du travail (BIT/OIT), a obtenu du gouvernement l'organisation des assises du dialogue social tripartite. Ce dialogue social tripartite a rassemblé les acteurs du monde du travail autour d'une même table pour débattre de toutes les questions touchant la permanence du dialogue social; les questions économiques, les questions des droits et conditions de travail, la rémunération et la protection sociale. Ces assises ont produit un protocole d'accord de 125 engagements dont l'application est diversement appréciée par le monde du travail. Parmi ces 125 engagements, figurent l'adoption et la promulgation de la loi portant code du travail en 2006 en remplacement de celui de 1974 (Kibalo, 2014: 537).

La signature du protocole d'accord a regroupé trois parties notamment le gouvernement, le Conseil national du patronat et les Centrales syndicales des travailleurs. Parmi les délégués présents à cette signature on comptait trois femmes seulement à savoir Akolé Wilson épouse Kpetemey, Commissaire chargée des finances et de l'économie, présidente du Comité des femmes de la CGCT, Claire Ameyo Quenum, Commissaire à la documentation du GSA et Nadou Lawson Trésorière générale de la CNTT²⁵ (Kibalo, 2014: 540).

A cause de cette représentation assez faible des femmes, celles-ci n'ont pas véritablement eu un impact sur les travaux. Leurs actions ont été surtout remarquables après l'entrée en vigueur du nouveau code du travail en 2006. Ainsi, les femmes des syndicats ont aidé certains employeurs à respecter le code du travail par des actions de sensibilisation. Elles ont focalisé leurs efforts sur les droits spécifiques aux femmes. Dans ce contexte, les femmes de la Fédération des syndicats de l'éducation nationale du Togo (FESEN) s'y sont véritablement illustrées

En effet, soulignons qu'au sein de chaque syndicat de base un comité de femmes a été installé. Son rôle est d'essayer de trouver à travers les discussions avec les autorités des solutions aux problèmes de celles-ci²⁶. Parmi ces différents comités, un en particulier a joué un rôle important. Il s'agit du comité de femmes de la FESEN qui s'est engagé à sensibiliser les femmes et leurs employeurs sur le droit de la femme aux congés de maternité. Pour ce faire, elles ont sillonné tout le pays pour installer le comité de femmes dans chaque préfecture. Celui-ci devait donc analyser ce problème et y trouver une solution. Il est ap-

24 Séminaire national de renforcement des capacités des responsables syndicaux de la FAINATRASIT et des organisations des marchés, Lomé les 07 et 08-09-2013.

25 République togolaise: *Protocole d'accord entre le gouvernement, le conseil national du patronat et les organisations syndicales de travailleurs*, 2006, pp. 7-8.

26 Mme Lawson-Aloukounle Nadou, (coordinatrice générale de la Synergie des travailleurs du Togo (STT), entretien du 22 mars 2017 à Lomé.

paru que ce sont les femmes dans le privé qui sont les plus concernées. Leurs employeurs en effet, ne respectaient pas vraiment ce droit. La FESEN a donc initié des campagnes de sensibilisation auprès des fondateurs des écoles privées pour leur faire comprendre qu'en réalité c'est un droit dans le code pour les femmes d'obtenir leurs congés de maternité. Selon l'article 148 du code de travail n° 010 du 13 décembre 2006, «toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives, dont six semaines après la délivrance»²⁷. Par ailleurs, elles n'oublent pas non plus d'informer l'employeur et l'employé sur le droit de la mère à des repos pour l'allaitement conformément à l'article 149 de ce même code de travail. C'est donc ce genre d'action que les femmes de la FESEN pouvaient initier puisqu'elles n'étaient pas invitées aux instances décisionnelles²⁸.

Les actions des femmes sont effectivement éparées dans le syndicat. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela. De l'avis de certaines, les femmes ne s'impliquent pas véritablement à cause des problèmes internes. En effet, selon Mme Samah Tinka, inspectrice de l'éducation nationale chargée de la petite enfance et membre de la FESEN, l'absence des femmes est liée à la mauvaise organisation des centrales. Selon elle, les convocations aux réunions ne sont adressées qu'aux femmes des confédérations (exemple de la CSTT et de la CNTT), ce qui entraîne une rétention d'informations aux autres niveaux²⁹.

Pour d'autres, les femmes existent au sein des syndicats puisqu'il y a même des comités en place mais lorsqu'il s'agit de participer à des prises de décisions, elles ne sont pas invitées. Cette situation peut être liée, soit à l'attitude des hommes, soit à celle des femmes qui n'arrivent pas à s'imposer. Ainsi, les femmes manquent totalement de spontanéité, de détermination et surtout de leadership. Elles ont donc besoin d'un véritable leader pour les encourager ou les défendre et les inciter à la lutte³⁰.

Pour résoudre ce problème observé au niveau de la représentation féminine au sein des syndicats, des stratégies de promotion des femmes ont été mises sur pied par les différentes organisations syndicales et par les femmes elles-mêmes.

Presque toutes les centrales ont mis l'accent sur la formation, l'éducation et la sensibilisation des femmes travailleuses à des degrés divers. En effet, pour améliorer la participation quantitative et qualitative de la femme à la vie syndicale, il est nécessaire de préparer la femme, la former pour lui donner le goût, la volonté de se positionner dans les sphères de décision. Il faudra aussi les encourager et les inciter de façon plus systématique encore à s'inscrire dans les structures décisionnelles. Il faut aussi que les hommes puissent accompagner le processus de gendérisation, en agissant positivement sur les faiblesses des femmes et en sensibilisant les garçons et les filles dès le bas âge. Il faut également procéder à des campagnes de recrutement au profit des femmes. Création et renforcement des réseaux de soutien tels que les comités ou les commissions. Ces derniers peuvent en effet être un espace de discussion réservé aux femmes qui leur permet de renforcer leur confiance en soi et de faire entendre leur voix. Ces comités peuvent, en

27 République togolaise: *Code du travail*, Lomé, Imp. Editogo, 2006, p. 61.

28 Mme Samah Tinka, entretien du 09 mars 2017 à Lomé.

29 Mme Samah Tinka, entretien du 09 mars 2017 à Lomé.

30 Mme Lawson-Aloukounle Nadou (coordinatrice générale de la Synergie des travailleurs du Togo (STT)), entretien du 22 mars 2017 à Lomé.

outre, constituer un terrain d'entraînement idéal pour la préparation des femmes aux aspects pratiques de l'organisation et du leadership. Pour faire avancer l'intégration de la dimension genre dans le mouvement syndical, il faudrait donner aux femmes plus de formations spécifiques. Pour recruter de nouvelles femmes dans le mouvement syndical, il faudrait continuer la sensibilisation, la formation et l'information sur le terrain, organiser des cours d'alphabétisation, initier des programmes spécifiques de renforcement des capacités des femmes sur la gestion des activités génératrices de revenus, encourager la formation en langues nationales (locales), créer des caisses d'épargne endogène et d'entraide. Pour faire changer les choses et avoir plus de femmes aux postes de décision et dans le mouvement syndical, il faudrait encourager la syndicalisation des femmes et leur confier des postes de responsabilité dans les bases, dans les fédérations et au niveau confédéral, valoriser la capacité et la compétence de celles qui sont déjà en place, organiser des journées pour primer des femmes qui se sont faites distinguer au cours de l'année dans des activités syndicales (participation et disponibilité aux activités de réunion et de formation, grève, négociation, représentativité dans l'entreprise...). Il faudrait une plus grande intégration dans les textes fondamentaux de la promotion de genre, discrimination positive par des places ou des quotas réservés aux femmes pendant une période donnée. Il faudrait permettre aux femmes du secteur informel disposant de peu de moyen, de payer la moitié des cotisations ou les en dispenser pendant la première année de leur adhésion. Il faudrait également mettre à la disposition des femmes syndiquées, un fonds pour le microcrédit afin de renforcer leurs activités génératrices de revenus. Renforcer les capacités des femmes syndiquées pour leur permettre d'être à même de tenir des postes de décision dans le mouvement syndical et de ne pas attendre forcement de l'aide des hommes. Il faudrait en outre favoriser une rotation à certains postes. Par exemple après qu'un homme ait été élu Secrétaire général, il faut qu'après son mandat, le poste revienne de droit à une femme et vice-versa. Une règle qu'il faudra appliquer à tous les niveaux que ce soit au niveau confédéral, des syndicats de bases, au niveau des commissions où lors des formations etc. Il faudrait également multiplier les séances d'information et de sensibilisation sur la dimension du genre au niveau des instances syndicales. Développer des services spécifiques aux femmes, leur permettra de s'intéresser davantage au mouvement syndical, ce qui facilitera le recrutement de nouvelles femmes dans le mouvement syndical³¹.

Conclusion

L'action des femmes dans le syndicalisme est assez éparse et difficile à cerner. En effet, les femmes syndicalistes au Togo n'ont pas véritablement pu s'imposer dans ce domaine qui a longtemps été une chasse gardée des hommes. Plusieurs raisons expliquent leur faible représentativité telles que les pesanteurs sociales, l'éducation, l'attitude possessive des hommes. Parfois même les obstacles proviennent des femmes elles-mêmes. Mais cela ne veut en aucun cas dire qu'elles ne sont pas investies, ni engagées dans aucun domaine au Togo, que ce soit sur le plan social ou politique vu que leur participation pour le développement économique n'est plus à démontrer. Elles ont été largement présentes du côté de l'opposition comme de l'administration ou du pouvoir en place, les soutenant physi-

³¹ Réponses au questionnaire proposé à Mmes Adossi Amivi Essenam Véronique et Akapko Vihuedé Assiba Claudine, dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé; Séminaire national de renforcement des capacités des responsables syndicaux de la FAINATRASIT et des organisations des marchés, Lomé les 07 et 08 août 2013, pp. 3-4.

quement comme financièrement et aidant surtout à la promotion et à l'autonomisation de la femme. Au sein des syndicats, les femmes ont certes leur place mais il leur manque une visibilité parce que, face à l'adversité, beaucoup d'entre elles renoncent à lutter. C'est pour cela d'ailleurs que les syndicats, conscients de ce retard et l'avantage que les femmes peuvent apporter à leurs structures en termes de renforcement des effectifs, mettent tout en œuvre pour valoriser le rôle de la femme en tant qu'actrice dans les négociations collectives et les mobilisations sociales.

1. Sources

1.1. Sources orales

Mme Adossi Amivi Essenam Véronique, 60, présidente du comité genre du bureau confédéral de la CSTT, rencontrée dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé.

Mme Akapko Vihuédé Assiba Claudine, 59 ans, Secrétaire confédérale chargée de la Communication de la Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT), rencontrée dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé.

Mme Akouété Généviève épouse Aouissi, présidente nationale des femmes de la CNTT, rencontrée dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé.

Mme Boutora-Takpa Guèda Koufoma Jeanne, 51 ans, membre du Comité exécutif des femmes de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, rencontrée dans le cadre d'une étude sur le syndicalisme féminin en Afrique en 2015 à Lomé.

Mme Lawson-Aloukounle Nadou, coordinatrice générale de la Synergie des travailleurs du Togo (STT), entretien réalisé à Lomé les 10 avril 2014 et 23 mars 2017.

Mme Samah Tinka, inspectrice de l'éducation nationale chargée de la petite enfance et membre de la FESEN, entretien réalisé le 09 mars 2017 à Lomé.

1.2. Sources écrites

David, Philippe: *21 ans de législation togolaise (ordonnances, lois, décrets)*, 1988, Vol. I: 1967-1987, tables annuelles commentées, Lomé, Imprimerie Edition, 183 p.

Dixième anniversaire du RPT, *Allocutions et discours du Président-Fondateur 1969-1979*, tome 2, juillet 1973 à novembre 1976, les Nouvelles éditions africaines, Lomé-Dakar-Abidjan, 1979, 978 p.

Jeune Afrique économie, 03-1992.

République togolaise: *Protocole d'accord entre le gouvernement, le conseil national du patronat et les organisations syndicales de travailleurs*, 2006, 40 p.

____ (2006), *Code du travail*, Lomé: Imprimerie Editogo, 127 p.

____ (2011), Ministère de la fonction publique et des réformes administratives: *Convention collective interprofessionnelle du Togo*, Lomé, 89 p.

Séminaire national de renforcement des capacités des responsables syndicaux de la FAINATRASIT et des organisations des marchés, Lomé, 07 et 08-09-2013, 7 p.

Togo-Presse, édition spéciale, n.° 4940, 13-01-1997.

1.3. Source électronique

Garcia, Ada (dir.): *Les femmes dans les syndicats, une nouvelle donne*, consulté le 24/07/2016 à 17h15mn sur le site http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_fr_080403.pdf.

2. Références bibliographiques

Aduayom, Adimado Martin et Ekue, Ayélé (2005), «La lutte pour l'indépendance: contexte et acteurs (1945-1955)», in Gayibor, Nicoué (dir), *Histoire des Togolais*, tome 2, vol. II, Lomé: Presses de l'UL, pp. 557-603.

Agba, Kondi (2009), *Ministre avec Eyadema*, Lomé: Les Editions de la rose bleue, 428 p.

Agboblí, Atsutse, (1992), Sylvanus Olympio: *Un destin tragique*, Dakar, NEA Sénégal, 176 p.

Almeida-Ekué (d'), Silivi (1992), *La révolte des Loméennes 24-25 janvier 1933*, Lomé: NEA, 165 p.

Comité d'Etude et de Recherche pour L'action Syndicale - CERAS (1992), *La vie syndicale au Togo, des origines à nos jours*, Lomé: CSTT, 52 p.

Cottencon, Fanny (1989), *Femmes égalité de 1789 à nos jours*, (réalisé en collaboration avec la revue *Antoinette*), Paris: Messidor, 173 p.

Degli, Jean Yaovi (1996), *Togo: la tragédie africaine*, Paris: Editions Nouvelles du Sud, 249 p.

Dubief, Henri (1969), *Le syndicalisme révolutionnaire*, Collection U, Paris: Armand Colin, 316 p.

Evan, Sara (1991), *Les américaines: histoire des femmes aux Etats Unis*, Paris: Nouveaux Horizons, 606 p.

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

Goeh-Akue, N'buéké Adovi (2015), *Etude sur le paysage syndical au Togo*, Bénin: Friedrich Ebert Stiftung, 80 p.

Hugon, Anne (dir.) (2004), *Histoire des femmes en situation coloniale*, Paris: Karthala, 240 p.

Jeunejean, Thérèse (2011), *Guinée; avec les syndicats pour la démocratie*, Belgique: Couleur Livres, 86 p.

Kibalo, Bagna (2014), *Syndicalisme et pouvoirs publics au Togo: 1944-2006*, Thèse de Doctorat unique en Histoire, Lomé: Université de Lomé, 702 p.

Lassey, Agnélé (2014), *Evolution politique et gouvernance de l'Etat au Togo (1956-1993)*, Thèse de Doctorat unique en Histoire, Lomé: Université de Lomé, 672 p.

Maruani, Margaret (dir.) (2005), *Femmes, genre et sociétés: l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 480 p

Matthaei, Julie (1985), *Histoire économique des femmes aux Etats-Unis*, Lausanne, L'Age d'Homme, 413 p.

Meynaud, Jean et Salah-Bey, Anisse (1963), *Le syndicalisme africain: évolution et perspectives*, Paris: Payot, 257 p.

Muase, Kabeya Charles (1971), *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire: l'expérience du Burkina-Faso*, Abidjan, Paris: Inadès Edition-Karthala, 252 p.

Nations Unies (1989), Centre pour le développement social et les affaires humanitaires: *Etudes mondiale sur le rôle des femmes dans le développement*, New York, 431 p.

Annexes

Illustration 01

Dossi Amivi Véronique



Illustration 02

Akakpo Assiba Claudine



Illustration 03

Boutora-Takpa Jeanne



Source des photos: Goeh-Akue, 2015.





Sindicalismo - África Central e Austral



14a



14b

Cheminots, syndicalisme et nationalisme au Cameroun sous administration française (1946-1960): une histoire à écrire

Emmanuel Tchumtchoua*

pp. 169-186

Introduction

Les chemins de fer ont été au cœur de l'entreprise coloniale au Cameroun. Leur construction par les Allemands, s'est accompagnée d'une véritable politique de mise en servitude de populations entières transformées, au bénéfice des travaux forcés, en véritable esclave des temps modernes. D'ailleurs comme l'écrit si bien Jean-Marc Ela.

«Toute l'histoire des plantations coloniales, des routes et des chemins de fer en Afrique, la manière d'amasser les biens et de produire les richesses est inséparable de la manière de commander et de contrôler les indigènes»¹.

La création des chemins de fer s'est aussi accompagnée de la naissance d'un nouveau corps social que l'on appelle les cheminots. Il s'agit en réalité d'un corps social complexe et diversifié, reflétant des niveaux hiérarchiques et des différences de statuts entre les Africains et les Européens d'une part et entre les Africains eux-mêmes d'autre part. Pour ce qui est des cheminots africains, malgré le fait qu'ils faisaient face à une sorte de ségrégation quotidienne, ils jouissaient tout de même d'un statut malgré tout envié par une grande frange de leurs contemporains. Ce sont ces contradictions qui propulsèrent ce corps social au cœur du mouvement nationaliste camerounais.

Lorsqu'on étudie l'historiographie camerounaise, les écrits sur l'histoire syndicale se résument à trois livres et une thèse de doctorat d'Etat et pas grand-chose sur les cheminots et leur syndicat en dehors du mémoire de maîtrise de monsieur Arouna Moussa Ngouane soutenu il y a quelques années sous notre direction.² Pourquoi ce silence qui couvre non seulement l'histoire des cheminots et de leur syndicat mais aussi tout le patrimoine historique des chemins de fer devenu au profit des privatisations la propriété des entreprises multinationales?

Notre papier tout en répondant à cette question, veut tracer les grandes lignes de cette histoire vue sous l'angle d'engagement social et politique des ouvriers. Il veut aussi ouvrir une perspective en vue d'une écriture de l'histoire du Cameroun libérée de ce que avons appelé dans un précédent article «le refoulé colonial» (Tchumtchoua et Ndjock Nyobe: 2013).

* HDR Université de Bordeaux-Montaigne, Département d'Histoire, Université de Douala. Membre de la Société Française de l'Histoire des Outre-Mers (SFHOM).

1 Ela (1998: 95).

2 Eyinga (1985), Zang-Atangana(1989), Kaptué (1988), Arouna Moussa Gouane (2004).

1. Au commencement étaient les Allemands

La naissance au Cameroun du corps socio-professionnel dénommé les cheminots fut l'œuvre des Allemands. Les chemins de fer au Cameroun furent construits et financés en partie par les fonds privés et les fonds publics afin de permettre l'évacuation vers le port de Douala des productions agricoles et minières de l'hinterland (Dikoumé, 2006: 66). Bien qu'ayant pris possession du Cameroun en juillet 1884, ce n'est qu'en 1906 que les Allemands entreprirent la construction du premier réseau ferré du Cameroun.³ Le réseau ferré allemand était divisé en deux.

- La ligne du Nord qui allait de Douala à Nkongsamba fut la première à être construite. Commencé en 1906, elle fut livrée le 22 février 1911. (Dikoumé, 2006: 71-74). Il s'agissait en réalité d'une ligne financée par des fonds privés, principalement les propriétaires des grandes plantations industrielles de la région. En 1917, la voie était gérée par 17 agents européens et 30 agents camerounais.

- La ligne du centre ou *Mittelbahn* fut lancée en 1910 et, en 1914, lorsque la Première Guerre mondiale éclata, les Allemands avaient déjà réalisé plus de 174 km de voies ferrées. La mise sur pied dans les régions les plus densément pourvues en plantations, d'une infrastructure de communication comme les chemins de fer s'explique aisément. Elle permettait une exploitation optimale du territoire en facilitant l'évacuation vers le port de Douala de la production agricole et minière. Sur le plan social, l'exploitation de ces nouvelles voies nécessitait le recrutement et la formation d'un personnel africain approprié, constitué de permanents et de temporaires et à qui faute de mieux l'on donna le nom de cheminots. Ce personnel cohabitait avec un personnel européen qui constituait la hiérarchie des chemins de fer.

Tableau 01

Effectifs moyens du personnel européen et indigène employé au service exploitation pendant le 1^{er} trimestre 1919 au chemin du fer du centre

		Jan	Fév.	Mars	Total	Moyenne Mensuel
Européens		234	232	222	687	229
Agents de police		186	167	186	533	177,66
Personnel Africain	Chefs d'équipes, serre-freins, aiguilleurs, manœuvres, plantons, coupeurs de bois	1050	966	984	3000	
	Surveillants et aides, porteurs du service technique	498	508	552	1558	519,53
	Ecrivains, chefs de stations, facteurs, chefs de trains conducteurs	635	790	783	2208	756,33

Source: Dikoumé, (2006: 247).

3 Sur les raisons de ce retard lire Albert François Dikoumé (2006: 60-63).

Il ressort de ce tableau qu'il existait sur les chemins de fer allemands, une diversité de corps de métiers et de catégories sociales avec des statuts tout aussi différents. Seulement dans le contexte de l'époque, l'on donnait à tous le nom de cheminot. La deuxième réalité qui ressort de ce tableau est qu'avec l'intensité des échanges suite au développement économique, l'on assista à un accroissement substantiel du nombre de cheminots. Ainsi, juste avant le début de la Première Guerre mondiale qui entraîna le départ des Allemands et l'arrivée des Français, les chemins de fer étaient devenus l'un des principaux pourvoyeurs de main d'œuvre juste derrière les grandes plantations.

2. Les cheminots au Cameroun sous mandat français: un corps social bâillonné

Une fois la guerre terminée, les Français, les nouveaux maîtres du Cameroun achevèrent la construction de la ligne du Centre en la conduisant jusqu'à Yaoundé avec une bretelle sur Mbalmayo. En 1934, les employés des travaux publics et des chemins de fer, (147 personnes) constituaient la catégorie socio-professionnelle la plus nombreuse parmi les Européens en service au Cameroun (Mbembe, 1996:58). Ce nombre de personnels européens est très révélateur de la place que les Français accordaient aux chemins de fer dans le développement de leur entreprise coloniale. A côté de celui-ci, il existait un personnel camerounais souvent quatre fois plus nombreux mais comme au temps des Allemands, qui ne jouissaient pas des mêmes privilèges et les mêmes droits. Le tableau ci-après illustre bien ce que nous venons de dire.

Tableau 02

Personnel du 31 décembre 1939 sur le chemin du fer du centre

	Européens, Sénégalais, citoyens français		Auxiliaires et ouvriers africains			
	Cadres	Contractuels	Cadres	Contractuels longue durée	Contractuels mensuels	Journaliers
Permanents	35	6	49	15	107	4227
Temporaires	52	11				
En congés	26	4				
Total	113	21	49	15	107	4227
Totaux	134		4298			

Source: Dikoumé, (2006: 247).

Pour bien comprendre le tableau ci-dessus, il faut savoir que le système judiciaire colonial faisait une distinction entre les citoyens français (2163 en 1939) et les sujets ou les administrés de la France.⁴ Les citoyens français, constitués des Français de la métropole et de quelques Africains, jouissaient de tous les droits (politiques et syndicaux). Les sujets de

⁴ Sur le régime de l'indigénat au Cameroun lire Eyinga (1985: 28-31).

la France constitués de la grande masse restante, étaient soumis au régime de l'indigénat (privation des droits, châtements corporels, travaux forcés qu'on appelait travail obligatoire etc). Cette inégalité de statuts entre Européens et Camerounais se reflétait dans la vie de l'entreprise tant sur le plan salarial que sur le plan des rapports sociaux. «Le salaire le plus bas d'un agent français était de 8500 francs soit 37 fois celui d'un chef d'équipe de la ligne du Nord qui était l'agent camerounais le mieux rémunéré» (Dikoumé, 2006: 248). L'on n'était pas loin de l'apartheid. D'ailleurs: «jusqu'au début des années cinquante, des wagons de chemin de fer portaient une plaque en bronze: wagon européen» (Moumé Etia, 1991: 20).

Seulement et contrairement aux employés des grandes plantations, les cheminots camerounais étaient un corps social très hétéroclite avec souvent des cadres camerounais bien formés et très compétents à l'instar de Léopold Moumé Etia qui avait fait ses études en Europe (en France notamment) et d'autres, formés sur place dans la célèbre école professionnelle des chemins de fer qui étaient intellectuellement et techniquement très au point.

C'est de ce corps social que vinrent les premiers coups de butoir portés contre l'édifice colonial. Profitant de l'arrivée du gouvernement du Front Populaire au pouvoir, et grâce au soutien de Maurice Soulier, syndicaliste français, membre de la CGT et du parti communiste français, travaillant aux chemins de fer, les cheminots camerounais avec pour responsable Manfred Eboy, essayèrent de briser cette chape de plomb en créant une association professionnelle dénommée: «l'amicaline des agents des chemins de fer du Cameroun»⁵.

L'adoption de ce néologisme pour appeler cette association professionnelle illustre à merveille le contexte socio-politique. Le syndicat étant interdit aux Africains, les initiateurs de cette association proposèrent à l'administration le mot amicale mais dans le contexte colonial, une amicale était réservée aux blancs. C'est donc faute de mieux que les cheminots inventèrent le mot «amicaline». Le 29 mai 1939, fut donc créée la première association professionnelle de cheminots camerounais avec un bureau composé ainsi qu'il suit:

Président: Manfred Eboy

Vice-Président: Felix Dikoumé

Secrétaire Général: Makoube Priso

Secrétaire Général Adjoint: Daniel Eyango Bekima

Trésorier Général: Samuel Dewandé

Trésorier Adjoint: Josué Edjenguelé

Membre: Dika Ngambi⁶

Quelques années plus tôt, l'administration aurait malgré tout interdit cette nouvelle association mais en ces temps, les données avaient changé. Elle avait besoin du soutien de la petite élite indigène comme on le disait à l'époque pour contrecarrer les revendications coloniales allemandes qui depuis l'accession d'Hitler au pouvoir, devenaient de plus en plus pressantes.⁷ Pendant que les Allemands revendiquaient ouvertement le retour de leur ancienne colonie, une grande frange de l'ancienne élite qu'avaient formé les Allemands et dont certains avaient tout perdu avec l'arrivée des Français militait ouvertement pour

5 Sur l'amicaline lire Moussa Gouane (2004: 18-22) et Moumé Etia (1991: 41-45).

6 Ibid.

7 Sur les revendications coloniales allemandes au Cameroun et le mouvement germanophile lire Sur la germanophilie au Cameroun, lire Tchumtchoua (2006: 42-52), Ghomsi (1975).

le retour des anciens maîtres. Les Français faisaient croire à la petite élite parmi lesquels les cheminots qu'elle connaîtrait le même sort si d'aventure, les Allemands revenaient au Cameroun. En laissant cette association professionnelle sortir des fonds baptismaux, l'administration française, lâchait du lest et passait un compromis avec l'élite locale. D'ailleurs le soutien affiché à l'association, par monsieur Mauclère, Directeur des Travaux Publics de qui dépendaient les chemins de fer, et l'un des principaux responsables du mouvement gaulliste au Cameroun témoigne une fois de plus de cette attitude ambiguë de l'administration vis-à-vis de la nouvelle association.

Cette forte présence et ce soutien de l'administration lui permettaient aussi de contrôler l'association. C'est ainsi que l'«amicaline» fonctionna tout au long de sa courte de vie dans une sorte de «*gentlemen agreement*» avec l'administration. Elle posa le problème de ses membres ainsi que celui des cheminots de sa catégorie socio-professionnelle dans une attitude de soumission telle que voulue par le pouvoir colonial. Elle soutint aussi la lutte idéologique des Français contre les Allemands ainsi que l'effort de guerre. En retour, l'administration prêta une oreille attentive à certaines de ses doléances. Ce n'est donc qu'avec la fin de la Deuxième Guerre mondiale que furent créés au Cameroun et dans les chemins de fer, des syndicats dignes de ce nom.

3. Les cheminots dans la mouvance de l'explosion syndicale au Cameroun

L'arrivée au Cameroun de cheminots français, membres de la CGT et du parti communiste français tels que Maurice Soulier, Pierre Etienne Lalaurie, Lapeyère, sans oublier les autres communistes que furent Gaston Donnat, Bonnacaze ainsi que la promulgation de la loi de janvier 1944 autorisant la création de syndicats indigènes à la suite de la Conférence de Brazzaville permirent alors l'émergence au Cameroun d'un syndicalisme cheminot, organisé et assez puissant (Tchumtchoua, 2006: 117-121). Chez les Camerounais qui sortaient à peine d'un système marqué par une sorte de ségrégation sociale, le syndicalisme, parce qu'il «abolissait les barrières raciales» devint une sorte d'exutoire social. Une sorte d'«engouement presque hystérique s'empara de la population pour la chose syndicale»⁸.

Les cheminots furent naturellement parmi les premiers corps professionnels à s'organiser en syndicat. Ainsi dès 1944, les anciens membres du bureau de l'«amicaline» créèrent le syndicat professionnel des cheminots. Son bureau était constitué ainsi qu'il suit:

Secrétaire General: Makoube Priso

Secrétaire General Adjoint: Léopold Moumé Etia

Trésorier: Samuel Dewande.⁹

Si l'on tient compte du fait que le Secrétaire général et le Trésorier de ce syndicat avaient occupé les mêmes postes au sein du bureau de l'«amicaline» et que le Secrétaire général adjoint avait été un membre très actif de cette association, l'on peut en déduire qu'en réalité, l'«amicaline» avait seulement changé de nom pour devenir ce qu'elle avait voulu être dès le commencement à savoir, un syndicat.

8 Eyinga (1985: 65).

9 Archives Nationales Yaoundé désormais abrégé ANY, APA 11023, syndicats. Fichier syndical.

C'est donc naturellement que ce nouveau syndicat devint un membre fondateur de l'Union régionale des syndicats de Douala qui allait s'associer aux autres unions régionales pour former l'Union des syndicats confédérés du Cameroun (USCC) alliée à la CGT française et à la Fédération mondiale des syndicats. (Gaston Donnat, 1986:110-116). A la suite du syndicat professionnel des cheminots, allèrent aussi se créer dans les chemins de fer plusieurs autres syndicats, tous affiliés à l'USCC.

Tableau 03
Syndicats de cheminots affiliés à la CGT

Nom du syndicat	Date de dépôt des statuts	Principaux responsables
syndicat professionnel des cheminots	1944	Secrétaire General: Makoube Priso Secrétaire General Adjoint: Léopold Moumé Etia Trésorier: Samuel Dewande.
syndicat des journaliers du chemin de fer du Cameroun et des travaux publics	28 septembre 1946	Secrétaire General: Jean Din Akwa Trésorier: Pierre Ngangue
Syndicats des polices des chemins de fer du Cameroun, des Travaux publics, des ports et des rades	12 mars 1947	Secrétaire General: Martin Babong Trésorier: Mpacko Mandeng
Syndicat de la traction centre du chemin de fer du Cameroun	10 mars 1947	Secrétaire General: Paul Gafac Trésorier: Jean Mbongo
Syndicat des travaux publics et transports	10 mars 1948	Secrétaire General: Paul Marie Essomba Trésorier: Simon Akoa
Syndicat des cheminots du Cameroun	10 juin 1948	Secrétaire General: Samuel Moudourou Trésorier: James Koukou

Source: ANY, APA 11023, syndicats. Fichier syndical.

Il ressort de ce tableau qu'en moins de 3 ans, presque tous les employés des principaux corps de métier existants aux chemins de fer s'étaient structurés en syndicats, affiliés à l'USCC. Aucun autre secteur d'activité au Cameroun n'était aussi structuré que les cheminots. Il s'agissait en réalité du résultat d'un travail fait en amont par les membres de la CGT comme Maurice Soulier, Léopold Moumé Etia, Lalaurie, les premiers responsables de l'Union régionale des syndicats de Douala qui étaient eux aussi des cheminots ou travaillant pour les chemins de fer.

Ce dynamisme des syndicats membres de l'USCC-CGT suscitait la colère et l'indignation du pouvoir colonial et des colons habitués à faire «suer le Nègre» pour emprunter l'expression idoine utilisée en ces temps-là par Joseph Wilbois (Wilbois, 1934: 210). Ces syndicats, parce qu'ils avaient réussi à transformer «des spectateurs écrasés d'inessentialité en acteurs privilégiés» (Fanon, 2002: 41), représentaient une menace pour l'ordre établi et pour leur pouvoir. Les colons qui étaient habitués à traiter avec des ouvriers «dociles», découvrirent d'autres êtres, connaissant leurs droits et les revendiquant. Ne pouvant plus les contrôler, ils allaient les traiter de «radicaux». Malheureusement ce thème sera repris plus tard sans aucune critique par des historiens.

Ne pouvant plus contrôler ces syndicats dits radicaux, et n'ayant pas pu les détruire comme nous verrons avec la grève de 1945, l'administration coloniale, le colonat et même l'église catholique cherchèrent à susciter de nouveaux syndicats plus dociles selon eux.¹⁰ Le fait que tous ces nouveaux syndicats naissent après la grève de 1945 n'est pas anodin. N'ayant pas pu tuer les syndicats dans l'œuf, ils essayèrent une stratégie vieille comme le monde: diviser pour régner.

C'est ainsi que ces adversaires des syndicats liés à l'USCC-CGT encouragèrent la mise sur pied d'une autre centrale dénommée CGT/FO avec comme Secrétaire General, Mouyeme Noe Valentin mais cette initiative ne fit pas long feu parce que pour beaucoup d'ouvriers, cette centrale était perçue comme «le syndicat des blancs» (Zang-Atangana, 1989: 136). C'est avec les syndicats autonomes et les syndicats chrétiens que ces «tenants du système du colonial» pour emprunter une expression chère à Frantz Fanon (Fanon, 2002: 62), connaîtront un semblant de réussite. Le principal syndicat autonome au chemin de fer fut l'œuvre de Samuel Moudourou, pistonné par Charles Assalé, ancien Secrétaire General de la CGT qui avait été retourné par les colons par l'entremise de Felix Houphouët Boigny. Là aussi le succès dans les chemins de fer fut très relatif.

La haine presque viscérale et hystérique des syndicats liés à l'USCC par les tenants de l'ordre colonial qu'étaient les colons, l'administration et l'église catholique était justifiée par deux raisons principales: la première était la peur que ces syndicats puissent à la longue compromettre l'avenir et l'action de la France au Cameroun, la deuxième raison était la peur du communisme dont la CGT était selon eux l'héraut. C'est donc pour soit disant lutter contre le communisme qu'ils encouragèrent et même financèrent la création des syndicats dits croyants, lesquels étaient regroupés au sein de la Confédération camerounaise des syndicats croyants¹¹.

C'est ainsi qu'en juillet 1948, naquirent aux chemins de fer deux syndicats croyants: le syndicat des fonctionnaires européens des travaux publics et chemins de fer du Cameroun avec comme principaux responsables: (Rodet président, Puli trésorier, Ramel Secrétaire); le syndicat chrétien des cheminots avec comme responsables: (Rodolphe Doualla président, Joseph Mongo Trésorier, Emmanuel Moni Secrétaire)¹².

Il faut noter en passant que contrairement aux syndicats de l'USCC qui avait réussi à faire siéger dans la même structure Européens et Africains, les syndicats dits croyants gardaient, à l'image de la société, une organisation très ségréguée avec le syndicat des Européens d'un côté et le syndicat des Camerounais de l'autre. Il ne s'agit pas là à mon avis d'un progrès social.

10 Sur ces syndicats lire Moussa Gouane (2004: 31-35).

11 Sur les syndicats de croyants, lire Ngongo (1982: 187).

12 ANY 1 AC 2062, Rapport annexe de la région du Wouri, 1946.

Lorsque je parle des syndicats ici, je fais référence aux syndicats des cheminots liés à la USCC parce que je n'ai pas pu trouver une initiative à mettre à l'active des autres syndicats (CGT-FO, syndicats autonomes ou syndicats croyants) en dehors de l'opposition à l'USCC-CGT. Lorsqu'il me faudrait faire référence à eux, j'apporterai la précision nécessaire.

Cette haine des syndicats liés à l'USCC-CGT qui se traduisait souvent par des arrestations suivies d'emprisonnements, de licenciements abusifs, et de toutes sortes d'abus trouva son point d'orgue en septembre 1945 lors de la grève des cheminots.

4. Quand une grève des cheminots devient un prétexte pour «casser le nègre»¹³

Comme nous venons de le prouver, le développement et le succès des syndicats ne furent pas du goût de tout le monde. Une grande majorité de colons regrettait la belle époque où les Africains obéissaient sans rechigner. Décidés à tout faire pour démontrer que les ceux-ci n'étaient pas «préparés» à la jouissance de ce nouveau droit et que des instruments comme le droit de grève étaient des outils dangereux aux mains des Camerounais (Donnat, 1986: 112), ces colons convoquent une contre-Conférence de Brazzaville à Douala. Au cours de ces assises dénommées les «les Etats généraux de la colonisation française»¹⁴ en Afrique, et regroupant les colons de 9 territoires français en Afrique noire, l'on condamna sans management les résolutions de Brazzaville qualifiées d'«antidémocratiques, de composé de fascisme et de démagogie» et surtout d'«avoir voulu brûler les étapes, en niant les lois biologiques de l'espèce pour l'évolution des indigènes»¹⁵.

Chauffés à blanc par les assises des Etats généraux de la colonisation, les colons étaient décidés à tout faire pour réduire à néant tous les avantages accordés aux travailleurs par la Conférence de Brazzaville. Ils proclamaient partout que la «révolution» était proche et que le retour à la situation d'avant-guerre passerait par une «une effusion de sang»¹⁶.

La grève des cheminots de Bonabéri(Douala) de septembre 1945, fournit à ces colons l'occasion bénie de mettre en exécution leur plan machiavélique. En effet, l'entame, le 20 septembre 1945 par les cheminots de Bonabéri, fut le déclencheur de 5 jours de tension et de violentes répressions dans toute la ville de Douala, livrée à la merci des colons redevenus les maîtres du pays.

Les tentatives répétées des leaders syndicaux pour mettre fin à la grève ainsi que leurs allées et venues auprès de cheminots et des autorités administratives ne furent d'aucun secours et ne permirent pas de désamorcer la grève que certains accusaient les colons d'avoir attisé à moins de l'avoir fomentée¹⁷. Après deux jours de grève localisée dans les ateliers des chemins de fer à Bonabéri, celle-ci se transforma en émeute. Comme subjugués par une sorte d'hystérie collective, les colons se mirent à vociférer des menaces contre les syn-

13 Rapport Barthes, Evénements de septembre 1945 à Douala.

14 Sur ces Etats généraux lire, Tchumtchoua (2006: 122-126).

15 *Le Cameroun Libre* no 273 du 13 septembre 1945.

16 Rapport Barthes, Evénements de septembre 1945 à Douala.

17 Les témoins et les historiens qui se sont penchés sur cette grève sont formels là-dessus. Ainsi Jacques Ngom, l'un des témoins de ces événements, affirmait-il en 1948: «Les événements de septembre 1945, n'ont été que l'aboutissement fatal des manœuvres ourdies par la réaction colonialiste dans le but de porter un coup mortel au droit syndical dans les Territoires d'Outre-mer par le décret du 7 août 1944.» Cf. *Le travailleur camerounais*, no 30 du 30 septembre 1948. Que ce soit. Mbembe (1996: 217), Eyinga (1985: 90) ou Joseph (1986: 83) tous arrivent à la même conclusion.

dicalistes (noirs et blancs) «qu'il fallait pendre», contre les communistes qu'il fallait «fusiller» et contre les «Nègres» qu'il fallait «décimer sans pitié (...) afin de rétablir l'ordre».¹⁸

Avant que le gouverneur qui se trouvait d'ailleurs dans la ville ne donnât l'ordre aux Européens de s'armer, ceux-ci avait déjà forcé le dépôt d'armes et de munitions et s'étaient lancés dans la ville à une sorte de chasse aux nègres et aux syndicalistes.¹⁹ Ils avaient été rejoints dans cette sale besogne par les militaires français stationnés à l'aéroport.²⁰ Cette chasse aux nègres et aux syndicalistes ne fut arrêtée et la paix rétablie que par les troupes ramenées d'urgence du Tchad et du Congo.

Cette grève pour meurtrière qu'elle fût (le bilan va de 8 morts selon le bilan officiel à 400 morts selon d'autres sources) (Eyinga, 1985: 91), loin de tuer les syndicats comme l'avaient voulu leurs ennemis donna l'occasion à leurs responsables de procéder aux adaptations et ajustements nécessaires afin de parer à tout autre éventualité. En dehors du conseil juridique apporté aux syndicalistes traduits devant les tribunaux ou licenciés pour cause de grève, les responsables européens comme Gaston Donnat en accord avec la CGT, décidèrent de laisser le leadership c'est-à-dire le secrétariat général de tous les syndicats y compris la centrale syndicale USCC aux Camerounais. Il fut aussi décidé d'accélérer la formation des cadres afin de les préparer à la gestion de l'organisation et aux négociations. L'une des conséquences heureuse de cette grève si on peut le dire ainsi fut la camerounisation de la direction des syndicats.

C'est donc un syndicat mature qui aborde la période 1946-1955 marquée par de grandes négociations et des combats dans les domaines politiques et sociaux portant sur le statut du pays et l'harmonisation des salaires. A notre avis c'est en ce moment que les syndicats et plus particulièrement ceux du rail jouèrent pleinement leur rôle de mouvements sociaux.

5. Le syndicalisme des cheminots en tant que mouvement social

Guy Rocher définit le mouvement social comme

«Une organisation nettement structurée et identifiée, ayant pour but explicite de grouper des membres en vue de la défense ou de la promotion de certains objets précis, généralement à connotation sociale»²¹.

A l'aune de deux moments importants dans la vie des cheminots à savoir la tentative de création de l'intersyndicale et les négociations sur l'égalité salariale, nous allons démontrer en quoi les syndicats furent pour les cheminots un véritable mouvement social.

Au sortir de la grève des cheminots, l'administration française et plus particulièrement le gouverneur Robert Delavignette qui avait pris les rênes du pays après cet événement, décida de tirer les leçons en recherchant «un accord en vue d'éviter une grève même sym-

¹⁸ Rapport Barthes, Evénements de septembre 1945 à Douala.

¹⁹ ANY APA 10209/14 Rapport divers 1945-1946. Lettre en date du 8 novembre 1945 du Lieutenant Bocchino, commandant le détachement de la gendarmerie à monsieur le gouverneur du Cameroun français.

²⁰ Certains éléments de la base aérienne de Douala se livrèrent en toute impunité à une vraie chasse au nègre sur qui ils tiraient comme sur des lapins. D'autres par contre arrêtaient des Camerounais et les faisaient juger par un semblant de tribunal militaire qu'ils avaient créé pour l'occasion. Lire à cet effet ANY 1AC 123 Douala. Émeutes 1945. Lettre confidentielle en date du 25 octobre 1945 du Général de brigade aérienne Guillot en mission à Douala à monsieur le gouverneur du Cameroun.

²¹ Rocher (1972: 146).

bolique»²². Il était d'autant plus urgent de rechercher cet accord en vue de faire baisser les tensions que le Cameroun entraînait dans une période de grande incertitude politique marquée par les élections à la Constituante et des négociations à l'ONU sur le statut juridique du pays.

La grève et la répression n'avaient pas résolu le problème des cheminots notamment celui des ouvriers journaliers qui s'étaient révoltés à Bonaberi. C'est donc pour trouver une solution définitive à ce problème afin d'éviter une nouvelle grève que le gouverneur mit sur pied une commission paritaire regroupant les délégués syndicaux, l'inspection du travail et le représentant des travaux publics.²³ Après de rudes négociations, les membres de la commission paritaire tombèrent d'accord pour ne pas toucher les salaires mais de relever les indemnités de cherté de la vie et d'introduire dans le salaire des primes d'assiduité et de rendement.²⁴ Cet accord, signé le 29 mars 1946, ne mit cependant pas fin à la grogne sociale et les syndicats décidèrent de changer de stratégie afin d'adresser ce problème.

5.1. La naissance de l'intersyndicale CGT-CFTC ou la tentative d'union

Comme le faisait remarquer à sa juste valeur Arouna Moussa Gouane, «Si les cheminots ont constitué assez rapidement l'un des corps de métiers les plus actifs en matière syndicale au Cameroun français, ils n'ont que paradoxalement rarement constitué un exemple de cohésion dans la lutte syndicale» (Moussa Gouane, 2004: 45).

Les raisons de cette désunion nous l'avons assez bien analysé plus haut pour y revenir. Deux raisons poussèrent les syndicats des cheminots à créer cette intersyndicale. La première raison fut le succès de l'intersyndicale des cheminots européens. Le 11 octobre 1946, les fonctionnaires européens du cadre local en service à la Direction des Travaux Publics, ports, rades et chemins de fer décidèrent de taire toutes les différences idéologiques qui les séparaient afin de créer une intersyndicale et de poser ainsi le problème de revalorisation de leurs salaires.²⁵ Ils obtinrent gain de cause, ce qui poussa les Camerounais à penser qu'ils pourraient utiliser la même stratégie pour poser leur problème.

La deuxième raison fut le succès relatif de la commission paritaire. Contrairement à l'intersyndicale des cadres européens qui avait obtenu une revalorisation salariale, la commission paritaire avait seulement accordé aux cheminots camerounais une revalorisation de leurs primes ainsi que de nouvelles primes. Ce succès relatif était dû selon certains responsables syndicaux au fait que les syndicats des cheminots liés à l'USCC étaient les seuls engagés dans cette discussion tripartite au cours de laquelle l'inspection du travail et la direction des travaux publics votaient toujours ensemble.

Les syndicats, et en particulier ceux liés à l'USCC comprirent que s'ils voulaient peser dans les négociations futures, il leur fallait, à l'exemple des syndicats européens, tendre la main aux autres syndicats. Ceci était d'autant plus urgent que malgré une intense activité de pression, ils n'avaient réussi à faire accepter par les patrons des chemins de fer la création d'un cadre unique regroupant tous les travailleurs des chemins de fer sans référence à la couleur de la peau²⁶.

22 ANY APA 10780 grèves. Menaces de grève à Douala (Juin 1946).

23 ANY APA 10780, Grèves, Menaces de grèves à Douala (Juin 1946).

24 Ibid.

25 ANY APA 10780, Menaces de grèves. Travaux publics et chemins de fer (Douala) octobre 1946.

26 ANY APA 10189, Syndicats 1947.

La création de la Régie des Chemins de fer du Cameroun le 17 juillet 1947, offrit aux syndicats l'occasion de repartir au combat pour un cadre unique, tout en ressuscitant le rêve unitaire. La création de cette régie détachait les chemins de fer du Cameroun de la Direction des Travaux Publics et accordait à cette nouvelle entité une certaine autonomie. Seulement cette nouvelle structure chargée de gérer les chemins de fer au lieu d'harmoniser le statut du personnel accentua plutôt la ségrégation en cours en créant deux statuts parmi les cheminots. Il y avait d'un côté «un statut général réservé aux hauts cadres et cadres secondaires, généralement des Européens» (Moussa Gouane, 2004: 49), et un statut particulier pour les Africains. Tandis que les Européens gardaient leur statut de fonctionnaires, les cheminots africains perdaient le leur en entrant dans la nouvelle structure. L'injustice était telle que l'administration refusa de communiquer aux cheminots camerounais leur nouvel statut, contrairement à ce qu'elle avait fait avec les Européens. (Moussa Gouane, 2004a: 49). La menace était suffisamment grave pour que les syndicats cheminots tous bords confondus taisent pour une fois leur divergence pour mener une action commune.

«Les bureaux des syndicats de cheminots africains CGT, CFTC vont faire taire, pour la première fois, leurs divergences idéologiques, pour protester, par une lettre commune du 16 décembre 1948 au chef du territoire, contre le projet de transformation du réseau des chemins de fer du Cameroun en régie des chemins de fer.»²⁷

Profitant de la venue au Cameroun de la mission de l'ONU en novembre 1949, cette intersyndicale initia un mémorandum à l'adresse de cette mission dans lequel elle demanda; «un statut unique pour les cheminots européens et africains excluant toute discrimination raciale et solde, sécurité sociale, discipline, liberté syndicale...» (Eyinga, 1985: 182). Ils étaient d'autant plus convaincus de la justesse de leur combat et de la possible victoire que les cheminots du Sénégal après une longue grève venaient d'obtenir l'égalité salariale²⁸. Signé par 31 syndicalistes de tous bords, ce mémorandum au lieu d'inaugurer une nouvelle ère dans l'action syndicale à la régie des chemins de fer, fut plutôt une sorte de chant du cygne. Ce fut le début de véritables antagonismes, attisés par le patronat et les colons.

5.2. Les cheminots Camerounais dans le long tunnel des négociations salariales.

Le 15 décembre 1952, l'Assemblée Nationale française vota une loi portant sur un nouveau code du travail pour les territoires. Ce fut l'aboutissement d'une longue lutte menée au niveau de tout l'Afrique noire française par les syndicats, mobilisés en cela par la CGT²⁹. Compte tenu de la forte mobilisation qui précéda son adoption, le Gouverneur français du Cameroun ne tarda pas à promulguer cette loi qui disposait en son article 99 que: «A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, et quelles que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au titre IV»³⁰

²⁷ Kaptué (1988: 768).

²⁸ Fall (2006).

²⁹ Sur cette mobilisation africaine lire Dewitte (1981).

³⁰ Anonyme, Code du travail des territoires d'Outre-Mer et territoires associés, Paris, imprimerie centrale de presse, S.D, p. 21, cité par Albert-François Dikoumé (2006: 552).

Seulement une chose est de promulguer la loi, une autre est de la mettre en pratique. A ce niveau, l'administration française utilisa tous les stratagèmes pour empêcher que cette loi n'atteigne son objectif, à savoir, permettre l'épanouissement des ouvriers. L'une des dispositions de ce nouveau code du travail prévoyait la création au niveau de chaque territoire d'une Commission Consultative Territoriale du Travail. Contrairement à ce qu'écrivent Arouna Moussa Gouane et le prof Albert-François Dikoumé, la création de cette structure correspondait à une volonté de l'administration de s'arrimer à loi et non de répondre à une doléance du congrès de la CGT.³¹

Une fois ces structures créées, l'administration utilisa tous les stratagèmes comme le démontrent à merveille les deux auteurs ci-dessus cités pour réduire l'influence de l'USCC. En conséquence, cette structure devint une marionnette entre les mains du patronat et de l'administration.³² Ne pouvant pas conduire des négociations dans la structure conçue à cet effet, l'USCC se tourna vers ses branches dont les membres étaient déjà au bord de la grève à cause de la stagnation de leur condition pour faire pression sur l'administration et le patronat afin qu'ils augmentent les salaires.

Les premiers à monter au front furent naturellement les cheminots. Le 27 juillet 1953, les syndicats des cheminots liés à l'USCC votèrent une motion de grève générale pour le 29 juillet. Ils comptaient pousser l'administration et le patronat à revoir les salaires et les horaires de travail. Ils furent suivis en cela par l'USCC qui lança la sienne pour les 10 et 11 août 1952. Après une négociation entre les responsables de ces deux associations, les dates des 10 et 11 août 1952 furent retenues et des tracts furent conçus. Où on pouvait lire:

Cheminots du Cameroun, tous mécaniciens, chefs de train, ouvriers des ateliers, serre freins, police, surveillants, agents de bureau, manœuvres, etc...Tous, nous ferons grève comme les autres travailleurs du Wouri du 10 et 11 août 1953. N'écoutez pas les traîtres qui vous disent de ne pas faire grève car ce sont les vendus au colonialisme.³³

La dernière phrase de ce tract en dit long sur le climat qui régnait au Cameroun pendant cette période. En effet devant la grande mobilisation syndicale, le patronat et l'administration décidèrent de mettre les bouchées doubles afin de faire échouer la grève. En plus des intimidations avec des menaces de licenciement à l'encontre des syndicalistes liés à la CGT, ce «bloc colonial» ainsi reconstitué, procéda à la corruption des autres syndicats et même ceux qui n'avaient pas pignon sur rue afin qu'ils s'opposent aux syndicats liés à l'USCC³⁴. Ces syndicats qui se limitaient pour certains aux membres du bureau, forts du soutien de l'administration n'hésitèrent pas à taxer l'USCC de «syndicat fantôme»³⁵. Il n'y a pas que dans la littérature que le vice rend hommage à la vertu. Faisant feu de tout bois, certains leaders syndicaux comme Moudourou promirent une augmentation salariale de 40 % à tout non gréviste.³⁶

Cette prise de positions de la CGT FO, de la CFTC et de l'USAC marqua la fin de l'intersyndicale et ce, malgré toutes les tentatives de l'USCC-CGT pour l'empêcher. Forte du

31 Moussa Gouane (2004: 53-54) et Dikoumé (2006: 557).

32 Ibid.

33 ANY 1 AC 9704, Rapport de la sûreté Douala, Appel du 7 août 1953.

34 ANY 1 AC 2336, FO, CFTC, USAC. Solidarité 1953. Note de renseignements de la sûreté 1953.

35 Ibid.

36 ANY 1 AC 9699, Activités du syndicat des cheminots (Douala-Cameroun) 1953 Note de renseignements sur les activités du syndicat des cheminots. 1953.

soutien des syndicats acquis à sa cause, l'administration pouvait ainsi se passer de l'avis de l'USCC-CT taxée pour l'occasion de radicalisme et les autres de modérés. Ainsi lorsqu'il fallut doter les chemins de fer d'une convention collective, elle décida de se passer des réserves de l'USCC en faisant voter ce document par ses pions dits syndicats modérés et ce, malgré le fait que leurs membres n'atteignaient même pas 10 % de la population syndiquée à la Régie territoriale des chemins de fer. A titre d'illustration, en 1954 soit un an après l'adoption de la convention collective, l'USCC obtint lors des élections 2437 voix sur 4826 soit 41 sièges sur 92.³⁷ Aucun des syndicats qui avaient signé la convention collective n'obtint malgré le soutien de l'administration et du patronat la moitié des sièges de l'USCC et tous réunis, n'eurent pas le même nombre de siège que cette union syndicale.

Les autres syndicalistes majoritaires pouvaient se plaindre de ce que «Moudourou, Tonye et Kanga» qui avaient signé la convention collective au nom de leur syndicat avaient été «achetés par la Direction de la Régie ferroviaire du Cameroun»³⁸ ou que les patrons mangent l'argent et donnent des «miettes aux Moudourou, Tonye, Kanga et consorts»³⁹, ils pouvaient se plaindre de ce que l'administration et le patronat avaient violé la loi qui demandait qu'une convention collective ne soit adoptée qu'avec l'accord du syndicat majoritaire mais rien ne se fit. L'administration avait atteint son but, à savoir, marginaliser le syndicat et fabriquer des interlocuteurs qui lui étaient dociles.

6. Les cheminots dans la mouvance incandescente de la décolonisation.

Ce que le «bloc colonial» avait réussi à faire au niveau des syndicats en marginalisant le syndicat majoritaire et en suscitant des syndicats dociles ou favorables à sa politique, il le reproduisit sur le plan politique en procédant au bannissement du principal parti nationaliste du pays, à savoir, l'Union des Populations du Cameroun inaugurant ainsi l'un des moments les plus tristes et les plus sanglants de l'histoire du Cameroun.⁴⁰

En effet cette politique coloniale loin de tuer le syndicalisme militant et revendicatif, incita ses membres à se rapprocher d'avantage du parti nationaliste l'Union des Populations du Cameroun, né d'ailleurs de l'action syndicale afin de pousser hors du Cameroun ce régime injuste et oppressant. Le parti-pris de l'administration avait convaincu l'USCC-CGT de ce que «la lutte pour les revendications économiques et sociales est inséparable de la lutte pour l'indépendance nationale car, tant que le régime colonialiste tiendra le Cameroun dans ses griffes, il sera difficile sinon impossible de faire aboutir»⁴¹ les revendications des travailleurs. Conscient des enjeux, les syndicats décidèrent d'accompagner le principal mouvement nationaliste dans sa lutte. Ce fut le piège dans lequel ils tombèrent car lorsque la répression vive de l'administration s'abattit sur ce parti comme nous le verrons plus loin, ils ne furent pas épargnés. Ainsi le 20 avril 1955, de concert avec l'UPC, l'USCC vota une motion demanda entre autres:

- des élections générales avant le 1^{er} décembre 1955 pour l'installation d'une Assemblée Nationale Constituante Camerounaise;
- l'institution immédiate d'un comité exécutif sous forme de gouvernement provisoire appelé à organiser les élections générales;

37 1 AC 365/D, syndicalisme 1946-1956.

38 ANY 1 AC 9699, Activités du syndicat des cheminots (Douala-Cameroun) 1953.

39 Ibid.

40 Sur les événements de 1955 lire Deltombe *et al* (2011: 149-187) Joseph (1986: 253-302), Mbembe (1996: 319-376).

41 2 AC 5824 Activités de l'Union des syndicats confédérés 1951-1955.

- l'installation immédiate au territoire d'une commission des Nations Unies pour veiller à la mise en place des organes du futur Etat Camerounais.⁴²

Comme nous l'avons écrit plus haut, le parti-pris de l'administration pour des syndicats sans envergure et souvent fabriqués de toutes pièces l'avait disqualifiée pour conduire le futur du Cameroun. Il fallait un organisme neutre comme l'ONU pour encadrer ce processus qui devait inéluctablement se terminer par le départ de la France. Il s'agissait en réalité d'un désaveu pour cette dernière et ses responsables au Cameroun le prirent comme tel.

Ainsi, en 1955, lorsque pour des raisons géostratégiques, la France décida d'en découdre avec le mouvement nationaliste l'UPC en l'interdisant, elle n'épargna pas le mouvement syndical et surtout la branche la plus puissante et la plus dynamique à savoir les cheminots. Des leaders de l'USCC tels que Jacques Henry Ngom furent accompagnés en prison par les responsables des syndicats des cheminots Tang Thomas, Elombo Robert, Alphonse Essex, Babong Martin de surcroît membre du conseil d'administration de la Regifergam. Cette répression n'épargna pas les simples syndicalistes dont plusieurs centaines furent écrouées à la prison centrale de New-Bell⁴³. Ceux qui échappèrent aux rafles comme Prosper Yacoubou furent contraints à la clandestinité parce que des mandats d'arrêts signés à la pelle pesaient sur leurs têtes.⁴⁴

La stratégie du gouvernement et du patronat était simple: éteindre le syndicalisme revendicatif au Cameroun et particulièrement au Chemin de fer. Ainsi, lorsque le syndicaliste français, Ernest Finex, par ailleurs chef de Gare adjoint et membre de la CGT, décida après la décapitation du mouvement syndical aux chemins de fer, de rebâtir un embryon de syndicat afin de garder l'esprit initial, il fut arrêté et jeté en prison pour «constitution de ligue dissoute»⁴⁵. Ce fut une forte mobilisation en France qui l'épargna d'un long séjour en prison. Une fois libéré, il fut expulsé du territoire. Il faut souligner ici le soutien sans faille que les syndicalistes français des chemins de fer apportèrent à leurs camarades camerounais en commentant pour leur défense et en apportant des soutiens matériels et financiers aux familles des prisonniers.⁴⁶ A titre d'illustration, l'épouse de Martin Babong reçut des cheminots français la somme de 5000 francs français comme soutien.⁴⁷

Le cas d'Ernest Finex et du motif de son incarcération sont révélateurs des vraies intentions de l'administration. Comment arrêter quelqu'un pour «reconstitution de ligue dissoute» alors que les syndicats n'avaient aucunement été dissouts? En réalité l'administration ne voulait plus de l'USCC assimilée à l'UPC sont ennemie jurée. C'est ce que comprirent les syndicalistes. Ceux qui réussirent à sortir de prison décidèrent de changer le nom du syndicat. A son congrès du 1^{er} au 5 décembre 1955, l'USCC prononça son autodissolution. A sa place les délégués créèrent la Confédération Générale Kamerounaise du Travail (CGKT). Ce changement masquait de grandes divergences internes. Il y avait ceux qui pensaient que le syndicalisme revendicatif avait fait son temps et qu'il fallait passer à une autre phase

42 Ibid.

43 Archives de la CGT (Fédération nationale des cheminots français), Lettre en date du 31 juillet 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard.

44 ANY 2 AC 7059, UPC leaders, Arrestations 1955.

45 Archives de la CGT (Fédération nationale des cheminots français), Lettre en date du 31 juillet 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard.

46 Archives de la CGT (Fédération nationale des cheminots français), Lettre en date du 23 mai 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard.

47 Archives de la CGT (Fédération nationale des cheminots français), Lettre en date du 15 septembre 1955 de monsieur Martin Babong à monsieur Drouard.

en recherchant des compromis avec l'administration quitte à tourner le dos aux revendications d'indépendance et de réunification. C'est ce chemin que prirent Jacques Ngom et Alphonse Essex; d'ailleurs l'administration reconnaissante, leur avait fait réintégré leurs corps avec «reconstitution de solde». ⁴⁸ D'autres par contre comme François Beck Mayo, secrétaire General de la CGKT, David Nokmis, cheminot et membre de la puissante Union régionale des syndicats du Wouri, pensaient que tant que la France n'était pas partie, il fallait s'en tenir à l'idée de départ et continuer à coordonner ses actions avec la direction de l'UPC qui avait pris le maquis. Ces différentes prises de position scindèrent la CGKT en deux, avec deux directions. Malgré les démarches de la CGT et de beaucoup de syndicalistes, il ne fut pas possible de trouver un terrain d'entente entre les deux. Le gouvernement tirait d'ailleurs les ficelles. Il y eut alors deux CGTK: l'une, la tendance Ngom et l'autre, la tendance Mayo à laquelle adhéra une très grande frange de cheminots.

Ainsi lorsque l'UPC fut obligé de prendre les armes, une très grande partie des cheminots, et surtout les syndicalistes la suivirent dans cette lutte. Le Colonel Jean-Marie Lambert chargé par l'armée française d'organiser la répression de ce mouvement armé décrit assez bien ce qu'il appelle «la complicité des cheminots» Parlant du train entre Douala et Yaoundé que l'on appelait le transcamerounais, il souligne le fait que

tout le personnel est acquis à l'UPC et transmet le courrier, les colis de pièces détachées déposées en brousse où le conducteur ralentit. C'est là que montent et descendent les agents de liaison... Si une gare est cernée par l'armée, les téléphonistes avertissent les autres gares et le contrôle des voyageurs est ainsi fait... ces gares sont de véritables centres d'accueil pour maquisards ⁴⁹

Malheureusement le mouvement nationaliste camerounais perdit la bataille de l'indépendance et les syndicats avec. L'arrivée d'Amadou Ahidjo au pouvoir et l'instauration d'un syndicalisme unique au service du parti unique mirent le syndicalisme militant en veilleuse.

Conclusion

Le nationalisme camerounais à l'image de tout grand fleuve a eu des affluents. L'un de ces affluents encore très partiellement explorés a été le militantisme syndical et en particulier celui des cheminots.

Cet engagement syndical des cheminots par la force des choses et les circonstances débordent finalement le cadre étroit des rapports de travail pour déboucher sur l'action politique car la logique qui structure le monde fait que tout est politique. Comment parler des rapports de travail sain dans un monde aussi «compartimenté», aussi «manichéiste» et aussi «ségrégué» que le monde colonial? Une telle société n'était pas réformable, il fallait seulement la détruire pour bâtir quelque chose de nouveau. C'est ce que ces cheminots essayèrent de faire.

Ce monde nouveau selon l'idéologie qui avait permis à des Français de s'allier aux Camerounais ne serait pas celui du racisme mais celui d'une co-humanité qui s'invente chaque

⁴⁸ Archives de la CGT (Fédération nationale des cheminots français), Lettre en date du 23 mai 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard.

⁴⁹ Cité par Vigoureux (1975: p. 101).

jour. Chaque combat a toujours sa part de rêve et c'est celle qui n'est pas encore atteinte aujourd'hui. Au final, l'histoire du militantisme syndical comme l'histoire globale de toute l'Afrique nous interpelle parce qu'il existe encore des zones à explorer, des pages à écrire et à faire connaître.

1. Sources archivistiques

ANY (Archives nationales de Yaoundé)

APA 11023, syndicats. Fichier syndical

APA 10209/14 Rapport divers 1945-1946

APA 10780 grèves. Menaces de grève à Douala (Juin 1946)

APA 10780, Menaces de grèves. Travaux publics et chemins de fer (Douala) octobre 1946

APA 10189, Syndicats 1947

1 AC 2062, Rapport annexe de la région du Wouri, 1946

1AC 123 Douala. Émeutes 1945

1 AC 9704 Rapport de la sûreté Douala, Appel du 7 août 1953

1 AC 2336, FO, CFTC, USAC. Solidarité 1953. Note de renseignements de la sûreté 1953

1 AC 9699, Activités du syndicat des cheminots (Douala-Cameroun) 1953 Note de

1 AC 365/D, syndicalisme 1946-1956

1 AC 9699, Activités du syndicat des cheminots (Douala-Cameroun) 1953

2 AC 5824 Activités de l'Union des syndicats confédérés 1951-1955

2 AC 7059, UPC leaders, Arrestations 1955

Archives de la CGT sis Porte de Montreuil à Paris (Fédération nationale des cheminots)

Lettre en date du 23 mai 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard

Lettre en date du 31 juillet 1955 de monsieur Ernest Finex à monsieur Drouard

Lettre en date du 15 septembre 1955 de monsieur Martin Babong à monsieur Drouard

2. Sources imprimés

Ouvrages

Anonyme, Code du travail des territoires d'Outre-Mer et territoires associés, Paris, imprimerie centrale de presse, S.D.

Deltombe, Thomas; Domergue, Manuel e Tatsitsa, Jacob (2011), *Kamerun! Une guerre cachée à l'origine de la Françafrique. 1948-1971*, Paris: La découverte.

Donnat, Gaston (1986), *Afin que nul n'oublie. L'itinéraire d'un anti colonialiste. Algérie-Cameroun-Afrique*, Paris: L'Harmattan.

Ela, Jean-Marc (1998), *Innovations et renaissance de l'Afrique noire. Les défis du «Monde d'en-bas»*, Paris: L'Harmattan.

Eyinga, Abel (1985), *Démocratie de Yaoundé, Tome 8, syndicalisme d'abord, 1944-1946*, Paris: L'Harmattan.

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université de Douala, édit (2013), *Actes du colloque des cinquantenaires: la réunification des deux Cameroun, Faculté des lettres et Sciences humaines - Université de Douala (13 et 14 février 2013)*.

Fanon, Frantz (2002), *les Damnés de la terre*, Paris: La Découverte.

Joseph, Richard (1986), *Le mouvement nationaliste au Cameroun. Les origines sociales de l'UPC*, Paris: Karthala.

Ngongo, Louis-Paul (1982). *Histoire des forces religieuses au Cameroun de la première Guerre mondiale à l'indépendance (1916-1955)*, Paris: Karthala.

Mbembe, Achille(1996), *la naissance du maquis dans le Sud-Cameroun. (1920-1960), histoire des usages de la raison en colonie*, Paris: Karthala.

Moumé Etia, Léopold (1991), *Les années ardentes. Aux origines de la vie syndicale et politique*, Paris: Jilivres.

Rocher, Guy (1972), *Introduction à la sociologie. Tome 3, le Changement social*, Paris: Éditions HMH.

Tchumtchoua, Emmanuel (2006), *De la JEUCAFRA à l'UPC. L'éclosion du nationalisme camerounais*, Yaoundé: CLE.

Wilbois, Joseph (1934), *Le Cameroun*, Paris: Payot.

Zang-Atangana, Joseph-Marie(1989), *Les forces politiques au Cameroun réunifié, Tome 3 les groupes de pression*, Paris: L'Harmattan.

Thèses et mémoires

Dikoumé, Albert François (2006), «les travaux publics au Cameroun sous administration française de 1922 à 1960: Mutations économiques et sociales», thèse de doctorat d'Etat, Université de Yaoundé.

Kaptué, Léon (1988), «L'expérience syndicale au Cameroun: Des origines à 1960», thèse de doctorat d'Etat en histoire, Université de Yaoundé.

Vigoureux, Jean-Jacques, (1975), «L'UPC et la presse Française: Essai sur les rapports entre les intérêts coloniaux et l'opinion publique métropolitaine», thèse de doctorat de 3^e cycle, université de Paris VII.

Moussa Gouane, Arouna (2004), «Les syndicats de cheminots de 1944 à 1999», mémoire de maîtrise en histoire, Université de Douala.

Actes de colloques et articles de revues scientifiques

Babacar Fall (2006.) «Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968)» du même auteur in *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, n.º 4 d'Avril.

Dewitte, Philippe(1981), «La CGT et les syndicats de l'Afrique Occidentale Française (1945-1957)», in *le Mouvement social: Bulletin de l'Institut français d'histoire sociale*, N.º 117, Octobre-Décembre.

Ghoms, Emmanuel(1975), «Résistance africaine à l'impérialisme européen. Le cas des Douala du Cameroun», *Afrika Zamani*, n.°4, juillet.

Tchumtchoua, Emmanuel et Ndjock Nyobe, Pascal Isidore (2013), «Le retour du refoulé colonial à l'échelle nationale: Enjeux historiques et mémoriels des cinquanteaires», *Actes du colloque des cinquanteaires: la réunification des deux Cameroun, Faculté des lettres et Sciences humaines - Université de Douala* (13 et 14 février 2013), pp. 358-377.

Articles de revues et journaux

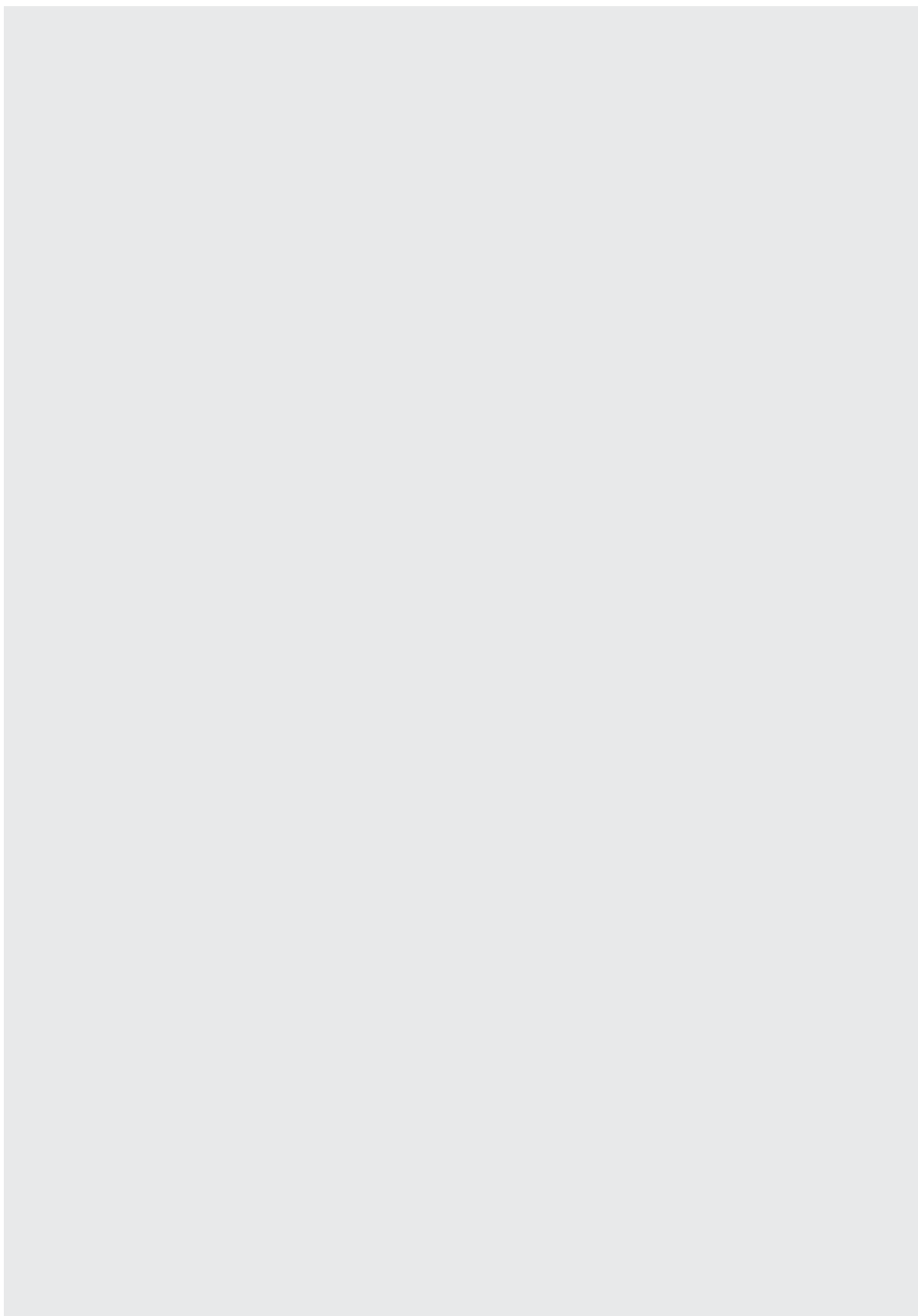
Le travailleur camerounais, numéro 30 du 30 septembre 1948.

Le Cameroun Libre no 273 du 13 septembre 1945.

Brève présentation

Le Prof Emmanuel Tchumtchoua est titulaire d'un HDR université de Bordeaux-Montaigne. Il est responsable du laboratoire Histoire et Sciences du Patrimoine à l'Ecole Doctorale à l'Université de Douala. Il est aussi membre du Syndicat des Enseignants du Supérieur (SYNES). Le prof Emmanuel Tchumtchoua est membre de la Société Française de l'Histoire des Outre-mers (SFHOM).

Il a publié deux ouvrages et participé à la publication de plusieurs ouvrages collectifs. Il a aussi écrit plusieurs articles scientifiques publiés au Cameroun et à l'étranger. Ses centres d'intérêts sont: l'histoire politique, l'histoire économique et sociale, les sciences du patrimoine.





Les syndicats professionnels à Ngaoundéré de 1948 à 2011

Baidou Appolinaire* et Jean Gormo**

pp. 189-201

Introduction

Les bouleversements de la société traditionnelle et l'avènement de nouvelles valeurs occidentales ont favorisé la naissance des syndicats pendant la période coloniale française au Cameroun. Du coup, ils représentaient de tribunes au sein desquelles, les travailleurs camerounais, durement asservis que leurs homologues blancs, pouvaient revendiquer légalement et légitimement les meilleures conditions de travail et de vie (Kaptue, 1988: 3). Pour cela, les syndicats ont eu des ramifications dans toutes les régions du pays notamment à Ngaoundéré, chef-lieu de la région de l'Adamaoua, région charnière qui relie le Nord au Sud (Baidou, 2011: 2). Entre 1948 et 2011, de nombreux syndicats professionnels ont été constitués dans le secteur public, privé formel et privé informel. Dès lors, cette réflexion consiste à analyser les fondements historiques des syndicats, leurs actions et les limites à leurs développements.

1. Les fondements historiques des syndicats professionnels à Ngaoundéré

Au départ, les syndicats professionnels étaient inaccessibles aux Camerounais. A la faveur du décret du 07 août 1944, ils seront enfin autorisés à constituer librement les syndicats professionnels (Ekwalla, 2009: 25). Ainsi, trois facteurs ont contribué aux fondements des syndicats à Ngaoundéré: l'ouverture de la société à d'autres cultures étrangères, les missions de la C.G.T à Ngaoundéré et l'affectation des fonctionnaires et agents administratifs à Ngaoundéré.

1.1. L'ouverture de la société à d'autres cultures étrangères

Comme toutes les collectivités du Nord-Cameroun, Ngaoundéré était disposé (si non obligé) à s'adapter à l'air du temps, à faire de larges concessions aux hommes nouveaux, et aux idées nouvelles qui, depuis le 19^e siècle, heurtaient de façon permanente et avec insistance aux portes de cette communauté. De toute évidence, elle ne pouvait plus longtemps restée elle-même: vierge et mystérieuse. Même si certaines populations étaient réticentes de tout contact avec d'autres peuples et civilisations, par naïveté ou risque calculé, en tout cas, d'autres restaient ouvertes et favorables aux innovations nouvelles (Kaptue, 1988: 22).

* Doctorant chercheur en Histoire à l'École Normale Supérieure de Maroua-Cameroun.

** Université de Maroua-Cameroun/CEAUP.

En effet, après l'introduction de l'école occidentale et de la religion monothéiste, cette société était également ouverte à l'activité syndicale parce qu'elle était au même titre que les précédentes, une culture d'importation coloniale. D'ailleurs, parmi les hommes qui portaient ces valeurs nouvelles, certains étaient eux-mêmes syndicalistes et entendaient bien brandir ce statut en cas de besoin. Mais, d'autres viendront spécialement transmettre les valeurs du syndicalisme à Ngaoundéré, notamment les syndicalistes de la C.G.T.

1.2. Les missions de la Confédération Général du Travail (C.G.T.) à Ngaoundéré

Dès l'apparition de l'arrêté d'application du décret du 07 août 1944 au Cameroun, il y a eu une libération instantanée d'aspirations longtemps contenues des travailleurs camerounais en matière syndicale. En effet, plusieurs d'entre eux étaient des fonctionnaires instruits, évolués et disposés à revendiquer les meilleures conditions de vie à travers le syndicalisme. Ils entreprennent sous l'impulsion dynamique de Mme Jacaut et Gaston Donnat de syndiquer le secteur public comme le secteur privé (Ngongo, 1976: 289). La C.G.T, seule centrale syndicale, dominait le terrain syndical camerounais et voulait sensibiliser les travailleurs, les regrouper en syndicats afin de les mettre sous tutelle (Donnat, 1986: 89). Ainsi, deux (02) missions de charme étaient conduites par des syndicalistes de la C.G.T à Ngaoundéré.

La première mission de la C.G.T. à Ngaoundéré a été conduite par le syndicaliste Lalaurie, accompagné de quelques camarades. Cette visite avait pour objectif principal de rencontrer les différentes autorités de la localité parce qu'ils étaient hostiles à la ramification des syndicats dans cette région. Donc, pour éviter d'entrer dans un bras de fer et de confrontations ouvertes avec les autorités locales comme cela se passe au Sud, la C.G.T. a opté pour la légalité et l'apaisement puisque fondamentalement, les rapports avec l'administration coloniale française étaient déjà tumultueux. Lalaurie et la délégation qui l'accompagne avaient la charge d'informer les autorités locales, administratives et traditionnelles que la C.G.T. entendait bien poursuivre leurs activités à Ngaoundéré en mettant en place les syndicats professionnels. Après avoir rencontré les autorités, la deuxième visite de la C.G.T. à Ngaoundéré consistait à sensibiliser les travailleurs.¹

La deuxième mission de la C.G.T. avait pour objectif de sensibiliser les travailleurs à l'idéologie syndicale. En effet, le syndicaliste Bonecaze au service des Douanes était le maître du jeu. Il revenait à sa délégation de rencontrer les travailleurs des différentes administrations afin de leur transmettre les préoccupations de la C.G.T. Cette préoccupation était celle de préparer les travailleurs à l'esprit syndical car, la structure prenait à cœur, parfois trop à cœur la situation des travailleurs non syndiqués. Ainsi, cette prise de contact était l'occasion d'expliquer à ceux-ci l'intérêt du militantisme syndical. Si certains travailleurs n'avaient pas cette culture, il demeure que d'autres, originaires de la région du Sud, ont fortement favorisé la naissance des syndicats à Ngaoundéré.²

1.3. L'affectation des fonctionnaires et agents administratifs à Ngaoundéré

Au Cameroun, les premiers syndicalistes français arrivés sur le sol camerounais avaient noué des contacts avec les fonctionnaires et les premiers syndicats ont été constitués dans l'administration générale. C'est pour cette raison que Joseph Epee Ekwalla affirmait que:

1 ANY, 2AC 4120, activités de la CGT dans l'Adamaoua, 1946.

2 ANY, 2. AC 856, Rapports annuels de la subdivision de Ngaoundéré pour l'année 1947.

Lorsque le décret Pleven du 07 août 1944 et son arrêté de mise en application furent rendus publics, l'on comptait plus de dix syndicats au Cameroun, notamment dans l'administration générale, la santé publique, le trésor, les postes, les douanes, les instituteurs, les greffiers, le personnel de justice (Ekwalla, 2009: 30).

Il était évident que les fonctionnaires étaient mieux instruits et comprenaient mieux l'enjeu du combat syndical que les autres.

En effet, Les fonctionnaires ont été affectés à Ngaoundéré pour les besoins de services publics. Pour avoir une idée précise, le tableau ci-dessous dresse l'effectif des fonctionnaires affectés à Ngaoundéré entre 1922-1948.³

Tableau 01
Les fonctionnaires affectés à Ngaoundéré entre 1922 et 1948.

Effectif total par administration	Administrations	Fonctionnaires originaires du Nord	Fonctionnaires du Sud affectés à Ngaoundéré
55	Administration Générale	10	22
49	Santé	7	17
33	Enseignement	5	25
17	P. T. T.	3	11
55	Radio	6	26
35	Météo	5	20
22	Elevage	11	5
18	Agriculture	9	6
16	Justice	2	11
17	Travaux Publiques	2	8
19	Eaux-et-Forêts	4	11
9	Douanes	1	5
32	Gardes camerounais	17	15
5	Chauffeurs (Agents Régionaux)	1	2
15	Gardiens de prison	2	9
TOTAL: 266	15	91	175

Sources: données recueillies aux Archives Nationales de Yaoundé (ANY) année 2011.

³ ANY, APA. 10956/B, Rapports annuels, 1917- 1922.

Nous observons que l'effectif des fonctionnaires originaires de la région du Sud était relativement important. Bien plus, la plupart était militant syndical et avait une expérience en matière syndicale. D'ailleurs, certains fonctionnaires à l'instar de Motto Maginot, Um Nyobe, Koulagna, Mbi Pierre et Eboumbou James étaient affectés à Ngaoundéré par mesure disciplinaire dont le motif principal était leur participation active au mouvement syndical. C'est justement ce groupe de fonctionnaires qui a formé le tout premier syndicat professionnel à Ngaoundéré (Baidou, 2011: 35).

2. Le développement des syndicats professionnels à Ngaoundéré

Trois périodes majeures ont permis d'analyser le développement des syndicats dans une perspective chronologique: la période coloniale française, la phase du monolithisme syndical et la phase du retour au pluralisme syndical.

2.1. Le développement des syndicats professionnels pendant la période coloniale

Trois syndicats ont été constitués pendant la période coloniale française à Ngaoundéré. En effet, le tableau ci-dessous permet de présenter les types de syndicats et leur année d'enregistrement.⁴

Tableau 02

Le répertoire des syndicats professionnels à Ngaoundéré pendant la période coloniale

Syndicats	Année d'enregistrement
Le syndicat mixte de l'Adamaoua	1948
Syndicat des gens de maison	1948
Syndicat des travailleurs de la compagnie minière africaine (C.M.A)	1949

Sources: Baidou Appolinaire, données extraites du document de renseignement sur l'activité de la C.G.T. dans la région de l'Adamaoua-N'Gaoundéré 1949.

En effet, le syndicat mixte de l'Adamaoua représentait essentiellement les travailleurs du secteur public. Ce regroupement au sein d'un seul syndicat était dû au fait qu'il y'avait peu d'effectif des travailleurs. Le syndicat des gens de maison regroupait quant à lui, les travailleurs domestiques. Il s'agissait des boys, des blanchisseurs, cuisiniers et marmitons, bref tous ceux qui étaient recrutés pour travailler dans le compte du blanc. Enfin, le syndicat des ouvriers notamment de la compagnie minière servait les intérêts des travailleurs, des ouvriers de mine, ceux engagés pour l'exécution des travaux d'utilités publiques comme le bitumage des routes, la construction des bâtiments publics.

La caractéristique principale des syndicats professionnels pendant la période coloniale a été leur affiliation à la C.G.T. Tous les syndicats professionnels à Ngaoundéré étaient sous la tutelle de cette structure qui représentait la seule Centrale Syndicale sur le territoire.

⁴ ANY, 2AC 4120, Activité de la C.G.T dans l'Adamaoua, 1949.

Pour cela, la C.G.T. encadrait systématiquement les syndicats de la localité et veillait scrupuleusement à leur bon fonctionnement parce qu'ils étaient encore fragiles et facilement manipulables par ses détracteurs.

2.2. Le développement des syndicats professionnels pendant le monolithisme syndical

La période du monolithisme syndical est la phase pendant laquelle le syndicalisme a été unifié au Cameroun. Le pluralisme syndical qui existait déjà était désormais remplacé par un système de syndicalisme unique (Ekwalla, 2009: 61). Le tableau ci-dessous dresse la nomenclature des syndicats professionnels.

Tableau 03
Le catalogue des syndicats professionnels pendant le monolithisme syndical à Ngaoundéré

Les syndicats	Année d'enregistrement
Employés communaux de l'Adamaoua	1980
Employés de transits transport et manutentions	1980
Travailleurs de rail	1980
Employés des dépôts de produit pétroliers	1980
Employés des banques	1980
Employés du bois et ameublement	1980
Employés de la confection de cuire et peau	1980
Employés de transport aérien	1980
Employés de la sécurité aérienne	1980
Employés de l'électricité	1980
Les transporteurs	1974
Employés des industries automobiles	1974
Enseignants du privé	1974
Employés des industries automobiles	1974
Employés de boulangerie	1974
Employés de commerce	1974
Employés de la santé privée	1974
Employés des bâtiments, travaux publics et activités connexes	1974
Employés de l'agriculture et des activités connexes	1974
Union départementale des syndicats de la Vina	1974
Employés de l'élevage	1973
Employés des hôtels bars restaurants	1973

Sources: Baidou Appolinaire, données extraites aux Archives des structures syndicales à Ngaoundéré.

Pendant la phase du syndicalisme unique, la création des syndicats professionnels était conditionnée par l'affiliation obligatoire à l'unique centrale contrôlée par l'Etat: l'Union Nationale des Travailleurs du Cameroun (U.N.T.C). A Ngaoundéré, l'Union Départementale officiait en lieu et place de la centrale syndicale. Elle coordonnait toutes les activités des syndicats professionnels de base dans cette localité.⁵ Notons néanmoins que cette centrale syndicale nationale avait changé de dénomination avec le changement d'homme à la tête de l'Etat en 1982: le Président Ahidjo part, Biya arrive. L'U.N.T.C devient Organisation Syndicale des Travailleurs du Cameroun (O.S.T.C.). Malgré ce changement de nom, l'orthodoxie syndicale restait la même (Kaptue, 1994: 76).

2.3. Le développement des syndicats professionnels au retour du pluralisme syndical

Les lois libérales ambitionnent de régir le retour au pluralisme d'antan et la liberté dans tous les domaines de la vie sociale en 1990. Le tableau ci-dessous illustre l'avalanche des syndicats professionnels à Ngaoundéré.

Tableau 04

L'inventaire des syndicats professionnels à Ngaoundéré pendant le pluralisme syndical

syndicats	Année d'enregistrement
Syndicat des motos taxis de l'Adamaoua SYNMOTAD.	2011
Syndicat général des transporteurs du Cameroun SGTC.	2009
Syndicat national des chauffeurs professionnels des transports du Cameroun(SYNCPROTCAM).	2009
Intersyndical de Ngaoundéré SYNAPTCAM, SYNATROCAM, SYNAT-CAM.	2010
Syndicat national des conducteurs de transport inter urbain et routier du Cameroun SYNACTIURCAM.	2009
Syndicat du personnel d'appui de l'Université de Ngaoundéré	2004
Syndicat des bouchers professionnels de Ngaoundéré SYNBOUP	2004
Syndicat national des motos taxis du Cameroun SYNAMOTAC	2003
Syndicat national des chauffeurs de taxis du Cameroun SYNECTCAM	2003
Syndicat des chauffeurs de taxis du Cameroun SCHAUTAC	2003
Section syndicale de Maïscam	2003
Syndicat national des chauffeurs de taxis du Cameroun(SYNECTCAM)	2003
Syndicat des employés de la CNPS	1998
Syndicat des employés de Camrail	1991

Sources: Baidou Appolinaire, données extraites aux Archives des structures syndicales à Ngaoundéré en 2011.

⁵ ANY, 2. AC. 8545, Rapports annuels des activités de l'U.N.T.C dans la circonscription de Ngaoundéré, 1976.

Du retour au pluralisme syndical, les syndicats professionnels n'étaient plus seulement affiliés à la seule centrale syndicale nationale contrôlée par l'Etat. Il y'avait dès lors une multiplication des centres d'intérêts en fonction des secteurs d'activités d'où l'entrée en jeu d'autres confédérations syndicales qui avaient vu le jour au Cameroun.

3. Les actions des syndicats professionnels à Ngaoundéré

Les syndicats professionnels ont mené différentes actions dans la localité de Ngaoundéré particulièrement dans le domaine social, culturel et économique.

3.1. Les actions syndicales dans le domaine social

Dans le domaine social, plusieurs actions avaient été menées par les organisations syndicales. Elles consistaient pour l'essentiel à améliorer les conditions de travail, les matériels de travail, le temps de travail ainsi que les congés des travailleurs dans cette circonscription. Aussi, indiquons que la protection de la dignité des travailleurs, la formation des travailleurs, l'établissement des contrats de travail et l'égalité de traitement entre tous les travailleurs n'étaient pas en reste.

D'après le procès-verbal du syndicat mixte de l'Adamaoua en date du 07 mars 1948, on constate que le syndicat avait revendiqué les mêmes traitements entre les travailleurs locaux et les travailleurs européens lors d'une réunion tenue le dimanche 07 mars 1948. Le président André Nyobé, le secrétaire Motto Maginot et les assesseurs Eboumbou James et Ekoman étaient tous présents à la séance. Ils tentaient d'expliquer aux autres camarades l'engagement du syndicat à combattre la discrimination dont ils étaient victimes. A l'issue de la réunion, le syndicat entendait bien indiquer aux autorités administratives locales que les travailleurs du secteur public s'indignaient tous contre le type de traitement discriminatoire dont ils font l'objet au quotidien.

Par ailleurs, lors d'une autre séance tenue le dimanche 25 avril 1948 chez le camarade Balla, le syndicat réclamait la formation des travailleurs du secteur public pour permettre qu'ils avancent en grade respectivement dans le cadre de leur fonction. L'administration camerounaise était en pleine construction et cela nécessitait la formation des agents compétents pour augmenter sa performance et son efficacité.

Dans le secteur privé, le syndicat des gens de maison avait focalisé ses revendications sociales sur les conditions de travail et le temps de travail. En effet, le chauffeur pouvait se retrouver à laver le chien du patron alors qu'il avait une mission spécifique, celle de faire les courses. Le cuisinier était envoyé en campagne pour garder les chèvres au lieu de s'occuper des affaires culinaires. Lorsque le blanchisseur avait brûlé une chemise, il était remplacé par un autre le lendemain (Hassana, 2007: 48). Dans ce condition il était difficile de travailler parce qu'une personne exerçait plusieurs travaux à la fois. Le syndicat avait déposé quelques doléances concernant l'amélioration des conditions de travail, la réduction de temps de travail et surtout la prise en compte des heures supplémentaires.⁶

En se référant sur la note de renseignement sur les activités de la C.G.T dans la région de l'Adamaoua en 1949, le syndicat de la compagnie minière africaine avait également posé les actions en faveur des mineurs qui travaillaient dans des conditions difficiles dans la zone de Tibati. Le syndicat avait interpellé les employeurs sur la situation des travailleurs

⁶ ANY, APA. 10956/B, Syndicat à Ngaoundéré, rapports annuels 1949.

tout en prenant (04) quatre résolutions fermes. La première consistait à équiper les travailleurs en matériels de protection. La seconde permettait la prise en charge de la santé des travailleurs, surtout les accidents de travail. La troisième mettait un accent sur le logement notamment un logement descend pour les travailleurs. La quatrième résolution exigeait le temps de repos nécessaire pour les travailleurs.

Pendant le syndicalisme unique, il existait une union départementale de l'U.N.T.C qui coordonnait l'ensemble des activités syndicales. Les activités syndicales à caractère social se limitaient à des séances d'entretien entre les travailleurs et les différents responsables syndicaux. Le plus souvent, il s'agissait d'expliquer aux travailleurs les rôles qui sont les leurs d'assurer la discipline au travail, de promouvoir le rendement et d'éviter tout débordement de nature à mettre en péril les nombreux acquis sociaux. L'objectif fondamental était d'associer les syndicats aux directives de l'U.N.T.C, seule confédération syndicale et l'U.N.C seul parti national afin de contribuer davantage au progrès social et la construction nationale. Les différents séminaires syndicaux organisés entre 1974 et 1979 à Ngaoundéré consistaient essentiellement à allier les organisations des travailleurs à la politique de construction nationale.

Pendant le pluralisme syndical, les syndicats du secteur de l'enseignement ont œuvré dans le domaine social. En effet, les réunions mensuelles permettaient d'examiner les conditions de travail des enseignants. Ainsi, à l'Etat et aux employeurs du privé, des propositions sont régulièrement adressées par rapport au statut particulier des enseignants, la promotion, l'affectation, la gestion de la retraite, les infrastructures, les heures de travail, le matériels de travail etc. Si certaines revendications ont connu de succès, il demeure que d'autres n'avaient pas connu un dénouement satisfaisant (Bohari *et al.*, 2011: 106).

Dans le domaine du transport, les activités de la C.N.T.C en 1993 indiquent que les syndicats inscrivait leurs actions dans la protection de conditions de travail des adhérents. Un accent était fondamentalement mis sur la sécurité des travailleurs. Les syndicats des taxis motos et taxis autos avaient des équipes (police syndicale) chargées d'assurer la sécurité du matériel roulant, des équipements des chauffeurs, le permis de conduire, l'état des chauffeurs (Hammadou, 2007: p. 24). Aussi, les syndicats s'investissaient à la formation des chauffeurs pour réduire les risques d'accidents de circulation comme nous pouvons l'observer avec les différents rapports des activités du Syndicat National des Motos Taxis du Cameroun (SYNAMOTAC) à Ngaoundéré.

3.2. Les actions des syndicats au plan culturel

Les travailleurs comprennent mieux les enjeux du combat syndical quand ils sont bien instruits. En effet, les syndicats ont manifesté des ambitions véritables pour la sensibilisation et l'éducation des travailleurs de la localité puisque le syndicalisme était peu connu pour certains, mal connu pour d'autres, mais inconnu pour la majorité (Baidou, 2011: 87).

Pour sensibiliser les travailleurs Le syndicat mixte de l'Adamaoua et celui des gens de maison avaient tous utilisé le système de distribution des tracts. En effet, les tracts étaient des bouts de papiers sur lesquels étaient indiqués les bienfaits du syndicalisme, son importance pour le travailleur, son objectif, sa finalité, les lieux et les heures de réunions etc. Les tracts contenaient des renseignements susceptibles de guider le travailleur. Ils étaient distribués dans les lieux de travail, pendant des manifestations culturelles, dans les marchés et même à domicile.⁷

⁷ ANY, APA. 10956/B, Syndicat à Ngaoundéré, rapports annuels 1949.

Le système de porte à porte a été également utilisé pour sensibiliser les travailleurs. Les syndicalistes devaient rencontrer individuellement chaque travailleur à domicile afin de discuter avec lui, le persuader, tisser des relations amicales et fraternelles dans l'objectif de le convaincre à adhérer. Seulement cette méthode était fastidieuse car, il n'était pas facile de trouver l'hospitalité chez certains travailleurs (Baidou, 2011: 91). Par ailleurs, les mécanismes de sensibilisation des travailleurs avaient relativement évolué parce que les syndicats utilisaient les médias (sensibilisation médiatique), les affiches publicitaires, les séances de sensibilisation publique.

Afin de doter les travailleurs d'un minimum d'éducation professionnelle, les différents syndicats avaient élaboré des programmes d'éducatons ouvrières. Pendant la période coloniale française, le syndicat mixte de l'Adamaoua avait élaboré un large programme d'éducation ouvrière portant sur les devoirs et les droits des travailleurs. Plusieurs séances ont été organisées pour la circonstance et le programme était multiplié en plusieurs exemplaires pour distribuer aux travailleurs (Baidou, 2011: 88).

Pendant la période postcoloniale, les secteurs du transport, de l'élevage, de l'enseignement, du pétrole, disposaient d'un programme bien élaboré pour instruire les travailleurs. Ces cours d'éducatons ouvrières étaient pour la plupart similaires dans la forme à quelques exceptions liées aux domaines techniques propres à chaque secteur d'activité. Ces enseignements mettaient un accent sur l'aspect moral, technique et professionnel et se résumaient pour l'essentiel à la formation d'un bon travailleur et militant syndical. De manière générale, la sensibilisation et l'éducation ont été un succès parce qu'elles ont suscité l'éveil des consciences chez les travailleurs.

3.3. Les actions syndicales dans le domaine économique

Syndiqué ou non, le travailleur camerounais entendait être payé pour le travail qu'il effectuait pour le compte d'une autre personne. Il entendait être payé correctement, avoir une rémunération en adéquation avec le coût de la vie. Dès la période coloniale française, les syndicats se penchaient déjà sur la situation économique des membres notamment à propos des salaires, des primes, des indemnités de vie chère, de pension etc.

Sous le régime colonial français, le syndicat des gens de maison avait revendiqué l'augmentation des salaires des travailleurs domestiques conformément à l'arrêté de base numéro 2493 du 29 août 1946 établissant la répartition des salaires dans le secteur privé. Ainsi, le syndicat avait revendiqué la revalorisation des salaires tout en faisant des propositions lors d'une rencontre syndicale tenue en 1949.⁸

Taux d'indemnité de vie chère 15 francs au lieu de 10 francs
 Salaire (cuisinier) 1000 francs au lieu de 750 francs
 Salaire (chauffeur) 1000 francs au lieu de 700 francs
 Salaire (boy) 800 francs au lieu de 575 francs
 Salaire (blanchisseur) 800 francs au lieu de 575 francs
 Salaire (marmiton) 500 francs au lieu de 375 francs
 Salaire (petit boy) 500 francs au lieu de 375 francs

8 ANC, APA 11655/C, Salaires 1946-1947.

La même revendication était engagée par le syndicat mixte de l'Adamaoua parce que les travailleurs locaux étaient moins rémunérés par rapport à leurs collègues blancs (Kaptue, 1988: p. 251). Il exigeait l'égalité de salaire y compris les avantages et primes de toutes natures entre les travailleurs de mêmes qualifications occupant les mêmes postes.⁹

En 1978, Le syndicat départemental des enseignants du privé revendiquait l'harmonisation des salaires des enseignants dans les établissements privés de la ville de Ngaoundéré. Cette action menée au moyen de la grève avait abouti quelques semaines plus tard à la signature d'une convention collective. Mais, en 1992, les revendications portaient sur le paiement des heures supplémentaires et les primes à verser aux enseignants. Cette revendication exigeait que les employeurs récompensent les efforts fournis par des primes supplémentaires telles qu'elles sont mentionnées dans le rapport des activités syndicales des enseignants du privé en 1992 (Baidou, 2011: p. 101).

Dans un rapport détaillé en 1976, l'union départementale de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (C.S.T.C) à Ngaoundéré avait porté l'affaire opposant Hamadou Hamoa à Matgéné en justice pour licenciement abusif. La partie plaignante avait donc exigé des dommages et intérêts pour le préjudice subi. Cette action judiciaire était la preuve que l'Union Départementale de la C.S.T.C tenait à poser des actes concrets dans le domaine économique.

Dans le domaine du transport, le Syndicat National des Transporteurs du Cameroun (S.N.T.C) avait porté en justice une affaire opposant Issa Yaouba à son patron. Comme motif, il a été remplacé par un autre chauffeur de réserve parce qu'il réclamait sans cesse ses arriérés de salaire à son patron. L'affaire a été transmise en justice afin que celui-ci rentre dans ses droits. Les rapports des activités de la S.N.T.C de l'année 1988 constituaient un guide de lecture susceptible de mieux comprendre le combat économique de cette structure.

Quoi qu'il en soit, les différentes actions syndicales réalisées à Ngaoundéré ont eu des répercussions sur la vie des travailleurs notamment au niveau social, économique et culturel. Toutefois, ces actions n'ont pas été exhaustives dans la mesure où le développement des syndicats professionnels a connu des limites.

4. Les limites au développement des syndicats professionnels à Ngaoundéré

Les limites au développement des syndicats professionnels sont nombreux: au plan humain, culturel et au plan matériel.

4.1. Les limites au plan humain

Au plan humain, les syndicats professionnels, non seulement avaient manqué des cadres qualifiés, mais se sont butés à l'hostilité des autorités locales.

Si la région du Sud a été le foyer du syndicalisme camerounais, c'est parce que les cadres qualifiés du syndicalisme français de la C.G.T. y avaient débarqué avec une longue expérience en la matière.¹⁰ En effet, Maurice Soulier, Gaston Donnat étaient les acteurs majeurs qui avaient formé d'autres travailleurs camerounais à la pratique syndicale dans la région du Sud.

⁹ ANC, APA 11568, Rapports annuels, 1949.

¹⁰ ANC, APA 11744, Rapport annuel de la C.G.T. au Cameroun, 1944.

Cependant, il faut reconnaître qu'il n'en a pas été ainsi au Nord-Cameroun en général et à Ngaoundéré en particulier. Les syndicats professionnels n'étaient pas constitués par des cadres syndicaux aguerris, mais par des fonctionnaires sudistes moins expérimentés avec des connaissances approximatives en matière syndicale. Cela avait véritablement marqué un coup dur au développement des syndicats puisque l'enseignement et la pratique du syndicalisme était fait sur le tas. Il s'agissait d'une formation sommaire, rapide, trop rapide puisque les travailleurs locaux (nordistes) remplaçaient très vite leurs homologues qui étaient réaffectés au Sud avant d'avoir pu assimiler correctement cette discipline qui avait bien ses règles.

Le problème humain n'était pas seulement celui des dirigeants syndicalistes, mais aussi celui des autorités administratives. De façon générale, l'administration coloniale voulait empêcher toute ramification des syndicats au Nord-Cameroun afin d'étouffer la contestation syndicale dans le territoire (Kaptue, 1988: 752). Pour cela, l'administration locale était hostile à toute manifestation syndicale à Ngaoundéré. Cette hostilité se manifestait par les menaces administratives. Le cas le plus flagrant a été celui d'Eboumbou James. Alors qu'il était le président en exercice du syndicat mixte de l'Adamaoua, il avait démissionné en déclarant ceci:

Chers Camarades, le trouble moral auquel je viens d'être sujet est issu de plusieurs faits pour lesquels je me réserve de donner l'exposé. Je viens vous remettre ma démission afin que vous puissiez confier mon mandat à un autre membre du bureau ou à un autre Camarade.¹¹

Il n'était pas le seul mais contrairement à lui, le Camarade Balla a expliqué les motifs de son intimidation lors d'une réunion: *Mr Granier m'avait invité dans son bureau et m'avait dit: Ne fais plus siéger chez toi les réunions syndicales, et pour plus de prudence, cesse même de fréquenter ce milieu qui corrompt tout.¹²* Au regard de ces observations, il était évident que les injonctions de l'administration avaient influencé grandement l'attitude de certains syndicalistes à Ngaoundéré. Il fallait être courageux pour militer au sein d'un syndicat pendant cette période. On peut à partir de là comprendre que la répression menée par les administrateurs coloniaux constituait incontestablement un frein au mouvement syndical.

4.2. Les limites au plan culturel

Le syndicalisme a été un produit d'importation coloniale introduit à Ngaoundéré. La tradition locale ne connaissait rien de véritablement comparable au syndicalisme. Dans ce contexte, il y'avait tant d'indifférence de la part des travailleurs locaux à l'égard des syndicats parce qu'ils avaient la peine de comprendre et accepter pour des raisons psychologiques et de compatibilités culturelles. Les travailleurs étaient pour la plupart réticents à l'adhésion du fait qu'ils étaient peu aptes à saisir le sens des institutions de revendications et de progrès social. C'est certainement pour cette raison que les adhérents étaient numériquement faibles et moins engagés. Seule la durée pouvait favoriser l'intégration de cette nouveauté dans les mentalités des travailleurs dans cette localité.

¹¹ C.G.T Adamaoua, procès-verbal de la réunion du bureau de l'Union des syndicats de l'Adamaoua à Ngaoundéré 1948.

¹² C.G.T Adamaoua, procès-verbal de la réunion du syndicat mixte de l'Adamaoua à Ngaoundéré 1949.

4.3. Les limites au plan matériel

La limite au plan matériel se traduisait par l'absence d'infrastructures pour les activités syndicales et l'insuffisance de moyens financiers.

Les premiers syndicats n'avaient pas de bureaux de fonctionnement. Les rencontres syndicales, les réunions des membres syndicaux se tenaient au domicile des particuliers volontaires. Pendant cette période, la plupart des réunions syndicales se tenaient chez le camarade Balla et André Nyobé.¹³ Du fait de leur manque de moyens infrastructurels, les syndicats se comportaient comme des organisations clandestines, épiés par les uns, suspectés par les autres, combattus par la quasi-totalité de la population. De ce fait, il était donc difficile pour les travailleurs de croire et d'adhérer à une organisation sans domicile fixe qui prétendait les sauver et les protéger de la puissante administration coloniale qui avait pourtant implanté ses infrastructures partout.

Le problème financier a toujours constitué un obstacle majeur au développement des syndicats à Ngaoundéré. La principale source de revenu des syndicats proviennent des cotisations syndicales et de l'achat des cartes d'adhérents. Ces deux éléments sont non seulement importants et obligatoires pour les travailleurs affiliés, mais surtout nécessaires pour la santé financière des syndicats. Cependant, la faiblesse numérique des effectifs syndicaux, la mauvaise gestion financière de certains leaders syndicaux et le refus de certains affiliés de cotiser et d'acheter la carte de membre ont été dans une large mesure des entraves financières des syndicats à Ngaoundéré.

Conclusion

Au terme de cette réflexion, la préoccupation centrale était d'examiner les syndicats professionnels à Ngaoundéré de 1948 à 2011. Trois périodes majeures ont permis d'analyser le travail dans une perspective chronologique à savoir la période coloniale, la période du monolithisme syndical et la période marquée par le retour au pluralisme syndical d'antan. L'esprit de cet article consistait essentiellement à analyser les facteurs de la naissance des syndicats, le développement des syndicats, les différentes actions syndicales et enfin, les limites à leur développement. Si le développement des syndicats professionnels dans différents secteurs (publics, privés formels et privés informels) a eu des incidences sur la situation des travailleurs dans le domaine social, économique et culturel, il demeure que les handicaps sont nombreux et influencent encore l'emprise des actions syndicales dans la société.

Références bibliographiques

Liste des sources d'Archives

Archives Nationales de Yaoundé, 2. AC 856, Rapports annuels de la subdivision de Ngaoundéré pour l'année 1947.

_____, 2. AC. 8545, Rapports annuels des activités de l'U.N.T.C dans la circonscription de Ngaoundéré 1976.

¹³ C.G.T Adamaoua, procès-verbal de la séance du 07 mars 1948 à Ngaoundéré.

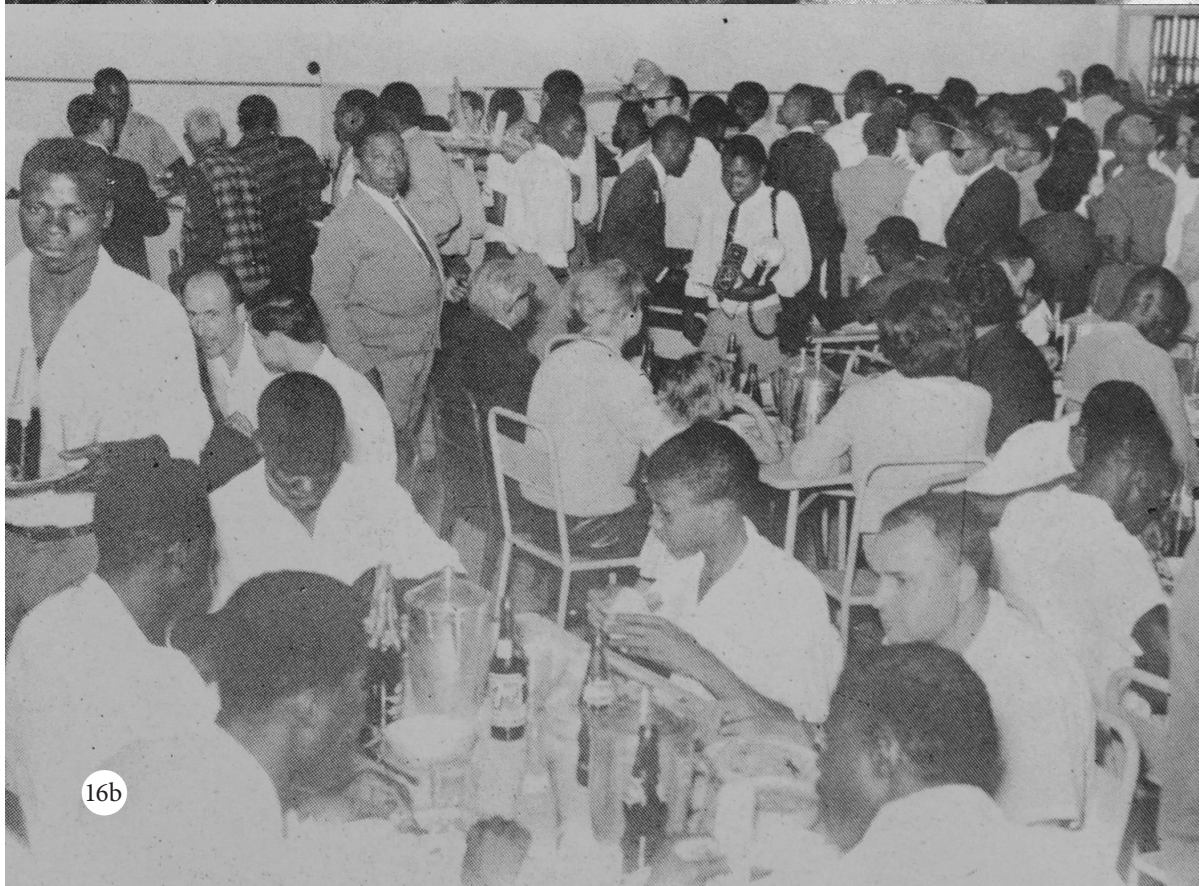
- _____, 2AC 4120, *Activité de la C.G.T dans l'Adamaoua*, 1949.
- _____, 2AC 4120, *activités de la CGT dans l'Adamaoua*, 1946.
- _____, APA. 10956/B, *Rapports annuels, 1917- 1922*.
- _____, APA. 10956/B, *Syndicat à Ngaoundéré, rapports annuels 1949*.
- Archives Nationales du Cameroun, APA 11568, *Rapports annuels, 1949*.
- _____, APA 11655/C, *Salaires 1946-1947*.
- _____, APA 11744, *Rapport annuel de la C.G.T. au Cameroun, 1944*
- Confédération Générale du Travail dans l'Adamaoua, *procès-verbal de la réunion du bureau de l'Union des syndicats de l'Adamaoua à Ngaoundéré 1948*.
- _____, *procès-verbal de la réunion du syndicat mixte de l'Adamaoua à Ngaoundéré 1949*.
- _____, *procès-verbal de la séance du 07 mars 1948*.

Ouvrages

- Appolinaire, Baidou (2011), *Les syndicats à Ngaoundéré de 1948 à 2011*, Mémoire de Master en Histoire, Université de Ngaoundéré, p. 2.
- Borahi Maikano, Ermine; Haman, Alarba (2011), *Le syndicalisme en milieu éducatif au Cameroun de 1991 à 2011: le cas du SNAES*, Mémoire de DIPES II en Histoire, l'Ecole Normale Supérieur, Université de Maroua, p. 106.
- Gaston, Donnat (1986), *Afin que Nul n'oublie. L'itinéraire d'un anticolonialiste. Algérie, Cameroun, Afrique*, Paris: L'Harmattan, p. 89.
- Hassana (2007), *La vie quotidienne des administrateurs français à Ngaoundéré: 1916-1960*, Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Ngaoundéré, p. 48.
- Joseph Epee, Ekwalla (2009), *Les syndicats au Cameroun: Genèse, Crises et Mutations*, Paris: L'Harmattan, p. 25.
- Léon, Kaptue (1988), *L'expérience syndicale au Cameroun des origines à 1960*, Thèse de Doctorat d'Etat en Histoire à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé, tome 1, p. 3.
- _____, (1994), *Droit et syndicalisme au Cameroun, Juridique africaine*, p. 76.
- Louis, Ngongo (1976), *Le rôle politique des forces religieuses au Cameroun de 1922 à 1955*, thèse d'Etat en Science politique, Paris, p. 289.
- Mohammadou, Hamadou (2007), *la gestion syndicale des motos taxis dans la ville de Ngaoundéré: 1990-2007*, Rapport de Licence en histoire, Université de Ngaoundéré.



16a



16b

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique segundo o Relatório preliminar apresentado por Portugal sobre o Projeto Conjunto n.º 5 da C.C.T.A.

Nuno Simão Ferreira*

pp. 203-220

Em Maio de 1960, após um ano de trabalho de campo, conseguiu a “Comissão para o Estudo da Produtividade em África” (C.E.P.A.) completar a colheita dos elementos necessários para o estudo do comportamento dos trabalhadores africanos em vinte e oito empresas dispersas por Angola e Moçambique. Realçamos que esse estudo se enquadrava numa investigação conjunta (Projecto n.º 5) levada a cabo na generalidade dos territórios abrangidos pela C.C.T.A., no intuito de conhecer os factores humanos influentes no absentismo e na instabilidade da mão-de-obra africana.

Lembremo-nos que a Comissão de Cooperação Técnica em África (CCTA) foi criada em 1950 pela Grã-Bretanha, que no intento de moderar a opinião internacional que lhe estava a ser hostil e impedir a interferência das Nações Unidas no Togo, decidiu avançar para a criação da Comissão Combinada de Cooperação Técnica em África, a sul do Sahara (CCTA). Não obstante, as condições em África exigirem novas iniciativas foram, no entanto, necessárias medidas para promover o crescente envolvimento internacional nos aspectos técnicos do desenvolvimento africano; e, como tal, longe de marcar o ponto culminante da cooperação técnica, entre a França e a Grã-Bretanha, a CCTA nasceu da constatação de que a cooperação técnica teve pouco ou nenhum impacto em África. E, conseqüentemente, haveria um risco de novos esforços, apoiados pelas finanças norte-americanas, que estavam cada vez mais em sintonia com o espírito e acção das organizações internacionais¹. O Gana juntar-se-ia à CCTA em 1958, seguido da Libéria, da Guiné em 1959 e dos Camarões, em 1960. Seguidamente, mais dezassete países africanos reunir-se-iam em torno da CCTA, em 1961. A sede da CCTA, incluindo o núcleo do seu secretariado, transferir-se-ia de Londres para Lagos, já em 1959.

* Investigador do Centro de História da Universidade de Lisboa.

1 A AU-STRC (African Union Scientific Technical Research Commission) nasceu das cinzas da Comissão de Cooperação Técnica em África (CCTA), que fora criada em 1950 juntamente com o Conselho Científico de África (CSA) pela Bélgica, França, Portugal, Reino Unido, Rodésia do Sul e África do Sul. Numa sessão extraordinária da CCTA realizada em Accra em 1958, a Fundação para Assistência Mútua em África (FAMA) foi criada como instrumento de assistência técnica bilateral.

Apesar das limitações verificadas, considerou-se útil o trabalho realizado, que passou a incluir numerosos elementos no intuito de se fornecer matéria de estudo aos investigadores da época, tendo ainda condições para puderem debruçar-se acerca do problema da produtividade da mão-de-obra em África.

O relatório em estudo constituiu o documento apresentado sobre o assunto à sexta Conferência Inter-Africana do Trabalho, que se realizou em Abidjan, na segunda quinzena de Abril de 1961.

A “Comissão para o Estudo da Produtividade em África” que foi incumbida de levar a cabo os estudos relativos ao Projeto Conjunto n.º 5, orientou as suas investigações sobre os factores humanos do absentismo e da instabilidade do trabalhador africano de acordo com o preconizado na reunião de Salisbury.

As empresas inquiridas foram vinte e oito, abrangendo os seguintes ramos de actividade:

Tabela 01
Os ramos de actividade das empresas inquiridas

RAMO DE ACTIVIDADE	ANGOLA NÚMERO DE EMPRESAS	MOÇAMBIQUE NÚMERO DE EMPRESAS
CONSTRUÇÃO CIVIL	1	1
INDÚSTRIAS MANUFACTUREIRAS		
Cerveja	1	0
Tabacos	2	1
Serração	1	1
Cimentos e fibrocimento	2	0
Têxteis	1	0
MINAS		
Diamantes	1	0
Petróleo	1	0
Carvão	0	1
PLANTAÇÕES		
Café	3	0
Chá	0	1
Sisal	2	1
Açúcar	2	2
Côco	0	
TOTAL	17	11
	28	

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”².

² Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., pp. 15-16.

As empresas escolhidas enquadravam-se nos quatro ramos de produção cujo estudo foi acordado em Salisbury e distribuíam-se por catorze distritos de Angola e de Moçambique, de modo a permitirem conclusões extensivas à generalidade dos trabalhadores africanos, distribuídos nestas duas províncias ultramarinas de Portugal.

A Comissão Portuguesa adoptou um sistema que chamar-se-ia «amostragem estratificada controlada» e, como é óbvio, nem sempre foi possível a observância rigorosa das percentagens dada a composição do pessoal de certas empresas. Em princípio, tomou-se por empresa um mínimo de 200 trabalhadores, salvo na hipótese de número inferior das unidades de trabalho. Neste caso foi estudada a totalidade do pessoal. Noutros casos, não foi possível observar aquele mínimo, em virtude da instabilidade da mão-de-obra, da localização de certos núcleos em zonas de difícil de acesso, da ausência acidental de certo número de trabalhadores quando da visita do inquiridor. Em compensação, nalgumas empresas foram inquiridos mais de 200 trabalhadores.

Durante doze meses, de Abril de 1959 a Março de 1960, a assiduidade de cada trabalhador incluído na amostra foi devidamente registada, discriminando-se os motivos das faltas (doença, acidente de trabalho, faltas justificadas e faltas não justificadas)³.

Breves notas do contexto histórico do Império Português em África

O Ato Colonial foi revogado quando da revisão constitucional de 1951. Esta revisão fora antecipada e convocada sobretudo para acabar com o Acto Colonial por causa da onda de descolonização, que começava a varrer o mundo afro-asiático, sobretudo após a Conferência de Bandung (1955).

O Ato Colonial foi revogado, inserindo as suas disposições no texto da Constituição com alteração da antiga nomenclatura, pelo que as colónias passaram a províncias ultramarinas e Portugal colonial para Portugal ultramarino.

A revisão constitucional de 1951 e a revogação do Acto Colonial corresponderam ao triunfo do modelo integracionista, também designado de unitarismo assimilador e da concepção de um Estado português pluricontinental, do Minho a Timor, qualificado pela doutrina oficial como uma unidade política, indivisível e permanente.

É de salientar que a revogação do Acto Colonial provocou uma forte oposição de muitos dos principais ideólogos do regime do Estado Novo, sobretudo a oposição que se fez sentir sobretudo na Câmara Corporativa, reflectindo-se no parecer de Marcelo Caetano, a 19 de Junho de 1951.

Nos anos subseqüentes, a adesão ao luso-tropicalismo⁴ foi superficial, continuando a maioria dos autores a inspirar-se implícita e explicitamente na concepção que contrapunha a civilização europeia ao vazio cultural indígena. Na própria legislação mantinha-se o “Estatuto dos Indígenas” reformulado em 1954, o que retirava a cidadania à esmagadora maioria da população negra, contrariando o assimilacionismo inscrito no texto consti-

3 Foi absolutamente impossível, em virtude do prazo tardio que, findaram os inquéritos sobre a mão-de-obra, analisar no presente relatório os elementos relativos às 28 empresas estudadas. Escolheram-se, por isso, as quinze mais representativas, que englobavam todos os ramos de actividades investigadas e que se encontravam proporcionalmente distribuídas pelas províncias ultramarinas de Angola e de Moçambique.

4 Gilberto Freyre, sociólogo brasileiro, criou a teoria do luso-tropicalismo: «[...] O mundo que o Português criou. Mundo que, como conjunto de valores essenciais de cultura, como realidade psico-social, continua a existir. Dá-se relevo à acção de Portugal no Brasil [...], mas por meio de constante interpenetração de valores culturais diversos e de abundante miscigenação». Freyre, Gilberto (s.d.), *O Mundo que o Português criou*. Prefácio de António Sérgio, 1.ª ed., Lisboa: Livros do Brasil, p. 30.

tucional. Só no domínio da política económica encontramos alterações com efectivo impacto na situação colonial. A mais evidente está no aumento do investimento público no Ultramar que, pela primeira vez, ganhou uma dimensão significativa com a entrada em vigor do I Plano de Fomento (1953-1958), que previa a aplicação de seis milhões de contos no conjunto das colónias destinados sobretudo à construção de infra-estruturas, nomeadamente transportes, comunicações e energia.

O pacto colonial norteava as relações entre a metrópole e os territórios ultramarinos, mas as primeiras pressões para o alterar, permitiram a instalação de indústrias, incluindo a têxtil, em Angola e Moçambique, surgindo ainda, na década de quarenta do século XX, por parte tanto dos colonos bem como de grupos económicos metropolitanos, a busca de campos de aplicação para os capitais acumulados durante a II Guerra Mundial.

Confrontado com pressões opostas de outros sectores, o Governo luso adoptou uma solução de indústrias para o Ultramar, mas sob estreito controlo e ressaltando os interesses metropolitanos em jogo (DL n.º 33 924 de 5 de Setembro de 1944 e 34 643 de 1 de Junho de 1945).

Completado posteriormente por legislação diversa, este regime propiciou um primeiro avanço da industrialização em Angola e Moçambique nos anos seguintes, sem colocar em causa o essencial do pacto colonial. Entretanto, na década de cinquenta foram-se multiplicando as motivações para a transformação das estruturas da economia colonial no sentido da formação do mercado integrado, compreendendo a Metrópole e o Ultramar, um objectivo já afirmado na revisão constitucional de 1951⁵.

As relações económicas preferenciais entre Portugal e as suas províncias ultramarinas mereceram por parte do Estado, mais propriamente por iniciativa do então ministro da Economia Gonçalo Corrêa de Oliveira (considerado delfim de Oliveira Salazar), uma proposta que tinha como objectivo a criação de um espaço de interdependência e de integração económicas rumo à auto-suficiência e à criação da zona escudo e de comércio livre nacional. Os objectivos visavam ser promissores e benéficos sob o ponto de vista económico-social, pretendendo acabar ou pelo menos atenuar as diferenças de desenvolvimento e barreiras alfandegárias entre o Portugal metropolitano e os seus territórios ultramarinos num prazo máximo de dez anos, acabar com a questão dos atrasados (em termos de pagamentos e de transferências) e dotar a África lusa de um efectivo projecto industrial. Assim, com a publicação do DL 44 016 de 8 de Novembro de 1961, iniciava-se a legislação em torno do Espaço Económico Português (EEP)⁶ e foi sob esta designação, que ficou conhecido este processo que se desenrolou durante os anos de 1962 a 1974, a par de expressões análogas como «mercado único português», «espaço económico nacional» e «integração económica do espaço político português».

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique

Note-se que na província ultramarina de Moçambique, as empresas rurais e algumas urbanas, quando recrutavam trabalhadores não especializados em áreas administrativas diversas daquelas em que possuíam as suas instalações, eram legalmente obrigadas a contratá-los pelo período único de seis meses.

5 Para mais detalhes sobre a contextualização política, económica e social do Império Português em África consultar Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de direcção de (1996), *Dicionário de História do Estado Novo*, 2 vols., Lisboa: Círculo de Leitores.

6 Para mais detalhes, ver Ferreira, Manuel Enes (1996), “Espaço Económico Português/Mercado Único Português. In: Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de (direcção de), *Dicionário de História do Estado Novo*, vol. I, Lisboa: Círculo de Leitores, pp. 312-315.

Na província ultramarina de Angola esse mesmo período elevava-se a doze meses. Procurava-se, assim, assegurar aos trabalhadores o regresso às suas terras, findo o contrato. É precisamente devido às admissões e baixas de tais trabalhadores que as amostras apresentam variações ao longo do período de registo. Mediante o emprego da fórmula de cálculo do absentismo determinavam-se dois grandes grupos de taxas: taxas de duração e taxas de frequência.

Estudo e análise do Absentismo

Taxas médias globais de duração

Da análise dos elementos constantes na tabela 02 três factos contribuem para a chamada da nossa atenção:

- 1.º) desnível do absentismo existente na província ultramarina de Moçambique entre as empresas urbanas e rurais;
- 2.º) também na província de Angola o absentismo parece ser mais pronunciado entre as empresas rurais, desde que as respectivas taxas fossem calculadas com base no número de observações. Quando se tomou como base de ponderação o número de trabalhadores da empresa, a mais elevada taxa média recaiu nas empresas urbanas;
- 3.º) a menor assiduidade média dos trabalhadores angolanos

Tabela 02
Taxas médias globais de Absentismo

Empresa	Número de observações	Número de trabalhadores	Taxas de duração	Taxas de frequência	Taxa média baseada no número de observações		Taxa média baseada no número de trabalhadores	
					Taxas de duração	Taxas de frequência	Taxas de duração	Taxas de frequência
ANGOLA								
Rurais:								
N.º 19	2 950	21 247	2,1	0,9	12,1	3,5	6,4	2,1
N.º 21	1 557	1 432	15,1	7,5				
N.º 22	2 380	883	51,7	10,5				
N.º 23	2 369	7 520	12,7	3,1				
N.º 24	1 324	921	2,6	0,3				
N.º 25	1 139	434	4,8	2,1				
N.º 26	1 807	340	4,0	2,0				
N.º 27	2 750	2 276	12,2	4,2				
N.º 28	2 355	4 532	4,0	2,1				
Urbanas:								
N.º 12	2 448	251	7,6	3,2	8,1	3,3	8,2	3,2
N.º 13	2 311	278	5,5	3,0				
N.º 14	1 048	252	10,6	3,9				
N.º 15	1 613	183	5,4	2,5				
N.º 16	528	65	5,3	2,4				
N.º 17	2 115	193	10,7	5,0				
N.º 18	3 166	461	12,7	4,2				
N.º 20	2 423	426	4,7	1,6				
MOÇAMBIQUE								
Rurais:								
N.º 1	3 157	2 334	18,4	5,9	9,3	3,8	9,4	3,7
N.º 2	3 060	3 025	11,7	5,1				
N.º 3	2 375	1 586	3,0	0,9				
N.º 4	1 659	440	8,4	5,1				
N.º 5	2 422	5 195	6,9	2,7				
N.º 7	2 095	873	10,6	6,0				
N.º 9	2 094	908	2,9	0,6				
Urbanas:								
N.º 6	1 752	641	2,6	1,2	2,7	1,0	2,7	1,0
N.º 8	2 354	2 48	1,9	1,0				
N.º 10	1 861	871	2,4	0,9				
N.º 11	2 458	411	3,8	0,9				

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"⁷.

7 Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 44.

Analisando a composição dos grupos, verifica-se que a sua posição relativa, quanto à forma do contrato de trabalho, é a seguinte:

Tabela 03
Posição dos trabalhadores angolanos e moçambicanos relativamente à forma do contrato de trabalho

	ANGOLA		MOÇAMBIQUE	
	RURAIS	URBANOS	RURAIS	URBANOS
TRABALHADORES COM CONTRATO ESCRITO	53 %	-----	85 %	81 %
TRABALHADORES SEM CONTRATO ESCRITO	47 %	100 %	15 %	19 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"⁸.

Trabalhadores com contrato escrito eram, por via de regra, migrantes, só provisoriamente residentes no local do trabalho. Relativamente a eles, tinham as entidades patronais maiores obrigações, dispêndio efectuado com o seu transporte, recrutamento, contrato, vestuário, sem falar na assistência médico-sanitária, alimentação, alojamento, entre outros aspectos. Daí uma maior fiscalização e mais rigorosa apreciação das respectivas faltas, com aplicação de imediatas medidas disciplinares sempre que fosse caso disso (descontos nos salários, mudança de serviço e outras de análoga natureza).

Às entidades patronais seria fácil controlar os trabalhadores com contrato escrito, uma vez que estes viviam em alojamentos situados nos limites da empresa. Assim, as faltas verificadas pela manhã seriam rapidamente averiguadas junto do faltoso, o qual na hipótese de não apresentar justificação aceitável, incorreria nas referidas medidas disciplinares. Deste modo, os trabalhadores com contrato escrito tinham habitualmente melhor assiduidade que os restantes.

Em Moçambique, o número de trabalhadores migrantes ao serviço das empresas rurais era sensivelmente menor do que o valor das empresas urbanas. Mas, para compreendermos, este aspecto havia ainda que atender às condições de vida nos meios rurais africanos, decisivamente influenciadas pela possibilidade da subsistência do agregado familiar independentemente do recebimento dos salários salvo épocas ou anos em que as condições agrícolas fossem muito desfavoráveis.

Regra geral, as famílias possuíam os seus tractos de terras, onde além de diversos frutos, colhiam cereais e outros géneros que constituíam a base da sua alimentação. Ora, as empresas rurais empregavam grande número de trabalhadores oriundos e residentes no

⁸ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 28.

local do trabalho (trabalhadores sem contrato escrito), de onde resultava que esses indivíduos utilizavam o seu salário apenas como complemento dos rendimentos agrícolas, fonte principal da subsistência familiar.

Nestas circunstâncias, os trabalhadores tinham tendência para distribuir as suas actividades entre a empresa e as explorações agrícolas ou afazeres caseiros, o que concorria para a elevação do absentismo. Por vezes, eram as entidades patronais que facilitavam as ausências dos trabalhadores, concedendo frequentes licenças, fechando os olhos à sua irregular assiduidade, tudo no intuito de os conservar ao serviço da empresa.

Vários elementos relativos à composição dos seus trabalhadores e à política de relações humanas praticada pela empresa, designadamente quanto à extrema condescendência para com as ausências dos trabalhadores, parece explicar as taxas invulgares apuradas.

Nos meios urbanos, a vida processa-se noutros moldes. Ali o trabalhador teria de aguardar o recebimento do salário para sustento próprio e do respectivo agregado, uma vez que não existiam terrenos desocupados propícios à pequena cultura familiar. Em tais circunstâncias, os trabalhadores tinham de ser assíduos ao serviço, pois, de contrário sujeitavam-se a avultados descontos, o que lhes poderia tornar difícil ou mesmo impossível a subsistência, além de correrem o risco de despedimento, traduzido em maior ou menor período de desemprego.

Só os assalariados jovens cujos pais residiam na cidade e os chefes de família com mulher e filhos concorriam para as consequências de uma fraca assiduidade ou até com a eventual desocupação. Em Angola, a assiduidade dos trabalhadores não obedecia tão claramente às considerações patenteadas no caso de Moçambique.

Na apreciação da assiduidade da mão-de-obra de Angola, há que ter em conta o facto de sete empresas urbanas estudadas se localizarem em Luanda, cidade a que constantemente estavam a afluir milhares de novos habitantes, atraídos por aqueles factores que em toda a parte explicavam o nascente fenómeno designado por urbanismo. Daí o surgimento de fenómenos sociais preocupantes como a indigência e o parasitismo mais ou menos explícito. Bastaria a indigência afectar uma pequena percentagem dos trabalhadores inquiridos, para influenciar a tendência do nada fazer e da vida considerada fácil, para que as taxas médias do absentismo angolano aumentassem sensivelmente.

É do conhecimento geral que em África o cultivo dos pequenos tractos de terra era, ainda, em grande parte, a atribuição da mulher. Deste modo, os trabalhadores solteiros, viúvos, divorciados e todos os que viviam afastados da família não possuíam geralmente terra cultivada. Em tais circunstâncias encontravam-se 22,7 % dos trabalhadores angolanos e 24,8 % dos trabalhadores moçambicanos (v. tabela 04).

Junto do local do trabalho mas sem praticarem a agricultura por conta própria, viviam com a mulher 38,8 % dos trabalhadores angolanos e só 10,1 % dos trabalhadores moçambicanos. Com culturas junto do local de trabalho, as percentagens eram respectivamente, de 18,8 % e 34,3 %.

Tabela 04
Grau de difusão da pequena cultura agrícola como fonte de rendimento subsidiária do salário

Actividades agrícolas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Não possui. É solteiro, viúvo ou divorciado	11,8	32,3	22,7	23,5	27,8	24,8
Vive só no local do trabalho, afastado da família	—	—	—	—	5,4	2,1
Vive com a mulher no local do trabalho.						
Não possui culturas individuais	21,9	53,7	38,8	6,4	17,2	10,1
Possui uma lavra na sua terra, cultivada pela mulher	28,4	12,0	19,8	32,0	20,4	28,0
Possui uma lavra junto ao local do trabalho	37,5	1,9	18,8	36,9	28,7	34,3

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”⁹.

Observa-se que os trabalhadores moçambicanos recorriam muito mais frequentemente à pequena agricultura familiar, o que lhes deveria determinar uma assiduidade ao trabalho inferior à da mão-de-obra angolana.

No cálculo das taxas médias de absentismo das empresas rurais de Angola, apurou-se o valor de 21,49 % para o conjunto de trabalhadores não contratados e apenas 5,39 % para os que trabalhavam com contrato escrito.

Em Angola constatou-se que nos meios urbanos eram quase inexistentes os trabalhadores que exerciam subsidiariamente em face do trabalho assalariado, qualquer actividade agrícola própria. Já nos meios rurais se encontrava uma percentagem de 37,5 % com a sua lavoura junto ao local de trabalho. Isso justificaria uma menor assiduidade nos meios rurais, senão fosse o factor da forma de contrato de trabalho contrariar tal tendência.

Em Moçambique, à maior expansão da pequena agricultura entre os trabalhadores rurais corresponderia mais elevadas taxas de absentismo, o que era favorecido pela percentagem de trabalhadores com contrato escrito, inferior à existente nos meios urbanos.

Examinam-se alguns elementos elucidativos da evolução cultural e do índice de destribalização dos trabalhadores e a sua relação com o absentismo:

⁹ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 45.

Tabela 05
Difusão do Português e alfabetização

	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	RURAL	URBANO	TOTAIS	RURAL	URBANO	TOTAIS
NÃO FALA PORTUGUÊS	28,5 %	-----	13,8 %	73,8 %	21,7 %	57,2 %
FALA PORTUGUÊS, LÊ E ESCRIVE	29,2 %	42,0 %	33,4 %	9,4 %	47,5 %	21,5 %
FALA PORTUGUÊS, É ANALFABETO	39,7 %	56,6 %	47,9 %	16,7 %	30,8 %	21,2 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁰.

Ressalta a diferença entre as províncias quanto ao grau de alfabetização e à difusão da língua portuguesa. Em Angola 13,8 % dos trabalhadores não conheciam o idioma português ao passo que em Moçambique essa percentagem ascendia a mais do quádruplo.

A alfabetização era igualmente muito mais intensa em Angola. Considerando estes dois factores como que um símbolo de evolução cultural e de desenraizamento tribal, seria de esperar que a mão-de-obra angolana se revelasse mais assídua ao trabalho. Todavia, uma vez mais o condicionalismo da forma do contrato de trabalho (contrato escrito e contrato verbal) sobrepunha-se à influência de outros factores.

Enumeram-se seguidamente outros dados que podem igualmente tomar-se como índices da destribalização dos trabalhadores:

Tabela 06
Índices da destribalização dos trabalhadores

ANGOLA		MOÇAMBIQUE	
Índice de integração urbana (Empresas urbanas)	Índice de ligação ao trabalho assalariado (Empresas rurais)	Índice de integração urbana (Empresas urbanas)	Índice de ligação ao trabalho assalariado (Empresas rurais)
56,99 %	45,51 %	50,41 %	34,25 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹¹.

¹⁰ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 32.

¹¹ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Estes elementos reforçam as ilações acima expostas: maior grau de destribalização nas empresas urbanas, que o mesmo é dizer, factor de redução do absentismo.

Quanto ao grau de especialização, a mão-de-obra estudada agrupava-se assim:

Tabela 07
Grau de especialização da mão-de-obra angolana e moçambicana

	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	RURAL	URBANO	TOTAIS	RURAL	URBANO	TOTAIS
TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS	65,6 %	56,9 %	61,5 %	73,9 %	61,7 %	73,9 %
TRABALHADORES ESPECIALIZADOS	28,1 %	42,6 %	35,5 %	14,7 %	36,8 %	22,2 %
CAPATAZES	2,9 %	-----	1,5 %	5,0 %	-----	3,6 %

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹².

Revelam estas cifras o predomínio de trabalhadores não qualificados nas empresas de Moçambique e de especializados nas de Angola. De facto poderia inferir-se que em Angola deveria haver menos absentismo, uma vez que a especialização seria sinónimo de aplicação ao serviço, de destribalização, de dependência do salário, tudo circunstâncias conducentes ao mais rigoroso cumprimento dos deveres profissionais. Mas, mais uma vez nos deparamos com a influência de outros factores, que conduzem a resultados diferentes.

Os factores distância do alojamento ao local do trabalho e meio de transporte pareciam assumir marcado relevo no absentismo. Dos elementos contidos na Tabela 08 nota-se que a percentagem dos trabalhadores moçambicanos residentes a menos de 1 km do local de trabalho - 61,4 %, é cerca do dobro da que se observa em Angola - 32,2 %.

Na província ultramarina portuguesa de Angola, a percentagem dos trabalhadores residentes a mais de 2 kms do local de trabalho é de 40,9 % e de 22,5 % em Moçambique. 12,9 % dos trabalhadores angolanos utilizavam bicicleta e veículos automóveis e em Moçambique apenas 6,9 %.

Verifica-se que em Angola os trabalhadores viviam a maiores distâncias do local de trabalho, o que não poderia deixar de exercer influência nas respectivas taxas de absentismo. E, como recorriam mais frequentemente, aos meios de transporte mecânicos, especialmente às viaturas automóveis (transportes colectivos públicos), sujeitavam-se uns dias por outros, a chegar atrasados, o que equivalia a faltas injustificadas.

Acrescido a esta realidade, o alojamento distante do local de trabalho contribuía para a diminuição do vigor físico, se fosse necessário fazer grandes caminhadas quotidianas, o que além de, ter reflexo na produtividade ocasionaria faltas ao trabalho.

¹² Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Tabela o8
Distância do alojamento ao local do trabalho e meio de transporte

Percorso e meio de transporte	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
<i>Percorso feito a pé</i>						
Igual ou inferior a 1 km	51,0	12,4	32,2	63,5	57,0	61,4
Compreendido entre 1 e 2 km	13,0	30,1	21,3	10,5	13,8	15,7
» » 2 e 3 »	6,1	18,7	12,2	4,1	10,8	6,2
» » 3 e 4 »	3,6	7,3	5,4	2,8	3,5	3,0
» » 4 e 6 »	3,1	10,9	6,9	2,2	2,9	2,4
» » 6 e 8 »	2,6	2,3	2,4	0,9	2,3	1,3
Superior a 8 km	0,6	1,6	1,1	3,1	2,0	2,7
<i>Percorso de bicicleta</i>						
Igual ou inferior a 4 km	3,1	0,8	2,0	3,7	4,1	3,8
Compreendido entre 4 e 8 km	2,0	—	1,0	2,1	—	1,5
» » 8 e 12 »	—	—	—	0,7	—	0,6
Superior a 12 km	—	—	—	0,7	—	0,6
<i>Percorso em veículo automóvel</i>						
Transporte automóvel	5,4	14,7	9,9	—	1,3	0,4

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹³.

O factor da situação familiar, na Tabela o9, verifica-se que os trabalhadores que viviam com a família eram cerca de duas vezes menos assíduos do que os restantes. Nota-se também sob este mesmo aspecto, a acentuada divergência na composição da mão-de-obra das duas províncias ultramarinas, predominando em Angola os que coabitavam com a família. Em Moçambique sucedia o mesmo, mas era sensivelmente inferior o número dos casados longe dos familiares e os solteiros que viviam com os parentes.

A distinção entre trabalhadores urbanos e rurais revelava serem os trabalhadores rurais que viviam com a família, os grandes responsáveis pelas taxas médias elevadas das respectivas empresas. Nas cidades, a assiduidade era semelhante ou pouco divergente entre os dois grupos de trabalhadores.

¹³ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 33.

Tabela 09
Taxas de absentismo segundo a situação familiar
dos trabalhadores

Taxas globais

Situação familiar	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Trabalha- dores existentes (%)	Taxas de duração (%)	Taxas de frequência (%)	Trabalha- dores existentes (%)	Taxas de duração (%)	Taxas de frequência (%)
Viúvos ou divorciados que não vivem com a família	0,8	6,87	2,52	0,6	3,92	1,82
Casados que não vivem com a família	15,8	4,70	1,77	15,9	3,20	1,26
Solteiros que não vivem com a família	23,4	8,02	3,06	13,8	4,63	1,90
Viúvos ou divorciados que vivem com a família	1,3	14,19	4,60	0,6	7,25	2,37
Casados que vivem com a família	50,7	12,76	4,10	54,7	8,52	3,57
Solteiros que vivem com a família	8,0	19,55	4,74	14,4	8,85	2,84

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁴.

Veja-se agora a eventual influência do salário na assiduidade do trabalhador. Pelos elementos contidos na Tabela 010, Angola, onde apenas 28,2 % recebiam semanalmente em dinheiro 7\$00 ou menos, ao passo que em Moçambique se encontravam cerca de 59,9 % dos trabalhadores com esse mesmo nível salarial. Estes salários eram acrescidos da alimentação, de alojamento, de vestuário e de assistência.

Conclui-se não serem os salários baixos factor primordial do absentismo do trabalhador africano, uma vez que as maiores taxas se registavam muitas vezes nos grupos de mais elevadas remunerações.

Na província ultramarina de Angola, os trabalhadores urbanos, com salários muito mais altos do que os rurais, tinham menor assiduidade.

Na província de Moçambique já o comportamento dos trabalhadores acompanhava um pouco o nível dos respectivos salários, mais altos nas cidades e menor absentismo da mão-de-obra, enquanto que nos meios rurais os trabalhadores ganhavam menos e eram menos assíduos ao serviço. Mas, no cômputo geral da mão-de-obra nota-se que o nível dos salários era factor secundário do absentismo.

¹⁴ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 49.

Tabela 010
Salário diário médio

Salário	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Igual ou inferior a 7\$00	53,0	2,3	28,2	85,0	6,1	59,9
Compreendido entre 7\$00 e 10\$00	23,7	0,4	12,4	7,8	40,8	18,3
» » 10\$00 e 15\$00	6,7	18,2	12,3	2,3	15,0	6,4
» » 15\$00 e 20\$00	6,0	19,4	12,6	1,2	12,3	4,7
» » 20\$00 e 30\$00	5,0	41,3	22,9	1,4	10,3	4,2
» » 30\$00 e 50\$00	3,2	13,4	8,2	1,7	10,6	4,6
» » 50\$00 e 80\$00	1,8	4,3	2,9	0,4	4,1	1,5
Superior a 80\$00	0,5	0,7	0,5	0,2	0,8	0,4

Obs. — Na apreciação dos salários indicados deverá ter-se em conta que, até à 3.ª classe (compreendidos entre os 10\$00 e 15\$00), são acrescidos da alimentação ou do seu equivalente, da assistência médica, vestuário e, em regra, do alojamento.

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁵.

As respostas obtidas à indagação «Diga que por motivo tem faltado ao trabalho» estão contidas na Tabela 011. Assim, cerca de 35 % dos inquiridos declararam não ter ainda faltado, o que nem sempre correspondia à verdade. Em ambas as províncias, cerca de 30 % dos trabalhadores invocaram a doença como causa do seu absentismo.

Mas, esta resposta deveria ser encarada sob certa reserva, dada a tendência que o trabalhador africano revelava em desculpar a sua falta de assiduidade com a saúde, apesar de só muito raramente se apresentar a exame médico. De resto, o absentismo por doença era na realidade quase inexistente. Pode, portanto, concluir-se que o factor doença quando invocado pelo trabalhador, normalmente significava relutância em manifestar outro motivo.

Na província ultramarina de Moçambique surgia como segundo factor do absentismo, a necessidade de descansar, o que era admissível em virtude da influência que os trabalhos agrícolas, por natureza mais cansativos, tinham na percentagem obtida, 11,5 %.

Na província ultramarina de Angola, o segundo lugar era ocupado pelo factor «doença própria, de parentes ou óbito de pessoa de família» com 9,6 % das respostas. Este mesmo factor ocupava em Moçambique o terceiro lugar, juntamente com o argumento de «várias causas». Já em Angola, as faltas motivadas pela necessidade de defender os seus interesses junto de particulares ou das autoridades foram invocadas por 6 % dos trabalhadores.

¹⁵ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 50.

Tabela 011
Causas do absentismo

Teor das respostas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Ainda não faltou	36,8	31,9	34,0	28,1	40,3	35,0
Só faltou por doença	40,0	30,0	34,7	25,7	32,6	27,2
Por chegar tarde ao emprego, devido a vários excessos cometidos na véspera	—	3,3	2,2	3,5	3,4	3,3
Para descansar	3,3	4,3	3,8	16,8	—	11,5
Para ajudar a mulher nos trabalhos da lavoura ou reparação da casa	6,0	—	3,0	5,0	—	3,3
Por doença própria, de parentes ou óbito de família	6,5	12,4	9,6	6,9	8,1	7,3
Para visitar os familiares	—	—	0,8	2,2	2,9	2,5
Por várias causas (doença, preguiça, cansaço, ajudar a mulher nos trabalhos da casa, óbito ou doença de parentes, assuntos particulares diversos, chegar tarde ao emprego, etc.)	1,6	—	1,4	9,9	—	7,3
Para tratar da defesa dos seus interesses junto de particulares ou das autoridades	3,0	8,7	6,0	—	—	—
Por prisão	—	1,6	1,0	—	—	—
Por sanção disciplinar da empresa	—	—	0,2	—	—	—
Outras respostas	—	5,5	3,1	1,2	—	1,6

Obs. — Note-se que a inexistência de quaisquer percentagens em certas casas tanto pode significar movimento nulo como insignificante.

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁶.

No intuito de suprir as deficiências que o acanhamento em revelar faltas próprias tenha provocado nas respostas à questão anterior, formulou-se uma outra de teor seguinte: «Porque faltaram ao trabalho e os seus companheiros?». Através da observação do Tabela 012, cerca de 28 % dos trabalhadores responderam não saber, em clara manifestação de solidariedade com os seus companheiros laborais.

O factor «doença» voltou outra vez a colher as respostas de 20,3 % dos trabalhadores angolanos e de 34,2 % dos moçambicanos. O segundo factor de diferença entre as províncias ultramarinas, sendo que para Angola «a visita a parentes, a doença ou óbito dos familiares» rondava o valor de 15,5 % e, para Moçambique, a «necessidade de descanso por o serviço ser pesado», era de 14,7 %.

Exposta a motivação do absentismo e a justificação das diferentes taxas entre as duas províncias, onde se realizou o inquérito, é pertinente que façamos agora uma breve análise ao significado dessas taxas.

16 Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 51.

Tabela 012
Causas do absentismo

Respostas à questão: «Porque faltaram ao trabalho os seus companheiros?»

Teor das respostas	ANGOLA			MOÇAMBIQUE		
	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)	Empresas rurais (%)	Empresas urbanas (%)	Totais (%)
Declarou não saber	18,3	40,1	29,9	27,1	28,5	27,5
Por doença	34,8	7,5	20,3	26,8	48,1	34,2
Para descansarem, devido a excessos cometidos na véspera	3,4	10,8	7,4	3,1	9,6	5,2
Por o serviço ser pesado e impor descanso	9,4	3,7	6,4	21,8	—	14,7
Desinteresse pelo serviço por diversos motivos	—	2,9	2,2	1,8	—	1,2
Por chegarem tarde ao trabalho, em virtude de residirem longe	2,4	—	0,4	—	—	1,2
Para visitarem parentes, por doença ou óbito de familiares	9,5	20,8	15,5	11,5	8,6	10,5
Necessidade de ficarem em casa a cuidar dos seus afazeres (ajuda à mulher nas lavras, reparação das casas, resolução de pequenas questões, etc.)	15,6	4,7	9,8	2,6	—	2,0
Por prisão	—	1,7	1,1	—	—	—
Por sanção disciplinar da empresa	—	—	0,2	—	—	—
Por preguiça	4,8	4,0	4,4	1,8	—	1,5
Outras respostas	—	2,7	1,4	2,1	—	1,6

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”¹⁷.

Na Tabela 013 a coluna seguinte à das taxas globais, indicou a sua equivalência em dias de ausência. Assim, os 2,7 % das empresas urbanas de Moçambique equivaliam a 6,61 dias de falta por trabalhador durante um ano de trabalho, o que é insignificante sob o ponto de vista da influência na produtividade.

¹⁷ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 52.

Tabela 013
Taxas médias globais de absentismo

Empresas	Taxas globais de duração	Equivalência em dias de trabalho perdido (a)	Taxas globais de frequência	Equivalência em interrupções anuais do trabalho (a)
PROVINCIA DE ANGOLA				
Rurais:				
N.º 19	2,1	5,14	0,9	2,20
N.º 21	15,1	36,99	7,5	18,37
N.º 22	51,7	126,66	10,5	25,72
N.º 23	12,7	31,11	3,1	7,59
N.º 24	2,5	6,12	0,3	0,73
N.º 25	4,8	11,76	2,1	5,14
N.º 26	4,0	9,80	2,0	4,90
N.º 27	9,2	22,54	4,2	10,29
N.º 28	4,0	9,80	2,1	5,14
Média	(b) 6,4	15,68	2,1	5,14
Urbanas:				
N.º 12	7,6	18,62	3,2	7,84
N.º 13	5,5	13,47	3,0	7,35
N.º 14	10,6	25,97	3,9	9,55
N.º 15	5,4	13,23	2,5	6,12
N.º 16	5,3	12,98	2,4	5,88
N.º 17	10,7	26,21	5,0	12,25
N.º 18	12,7	31,15	4,2	10,29
N.º 20	4,7	11,51	1,6	3,92
Média	(b) 8,2	20,09	3,2	7,84
PROVINCIA DE MOÇAMBIQUE				
Rurais:				
N.º 1	18,4	45,08	5,9	14,45
N.º 2	11,7	28,66	5,1	12,49
N.º 3	3,0	7,35	0,9	2,20
N.º 4	8,4	20,58	5,1	12,49
N.º 5	6,9	16,90	2,7	6,61
N.º 7	10,6	25,97	6,0	14,70
N.º 9	2,9	7,10	0,6	1,47
Média	(b) 9,4	23,03	3,7	9,06
Urbanas:				
N.º 6	2,6	6,37	1,2	2,94
N.º 8	1,9	4,65	1,0	2,45
N.º 10	2,4	5,88	0,9	2,20
N.º 11	3,8	9,31	0,9	2,20
Média	(b) 2,7	6,61	1,0	2,45

(a) As equivalências foram calculadas com base na estimativa de 245 dias de trabalho possível por ano.

(b) Médias calculadas de acordo com o exposto na Tabela 02.

Fonte: "C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal"¹⁸.

¹⁸ Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 54.

As empresas urbanas de Angola apresentaram uma taxa de absentismo médio tripla, que traduzir-se-ia em 20 faltas anuais, o que não seria alarmante, dado que os trabalhadores africanos em virtude da sua instabilidade, não usufruíam normalmente de quaisquer férias anuais. Reparemos que entre os trabalhadores europeus se encontravam taxas de absentismo análogas. A mais elevada taxa apurada é a referente aos trabalhadores rurais moçambicanos equivalente a uma média anual de 23 dias de faltas por trabalhador.

Se tivermos em conta a influência que nessas taxas exercem os trabalhadores menos assíduos, aqueles cujas faltas globais totalizaram 50 dias, chega-se à conclusão de que o absentismo no trabalhador africano, não seria factor decisivo da sua produtividade. Há que considerar outros aspectos que influem nas razões do baixo nível de rendimento do trabalho em África.

O Absentismo e a Instabilidade

Convém recordarmos que os estudos efectuados da instabilidade e do absentismo são relativos a vinte e oito empresas. Através da Tabela 014 verifica-se que para Angola o absentismo e a instabilidade aumentaram em ordem inversa, às maiores taxas de absentismo correspondiam menores taxas de instabilidade. Nas empresas moçambicanas verificou-se o fenómeno inverso ou seja às maiores taxas de absentismo correspondiam igualmente as maiores taxas de instabilidade.

Tabela 014
Valores médios dos atributos estudados

Empresas	Absentismo		Instabilidade trimestral (%)	Índice de integração urbana (%)	Índice de ligação ao trabalho (%)	Índice da atitude do trabalhador perante a empresa (%)	Índice da qualidade e natureza do trabalho (%)
	Duração (%)	Frequência (%)					
ANGOLA							
Rurais	12,1	3,5	16,1	—	45,50	59,00	57,18
Urbanas	8,1	3,3	27,3	56,90	—	58,80	55,85
Médias totais	10,27	3,41	16,67	56,90	45,50	58,88	56,60
MOÇAMBIQUE							
Rurais	9,3	3,8	26,7	—	34,30	49,87	65,70
Urbanas	2,7	1,0	8,0	50,00	—	58,25	62,49
Médias totais	7,10	2,87	23,15	50,00	34,30	52,67	64,63

Fonte: “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”.¹⁹

19 Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., p. 99.

Em suma, nas empresas urbanas de Moçambique, apenas se mostrou certa correlação entre o absentismo por frequência e a instabilidade. Nas empresas urbanas de Angola, já o absentismo por duração nos apareceu significativo relacionado com o absentismo por frequência, com a instabilidade e com o índice de «atitude dos trabalhadores perante a empresa».

Fonte

Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), “C.C.T.A. Projecto Conjunto N.º 5. Factores Humanos da Produtividade - absentismo e instabilidade da mão-de-obra. Relatório preliminar por Portugal”. In: *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n., pp. 11-26.

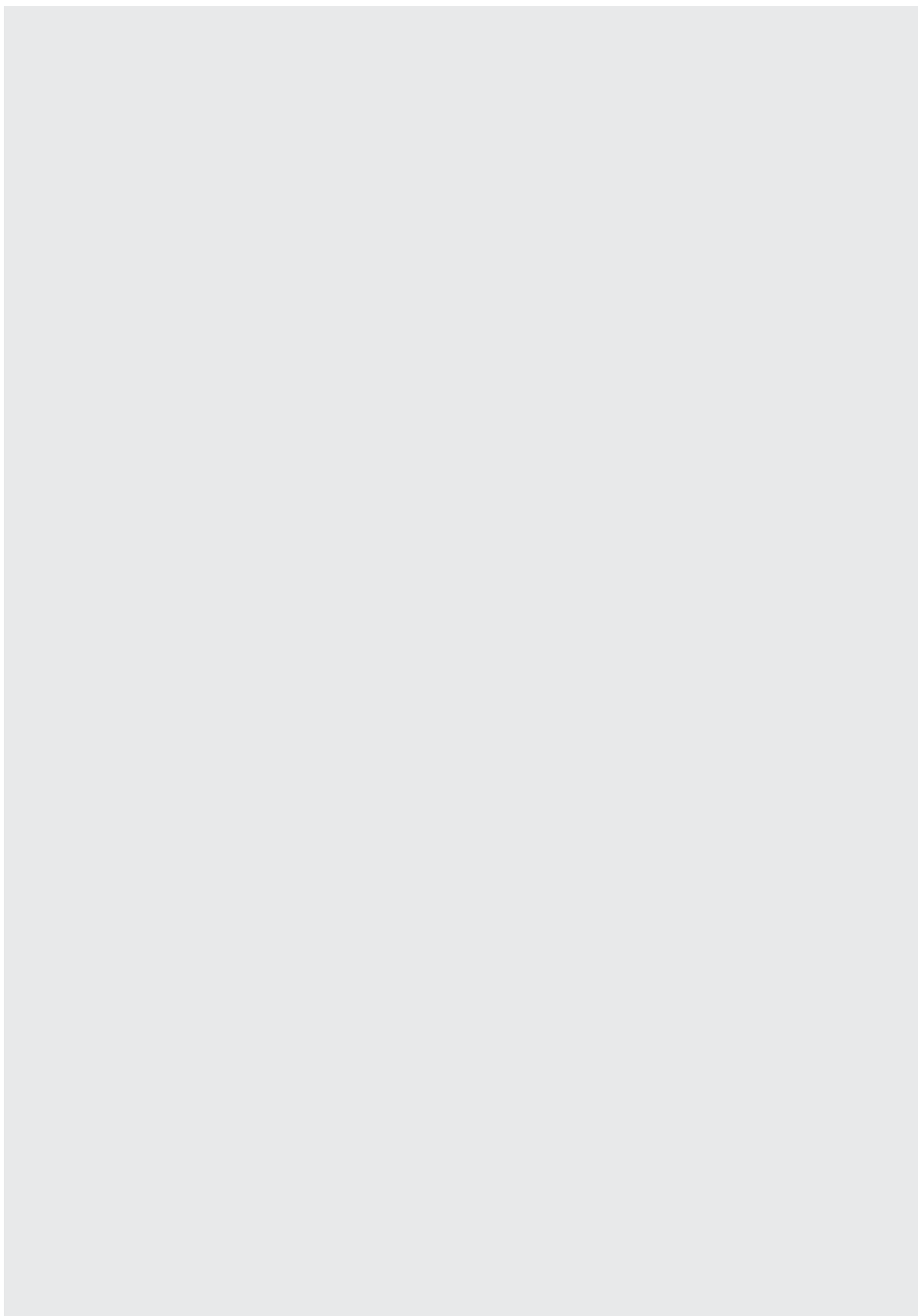
Referências bibliográficas

Ferreira, Manuel Enes (1996), “Espaço Económico Português/Mercado Único Português”. In: Rosas, Fernando e Brito, J. M. Brandão de (direcção de), *Dicionário de História do Estado Novo*, vol. I, Lisboa: Círculo de Leitores, pp. 312-315.

Freyre, Gilberto (s.d.), *O Mundo que o Português criou. Aspectos das Relações Sociais e de Cultura do Brasil com Portugal e as Colónias Portuguesas*. Prefácio de António Sérgio, 1.ª ed., Lisboa: Livros do Brasil.

Junta de Investigações do Ultramar e Centro de Estudos Políticos e Sociais (1960), *Estudo sobre o Absentismo e a Instabilidade da Mão-de-Obra Africana*, n.º 44, vol. 3, Lisboa: s.n..

Rosas, Fernando e BRITO, J. M. Brandão de direcção de (1996), *Dicionário de História do Estado Novo*, 2 vols., Lisboa: Círculo de Leitores.





Trabalho e sindicatos em Angola (1950-1970) - o “impasse” na acumulação de capital

Maciel Santos*

pp. 223-250

A história económica de Angola dos anos mais recentes tem muitas lacunas e a sua história sindical é praticamente inexistente. O objetivo aqui não é, nem poderia ser, fazê-las ao mesmo tempo. Em contrapartida, é possível mostrar aspetos de como se relacionaram, isto é, como as transformações da produção angolana, sempre ditadas de fora para dentro, levaram, mais tarde ou mais cedo, a mudar as organizações e políticas laborais.

Os pontos seguintes focam-se portanto na relação entre capital e trabalho que se desenvolveu em Angola durante os últimos vinte anos da administração colonial. Não privilegiavam as ilações teóricas mas tocam num ponto muito discutido na literatura das chamadas “relações industriais”. São ou não as organizações e a regulação formal inevitáveis na prática da classe trabalhadora? As sociedades africanas, e a de Angola em particular, prestam-se a fornecer materiais muito úteis para este tipo de discussões, na medida em que o quadro formal foi durante muitos anos precedido por outro tipo de “diálogo” entre capital e trabalho.

Mesmo só relativamente a Angola, a documentação disponível para extrair informação de um tópico vasto como o da combinação entre a “economia” e o “trabalho” durante um período tão recente é demasiado grande para daqui resultarem, para já, sínteses ambiciosas. Mas boa parte dela já foi objeto de pesquisas na época¹, o que faz com que as deficiências de tentativas como esta sejam menos desculpáveis do que se pode pensar.

Em contrapartida, essa informação está enviesada: o testemunho dos trabalhadores raramente aparece em primeira mão. Por outras palavras, foram apenas utilizadas fontes da administração e das empresas coloniais. A documentação sindical angolana e testemunhos orais de trabalhadores não foram incluídos. Tanto quanto parece, grande parte destas fontes não está inventariada - nem sequer recolhida. As conclusões que se seguem devem assim ser consideradas como hipóteses de trabalho.

* CEAUP.

¹ Entre as melhores, deve referir-se a produção dos técnicos do Instituto do Trabalho de Angola, e nomeadamente do seu diretor, Afonso Mendes. A quantidade de referências que aqui lhe são feitas mostra a dependência que o seu trabalho suscita.

1. As exportações, motor do crescimento angolano

Apesar da “natureza extrovertida” da economia colonial se ter tornado um lugar-comum, a de Angola entre 1950-1970 representou certamente um dos expoentes no que respeita à determinação do produto pelas exportações². Entre 1950-1970, as duas séries (em valor) cresceram à taxa média anual de 9 %³. Em 1953 (pico das cotações), o valor exportado correspondeu a quase 39 % do produto e só a partir de 1966 se repetiram percentagens abaixo dos 30 %.

No mesmo período, a composição das exportações angolanas também pouco se alterou. Todas vinham do chamado setor primário e mantiveram um elevado grau de concentração (de produtos e destinos). Entre 1950-1960, a ponderação das oito mais importantes em valor (café, diamantes, sisal, milho, farinha de peixe, algodão, minério de ferro e açúcar) variou entre 66 e 83 %; na década seguinte, variou ainda menos: entre 79 e 82 %. Em 1970, o mesmo cabaz mais a exportação de ramos petrolíferas valia 85 % das exportações de Angola.

Um crescimento deste tipo, associado à monetarização rápida da sociedade tradicional, não podia deixar de alargar a massa da procura interna. Segundo as entidades oficiais, entre 1961 e 1970 o produto *per capita* teria, a preços correntes, aumentado 200 % (Estado de Angola, 1972: 134-135). Assim, apesar do baixo poder de compra da maioria dos estratos da classe trabalhadora, da exportação de lucros feita pelas empresas coloniais e da proteção às exportações metropolitanas⁴, desenvolveu-se uma procura de bens de consumo que arrastou muitos ramos industriais e redes de serviços. À semelhança das exportações, o crescimento dos setores secundário e terciário foi mais intenso durante a década de 1960, na qual o produto das indústrias transformadoras se multiplicou por cinco (Ferreira, 1985: 98). Depois de 1968 houve mesmo uma aceleração do crescimento nos ramos de bens de produção, que em 1971 já constituíam quase um terço do produto industrial.⁵ Nessa altura (em 1970), o agregado do setor secundário representava cerca de 23 % do PIB angolano.

Produzindo para mercados externos ou internos, a população assalariada de Angola aumentou naturalmente com estes impulsos: só entre 1964 e 1971, cresceu a uma taxa média anual de 8 %, “constituindo já uma das classes operárias numericamente mais importantes de África” (Rocha *et al.*, 1979, n.º 38: 43). Apesar das diferenças sectoriais de produtividade, a sua distribuição refletia a do produto: mais de metade empregava-se na atividade “primária”.

2 Para os anos 1953-1970 o coeficiente de correlação (R) entre o PIB e o valor das exportações de Angola é de 0,99085.

3 Os dados do PIB de Angola reportam-se a 1953-1970. (Roque *et al.*, 1991: 327).

4 Em 1965, o Decreto 26 509 de 1936 que estendia às colónias o “condicionamento industrial” foi substituído pelo quadro n.º 46 666, dito do “condicionamento nacional”, que legalizou a implantação de indústrias novas em Angola. Ferreira, 1985: 87-88 e 98.

5 Em 1971, a percentagem no valor bruto da indústria transformadora dos ramos “Químicas e derivados do petróleo”, “Minerais não metálicos”, “Metalúrgicas e produtos metálicos” e “Máquinas e material de transporte” foi de 30 %. Republica Portuguesa, 1973: 401.

Quadro 01

População assalariada de Angola por setor de atividade

Anos	Totais	Primário (%) (a)	Secundário (%) (b)	Terciário (%) (c)
1964	367 851	54	19	27
1968	531 153	56	18	26
1971	641 937	51	17	32

(a) Agricultura, pesca, silvicultura e pecuária e indústrias extrativas.

(b) Indústrias transformadoras e construção civil.

(c) Comércio, banca, seguros, transportes, telecomunicações e serviços diversos.

Fontes: para 1964, Mendes, 1965:20; para 1968, Silva, 1969: 121; para 1971, Republica Portuguesa, 1973: 210.

O quadro 01 mostra também como no último ano *apenas* o setor terciário crescia relativamente. Como se verá, trata-se de um indicador seguro de que o crescimento angolano se fazia acompanhado por aumentos de produtividade.

2. A baixa das cotações e o conflito pela mais-valia

Dada a importância que em Angola tinha a produção para o exterior, facilmente se compreende como os ciclos da exportação - mais propriamente os das cotações dos produtos primários - condicionaram a acumulação de capital, a repartição do valor e portanto as relações sociais na colónia.

O crescimento das exportações fez-se ao longo de dois ciclos. Em ambos o crescimento da tonelagem foi praticamente o dobro do valor exportado:

Quadro 02

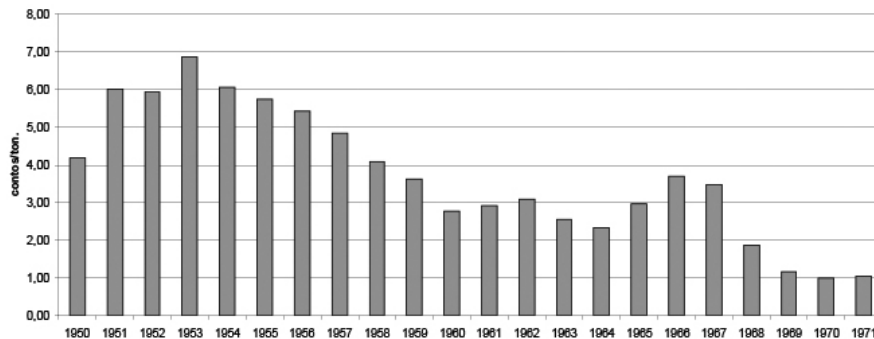
Ciclos exportadores de Angola - taxas de crescimento

Ciclo	Tonelagem - taxa de crescimento anual	Valor a preços correntes - taxa de crescimento anual
1950-1960	9,5	5,1
1960-1970	25,1	13,1

Fonte: Banco de Angola.

Dito de outra forma, o valor unitário das exportações durante os 21 anos diminuiu à taxa média anual de -7 %, sendo o decréscimo mais intenso no segundo ciclo. A preços correntes, em 1960 uma tonelada exportada tinha perdido um terço do seu valor de 1950 e em 1970, 2/3 do seu valor de 1960.

Gráfico 01
Exportações de Angola - Valor unitário



A desvalorização atingiu os produtos primários mas não os industriais. No mesmo período, e também a preços correntes, o valor unitário da tonelagem importada duplicou. A deterioração das razões de troca - em 1970, para importar a tonelagem de 1950 Angola teria de multiplicar por 8,5 as quantidades que exportava vinte anos antes - afetou a balança comercial da colônia e sobretudo a rentabilidade do capital agrícola e mineiro. Não seria assim se essa rentabilidade se relacionasse com as variações da produtividade do trabalho no setor primário⁶. Contudo, em Angola - como em quase todos os investimentos coloniais produzindo para mercados externos - a taxa de lucro das firmas exportadoras não se alinhava pela produtividade individual nem pela taxa de lucro média: dependia principalmente da diferença entre as cotações no mercado mundial e os respetivos preços individuais de produção. Uma fração maioritária da massa dos lucros das firmas angolanas correspondia portanto a rendas diferenciais, isto é, a super-lucros⁷. *Ceteris paribus*, a baixa dos preços reguladores depois de 1954-55 simplesmente diminuiu ou anulou os super-lucros⁸. Deste modo, para três das maiores sociedades anónimas do setor agrícola de Angola - as mais representativas dos respetivos ramos (café, algodão e açúcar) - a correlação entre a taxa de lucro e o valor médio da tonelada exportada durante o período 1950-70 é significativa⁹.

6 Fenómeno bem conhecido no terreno: “Tanto quanto nos é dado perceber, a generalidade das empresas de Angola ainda vive um pouco alheia à importância fundamental da produtividade. Com efeito, as suas técnicas continuam sensivelmente idênticas às de muitos anos atrás, a mecanização pouco desenvolvida, o regime de trabalho da mão-de-obra muito semelhante ao passado. Não conhecemos, em toda a província, um único caso de recurso a técnicos de produtividade, de tentativa deliberada e válida de mudanças de métodos de trabalho, de fuga à rotina, em especial no que respeita à racionalização do trabalho e ao incentivo da mão-de-obra.” (Mendes, 1966: 117-118). Naturalmente que a diminuição dos custos de produção seria benéfica para todos os capitais mas em geral só as grandes empresas utilizavam para esse efeito uma fração significativa dos *windfall profits* provenientes da alta das cotações.

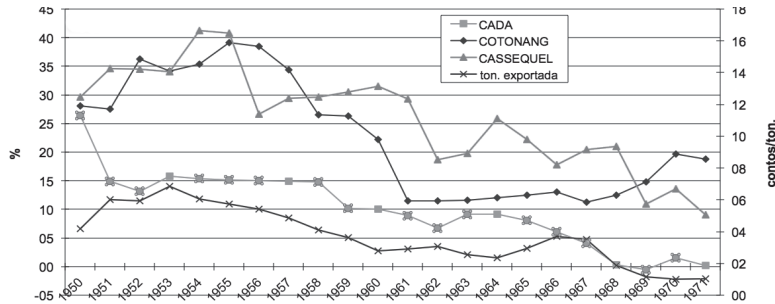
7 As rendas diferenciais resultam da diferença entre o preço de produção geral e o individual, portanto da diferença entre a taxa de lucro média e a individual. (Marx, 1977, III: 588). A alta das matérias-primas entre o final da II Guerra e a primeira metade da década de 1950 colocou os preços de mercado acima dos preços de produção individuais de muitos capitais agrícolas e mineiros coloniais, que beneficiaram durante esse período de taxas de lucro acima da média.

8 A baixa de preços provinha por seu lado das sobre-produções que as rendas diferenciais tinham provocado. No caso do café, desde 1955 que em Angola se sabia que “a política de altos preços do café, seguida pelo Brasil, era uma política suicida.” (Figueiredo, 1962: 27).

9 Para esse período, o coeficiente de correlação entre o valor unitário da tonelada exportada e a taxa de lucro e toma os seguintes valores: para a CADA (C^a Angolana de Agricultura), cafeicultura, 0,735767; para a COTONANG (C^a Geral dos Algodões de Angola), algodão, 0,805659; para a Sociedade Agrícola do Cassequel, açúcar, 0,806702.

Gráfico 02

Valor unitário das exportações angolanas e taxa de lucro
(CADA, COTONANG, Cassequel)



Fontes: para o valor unitário da tonelada exportada, ver quadro 2; para as taxas de lucro, CADA (vários anos); COTONANG (vários anos); Sociedade Agrícola do Cassequel (vários anos).

Os dois ciclos da rentabilidade, alinhados com o do valor médio da tonelada exportada, combinaram receitas em queda com custos de produção em aumento (encargos salariais incluídos, como se verá). Assim, desde a fase de baixa do primeiro ciclo (1955-61) - os sete anos das “sete vacas magras” (Figueiredo, 1962: 22) - que as empresas se empenhavam na “racionalização” de processos, isto é, na diminuição dos respetivos preços de produção. O objetivo implicava aumentos da produtividade e da intensidade do trabalho, dois processos distintos mas não inocentemente confundidos.

Aumentar a produtividade equivalia a alterar a composição do capital, elevando o grau de automatização. Os relatórios das principais empresas não deixam dúvidas de que a formação de capital fixo das grandes firmas agrícolas aumentou¹⁰. O aumento foi ainda mais rápido no setor mineiro, sobretudo no final do período aqui considerado¹¹. Havia no entanto limites (técnicos e outros) a esta evolução: custos marginais crescentes da energia devido à escala e às distâncias, efeito dos baixos salários na demora da implementação da mecanização, possível inadaptação das inovações às tarefas da agricultura e da mineração em meio tropical, (que justificava longos períodos de observação das que se tinham introduzido em empresas congêneres), etc. Em geral, era apenas o risco de não poder contar com suficiente trabalho direto - pânico que, como se verá, acompanhou a transição do primeiro para o segundo ciclo - que acelerava a automatização de tarefas¹².

10 Para os anos 1950-1970 e a preços correntes, as taxas de crescimento anual dos ativos fixos da CADA, COTONANG e Cassequel são, respetivamente, 7,6; 10,5; 3,5.

11 Entre 1969-1971, o capital fixo do setor mineiro cresceu à taxa média anual de 8,2 %. Republica Portuguesa, 1973: 388.

12 Uma síntese - em 1960, a administração da CADA explicou assim aos acionistas porque não tinha avançado com a mecanização da escolha de café: “Esta última operação - a da escolha - chegou a criar grande preocupação, pois que se previa ser difícil termos disponível uma tal quantidade de mão-de-obra feminina, como felizmente se veio a verificar, que conseguisse realizá-la dentro do período necessário ao ritmo das vendas, e sem ultrapassar o começo da nova safra. Devido a essa preocupação, nosso Director-Geral visitou a África Equatorial e ali assistiu ao funcionamento de máquinas destinadas à escolha do café, e verificou que, embora o seu trabalho seja maravilhoso, certo é não dispensar a escolha manual, sem mesmo assim conseguir um produto de apresentação tão cuidada como é o que habitualmente fornecemos aos mercados consumidores. Ainda a este respeito se verificou que o custo desta operação seria superior àquele por que fica o sistema que empregamos. Todavia, se as condições de mão-de-obra vierem a modificar-se, teremos de encarar a utilização do processo mecânico, ainda que tenha de ser vencida a dificuldade que reside em obter as disponibilidades de energia eléctrica indispensáveis ao bom funcionamento destas máquinas electrónicas.” CADA, 1961: 5-6.

Em contrapartida, o aumento da intensidade do trabalho aparecia como consensual ao capital e à administração pública. Simplesmente, em Angola, isso trazia dificuldades dadas as práticas em uso.

Nas sociedades mais desenvolvidas, a repartição do valor acrescentado entre trabalho e capital conta mais com a negociação e regulação *anteriores* ao processo de trabalho (acordos coletivos através de associações de classe, legislação laboral, etc.) que com o controlo desse processo (no qual um elevado grau de automatização limita a interferência dos assalariados). No caso das sociedades coloniais como a de Angola, os sistemas formais de repartição do produto eram quase inexistentes (muitos “contratos”, quando existiam, eram simples ficções legais) e a composição do capital baixa: era portanto *durante* a jornada de trabalho que se centrava o conflito pela mais-valia, isto é, pela maior ou menor fração da jornada laboral cedida pelo trabalho ao capital¹³.

Quadro 03

Composição da força de trabalho angolana

Anos	“Rurais”	“Qualificados e semiespecializados”
1964	66	34
1968	57	43
1971	52	48

Fontes: Mendes, 1965:20; Silva, 1969, nº 25: 121; Republica Portuguesa, 1973: 210.

A maioria dos trabalhadores angolanos - os “rurais”, “indígenas” antes de 1961 - não tinha contrato, não negociava coletivamente e não estava sindicalizada. Nas décadas anteriores boa parte deles tinha sido proletarizada por coação e cerca de um terço eram migrantes sazonais, “contratados” longe do local de trabalho.

A formação recebida na mina ou na plantação durante algumas semanas de adaptação (bem como os sucessivos “contratos”) davam-lhes a qualificação indispensável para operações que não eram necessariamente simples¹⁴.

Neste quadro, para garantir que trabalhadores forçados e não qualificados cediam o seu esforço com a motivação compatível para a produção de valores de uso, tinha sido necessário dar-lhes o controlo parcial do tempo de trabalho. Uma tendência para a redução do horário esteve igualmente em curso.

Tratava-se de um regime de trabalho conhecido como a “tarefa”, generalizado em todo o território: “a execução de um certo serviço, findo o qual o trabalhador tem a sua missão diária cumprida”. Esse regime¹⁵ autonomizava os “rurais” da “pressão constante da capa-

¹³ Assumindo a teoria do valor-trabalho, o valor acrescentado define-se como $v + mv$, sendo v o valor correspondente ao tempo de trabalho apropriado pelo trabalhador sob a forma de salário e mv o tempo de trabalho não pago cedido ao capital. Define-se a taxa de mais-valia como mv / v .

¹⁴ Sobre o mito do trabalho “não qualificado” dos rurais: “Será mais especializado o condutor de uma vulgar viatura automóvel do que o empregado do corte de sisal? O condutor, em trinta horas de ensino, aprende, teoricamente, a sua profissão, e após o exame passa a ser classificado como trabalhador especializado. Pois o cortador de sisal, o *trepeiro*, etc., carecem de longo período de adaptação para que possam dar o rendimento normal. Todavia, serão sempre classificados como trabalhadores rurais, não especializados, portanto!” (Mendes, 1966: 65).

¹⁵ “Nalgumas regiões do Norte, os trabalhadores chamam a este sistema o “fandango”, designação bem curiosa” (Mendes, 1966: 208-209).

tazia”, assemelhava-se à sua ”maneira costumeira de trabalhar” e, em muitas situações, já permitia horários reduzidos: uma “duração média entre quatro e cinco horas”¹⁶.

Uma história das negociações informais entre capital e trabalho, que explique este *ponto de chegada*, está certamente por fazer. As entidades patronais tinham começado por impor grandes cargas horárias fixas, que seguiam melhor ou pior o estabelecido legalmente (por exemplo, a jornada laboral de 9 horas, instituída desde 1922)¹⁷. A passagem para o sistema da “tarefa” e o que exigia este esforço diário foram variando em função da correlação de forças capital/trabalho, das conjunturas e da complexidade das operações. A Diamang, por exemplo, introduziu-o na década de 1940 mas em 1961 ainda não o tinha ainda aplicado à principal operação (o desmonte de cascalho)¹⁸. A diversidade continuou grande, mesmo entre empresas vizinhas, e determinada apenas pela negociação informal: “sem qualquer base além do empirismo e das reacções da mão-de-obra” (Mendes, 1966: 129).

O regime da “tarefa”, que poupava nos custos do “pessoal de enquadramento” e garantia o possível consenso laboral, serviu durante a fase altista das cotações e lucros mas a entrada nos anos de “vacas magras” generalizou a reação patronal e administrativa contra este “sistema”¹⁹. Face à concorrência internacional nas exportações primárias, que agora pressionava a baixa produtividade angolana, a recuperação da taxa de mais-valia implicava, para suplemento da mecanização ainda insuficiente, uma maior intensidade do trabalho²⁰, *mesmo que à custa de aumentos salariais*.²¹ Tratava-se portanto de comprar à classe trabalhadora africana de Angola a reversão das suas conquistas no controlo do trabalho²². Para alguns meios afetos ao capital, esse “combate à rotina”, isto é, o maior esforço pedido aos trabalhadores deveria preceder os aumentos salariais²³.

Para os técnicos do Instituto do Trabalho de Angola, conhecedores do meio laboral, os patrões não estavam em posição de decidir: os adiantamentos salariais já tinham aparecido e agora só restava tirar partido deles²⁴.

16 “Pelos 11 horas da manhã é vulgar verem-se nas empresas agrícolas os trabalhadores já de regresso definitivo a suas casas.” (Mendes, 1966: 208-209). “Um trabalhador normal acaba a sua tarefa muito cedo. É vulgar encontrar-se um trabalhador com a sua tarefa pronta e já no acampamento por volta do meio-dia, após quatro ou cinco horas de trabalho.” (R.S.B, 1963: 189).

17 O Código do Trabalho dos Indígenas fixava o horário máximo diário em nove horas (art.º 110). Jornadas superiores no trabalho agrícola ainda foram mencionadas na década de 1950 (Castro, 1980: 187 e 197)

18 “É evidente (...) que de entre as várias espécies de trabalho mineiro umas reúnem maiores condições de preferência que outras. Está no último caso o serviço de desmonte de cascalho onde o trabalho é feito em cumprimento de um horário pré-determinado e não por tarefa marcada finda a qual cada um pode tomar o caminho do aldeamento. Ficou para estudo a realização prática de a extracção do cascalho ser feita igualmente em regime de tarefa.” UC- IA, 86B - Fundo Diamang, Mão de Obra Indígena, Relato da comunicação, 14/12/1961.

19 “O estímulo do ócio - O trabalho à tarefa” era um capítulo de um relatório do diretor do Instituto Interafricano do Trabalho, de 1956 (Mendes, 1966: 129).

20 “Há, portanto que extrair de cada trabalhador o seu maior rendimento, que reduzir ao mínimo as despesas com a administração e produzir por hectare cultivado e um custo aceitável, o mais possível.” (Mendes, 1966: 49).

21 A taxa de mais-valia (mv / v) é determinada pela duração, intensidade e produtividade do trabalho. Dada uma produtividade constante, variações da duração e/ou da intensidade com efeitos positivos em mv proporcionalmente superiores às de v , elevam a taxa de mais-valia.

22 O novo Código do Trabalho Rural, que fixava, “em princípio”, o máximo semanal de 48 horas (art.º 90) e, “salvo nos casos legalmente autorizados”, o máximo diário de 8 horas (art. 93º), formalizava deste modo a negociação informal quanto a tarefas e horários: “Só pode exigir-se de cada trabalhador, ainda que nos termos do contrato a condição não se ache expressa, serviços compatíveis com as suas forças.” (art.º 25).

23 “A melhoria dos salários e das regalias sociais tem de vir da melhoria da produtividade. Se esta não melhorar, não há outro remédio que não seja esperar por ocasião oportuna para apresentar reivindicações.” (Figueiredo, 1962: 181).

24 “Eles têm que adoptar as modernas técnicas da produtividade, da gestão e da produção, porque a mão-de-obra só continuará ao seu dispor mediante aumento de salários e outras regalias, e a competição nos mercados externos há-de tornar-se mais dura e difícil.” (Mendes, 1966: 49).

Na verdade, a evolução da conjuntura social depois de 1961 acabou por ter a última palavra, alterando novamente a correlação de forças e aumentando a margem negocial dos assalariados.

3. A correlação de forças entre capital e trabalho em Angola (1950-1970)

Em África, no ano 1944, de uma população ativa de cerca de 61,9 milhões, apenas 8,1 (13,1 %) eram assalariados (Noon, 1944: 135). Menos de vinte anos depois, o surto de investimentos trazido pela alta das cotações das matérias-primas tinha levado a percentagens superiores, como se vê pelo quadro abaixo:

Quadro 04
Taxas de proletarização africanas (1954-1964)

País	A População ativa	B População masculina ativa	C População assalariada	C / A	C / B
R.A.U. - 1960	7 769 067	7 154 867	3 836 459	49,4	53,6
Argélia - 1954	3 511 934	2 417 104	1 297 525	36,9	53,7
Tunisia - 1961	1 413 000	1 024 000	501 930 (a)	35,5	49,0
Marrocos - 1960	3 254 379	2 908 612	928 205 (b)	28,5	31,9
Gabão - 1963	220 000	120 000	44 000	20,0	36,7
Gana - 1960	2 723 026	1 677 058	542 140	19,9	32,3
Congo (Léo) - 1958	6 198 933	3 305 050	1 182 871 (c)	19,1	35,8
Angola - 1960	2 679 498	1 331 623	367 851 (d)	13,7	27,6

(a) População assalariada em 1956

(b) População assalariada em 1952

(c) População assalariada em 1955

(d) População assalariada em 1964

Fonte: A partir de Mendes, 1966: 52.

Contudo, apesar dos avanços da economia de mercado, 80 % ou mais da população ativa nos territórios subsaarianos continuava fora do salariedade, total ou parcial. Angola, por exemplo, precisaria de ter cerca de um milhão de assalariados a mais para atingir a taxa de proletarização do Egito (Mendes, 1966: 49).

Em Angola, portanto, “desde sempre foi tomada como axiomática a carência da mão-de-obra” e era um lugar-comum administrativo e empresarial falar na “fuga do Africano ao trabalho”. Contudo, a explicação nada tinha que ver com demografia ou cultura: dados os níveis salariais oferecidos, a não haver coação ou expropriações de terras, a popula-

ção africana continuava na agricultura tradicional e não se proletarizava²⁵. Durante muito tempo, foi necessária a coação administrativa para produzir e distribuir assalariados (fazendo-os emigrar ou restringindo a sua mobilidade). Parece inútil citar testemunhos sobre estas práticas, historiadas muitas vezes e até pela própria administração. Com tal artificialidade da oferta de trabalho, durante a década de 1950 “os principais problemas das empresas giravam (ainda) à volta do recrutamento de trabalhadores”²⁶.

Estes fatores (a baixa densidade de proletarização e o trabalho forçado) já seriam suficientes para que o mercado de trabalho em Angola tivesse uma tensão elevada²⁷. Depois de 1961 vieram outros:

a) a “sociedade tradicional” (mais de 85 % da população ativa em 1964) estava a integrar-se rapidamente na economia de mercado²⁸. Contudo, não necessariamente enquanto assalariados: as fases altistas das cotações dos produtos da pequena exploração familiar (depois de 1961, as do café, milho, mandioca) reforçavam em algumas regiões a sua tradicional relutância para a proletarização²⁹. A própria política governamental, por razões fiscais e outras, se orientou muitas vezes para a consolidação do campesinato autónomo³⁰;

b) fosse para aproveitar o novo período de alta, fosse para compensar a baixa através de um aumento das quantidades³¹, a maioria dos ramos do setor primário exportador estava a aumentar o volume físico da produção (ver quadro 2). O crescimento da produção foi em boa parte mais extensivo que intensivo (ver quadro 6) pelo que induziu uma maior procura de trabalho: entre 1964-1971, o agregado dos assalariados do setor primário cresceu a uma taxa média anual de 7,5 %;

c) paralelamente ao aumento da procura de emprego vinda do setor primário, desenvolvia-se por arrastamento a da indústria e serviços. Entre 1962-68, o PIB industrial de Angola teve um crescimento anual de 22 % (Conjuntura Económica, 1970: 10). Apesar de na indústria transformadora a composição do capital estar a crescer mais rapidamente que no setor primário, o agregado dos assalariados da indústria cresceu entre 1964-71 a uma taxa média anual de 6,7 %³²;

25 Em 1958, no distrito do Congo, um agricultor africano com menos de 2000 cafeeiros podia conseguir entre 3,6 a 8 contos, fora os restantes produtos das lavras. “Ora, trabalhando para os colonos nesta região”, receberia entre 2 a 2,5 contos/ano. (Castro, 1980: 196).

26 “O departamento oficial respectivo vivia ocupado em limitar o recrutamento por forma que todas as faltas de mão-de-obra fossem equitativamente distribuídas. Mas havia um tal clima de insuficiência de braços que as empresas procuravam um número superior às necessidades. E, o que era pior, admitiam ao seu serviço todos os trabalhadores que se lhes ofereciam”. (Mendes, 1966: 80).

27 O mercado de trabalho processa-se em desequilíbrio, com efeitos na variação salarial e na negociação capital/trabalho em geral. Pode definir-se a tensão no mercado de trabalho como a “diferença relativa entre a oferta de trabalho (pelos trabalhadores)” e a sua procura (pelas empresas). Se essa diferença é pequena há uma grande tensão no mercado de trabalho” (Pimenta, 1989: 84).

28 Entre 1953 e 1964, os “fluxos não monetários”, isto é, a riqueza gerada mas não monetarizada pela sociedade tradicional angolana, terão passado de 54 a 36 % do rendimento nacional total. Presidência do Conselho, 1970: 609.

29 Sabia-se que era “o nível de rendimento real no sector rural não assalariado” que podia servir de base “para a fixação dum salário mínimo para um trabalhador não qualificado”. A.A.C., 1964:105.

30 Sobre as contradições entre interesses fiscais e proletarização, Santos, 2015: 68-70.

31 Entre 1960-1970, em unidades físicas, as taxas de crescimento anual das exportações de café e diamantes, cujas cotações estavam em recuperação, foram respetivamente de 7,5 e 10,4 %; no mesmo período, as do minério de ferro e do algodão, cujas cotações baixaram, foram, respetivamente, de 27,8 e 18,2 %. Das doze maiores exportações, oito registaram aumentos de tonelagem.

32 Entre 1966-70, a taxa de crescimento da formação de capital fixo da indústria transformadora foi de 27 %. (Republica Portuguesa, 1973: 403).

d) a evolução dos acontecimentos políticos que, fazendo revogar o Código do Trabalho Indígena (1961), levou à ilegalização da coação no recrutamento. Desaparecida esta, e face ao quadro descrito acima, sabia-se que as empresas seriam “impelidas para a melhoria substancial das condições de trabalho e de bem-estar do trabalhador.” (Mendes, 1966: 169).

Em sentido contrário atuavam, para além do referido aumento da composição orgânica do capital³³, os efeitos da atração do consumo monetarizado na sociedade tradicional. As novas necessidades que o comércio introduzia (tecidos estampados, instrumentos agrícolas, relógios, bicicletas, máquinas de costura, transístores, chapas para telhados) induziam correntes espontâneas de proletarização, que também contribuíam para a redução dos “fluxos não monetarizados” referidos na alínea a). Este fenómeno atingia sobretudo as gerações jovens. Num inquérito de 1959, realizado com uma amostra de 1409 trabalhadores rurais, 83 % das respostas sobre as motivações da procura de emprego incluíam as combinatórias “desejo de mudar de ambiente/fuga às pressões ou incómodos do meio tradicional” e “salário/atração por objetos do consumo.” À questão “O que os atrai no local do trabalho?”, praticamente todas as respostas se centravam na combinatória “salário” com outras variáveis. (Mendes, 1966: 113-115). A propensão para o salariedade crescia portanto mas na condição de os salários permitirem níveis superiores de consumo.

Resumindo, a alta salarial tinha efeitos positivos sobre a oferta de trabalho mas esta continuava insuficiente para que fosse significativamente diminuída a tensão do mercado de trabalho.

Quadro 05

Salários nominais médios em Angola - taxas de crescimento anual

Período	Trabalhadores “rurais” contratados	Trabalhadores “especializados”
1958-1962	9,0	5,9
1962-1974	1,6	5,4 (a)

(a) 1962-1970 para os “especializados”

Fontes: a partir de Mendes, 1966: 57; 327; “A estrutura salarial”, 1974: 68.

Entre 1958-1974 o salário médio dos “contratados” - os trabalhadores rurais migrantes, que se situavam nas categorias inferiores do espectro salarial - subiu à taxa anual de 3,4 %. O movimento de alta começou em contra ciclo, isto é, precedeu o recomeço da alta das cotizações e também o efeito dos acontecimentos de 1961. A alta foi mais intensa até 1962, não só porque se partia de um nível muito baixo mas também porque assim o obrigou o progressivo desmantelamento do trabalho forçado (1957-1962)³⁴. Em 1964, numa amostra de 12 países africanos, a taxa salarial de Angola aparecia em 4º lugar, com 2\$50/hora (Baião, 1964: 134). Embora os salários reais dos “contratados” tenham entrado em perda depois de

33 Definindo a composição orgânica do capital como: $c / (v + mv)$, sendo c o capital constante (fixo e circulante menos a massa salarial). Para v e mv , ver nota 13.

34 A coação começou a diminuir pelo menos desde 1957 (Castro, 1980: 195). No entanto, até 1961 ainda se estava longe de dispensar no recrutamento “a acção colaborante e inteligente das autoridades administrativas.”, como frisava o deputado Augusto Cancela de Abreu. Diário das Sessões, 1957: 842.

1962, os aumentos nominais continuaram³⁵ e, como o quadro 5 mostra, generalizaram-se a outras categorias de trabalhadores.

A longo prazo (1958-1970), o salário médio dos trabalhadores “especializados” - que incluía os da banca e seguros, o que o tornava pelo menos cinco vezes superior ao dos contratados³⁶ - subiu à taxa anual de 5,6 %, isto é, 2 pontos acima da destes últimos. A maior homogeneidade do crescimento do salário “especializado” nos dois sub-períodos do quadro 5 é certamente um indicador de que, apesar de um exército de reserva assalariado estar em formação nas cidades³⁷, a tensão no mercado de trabalho de Angola continuava alta, agora “puxada” pela procura crescente da indústria e serviços.

A alta nominal de salários atingiu todas as categorias de trabalhadores mas orientou-se, como se vê, para as mais susceptíveis de corresponderem às “medidas que há muito se mostram necessárias e convenientes”, isto é, “o progressivo abandono dos actuais sistemas de trabalho e adopção de métodos que levem o trabalhador ao esforço e à diligência durante oito horas diárias” (Mendes, 1966: 205). De facto, a resistência ao aumento de horários e cadências que acompanhou a alta salarial, embora praticada por toda a classe trabalhadora angolana e especialmente pela que se regia pelo sistema da “tarefa”³⁸, não foi uniforme. A adesão ao estímulo salarial variava segundo as três grandes categorias que compreendiam a força de trabalho angolana:

- a dos “contratados” - depois de 1962, legalmente enquadrados pelo C.T.R. que os designava como “efectivos” e definia como os trabalhadores rurais sem “residência habitual nas proximidades do local de trabalho” (art.º 4). Formavam um pouco mais de 1/3 dos “rurais” (em 1950, 1960 e 1967, respetivamente 35, 39 e 41 %). Antes de 1961 praticamente todos tinham sido recrutados sob coação administrativa, em contratos de 12 ou 18 meses. Sendo recrutados por terceiros, faziam obrigatoriamente um contrato escrito (C.T.R., art.º 13). A parte dos seus encargos salariais (alimentação, alojamento, vestuário, assistência médica) que era paga em natureza, tendia a diminuir³⁹. Eram trabalhadores migrantes com um foco de origem cada vez mais concentrado (em 1960, 40 % dos “contratados” vinham dos distritos do Huambo e Bié; em 1967, 74 %) e destinos

35 Cerca de 46 % de entre 1960 e Janeiro de 1965 (Mendes, 1966: 55). Para 1964, contando o bónus de recrutamento, o salário médio ponderado dos trabalhadores “contratados” adultos foi estimado em 682\$78/mês (26\$26/ dia). O dos “eventuais” seria em média 2\$ mais elevado. (Mendes, 1965: 22).

36 Em 1964, o salário médio ponderado dos qualificados era de 3.495\$/mês, isto é, 134\$42/dia. (Mendes, 1966: 327).

37 Considerando a circulação monetária (com exclusão da moeda escritural) como um indicador da massa salarial africana, entre 1962-1972 o crescimento anual seria apenas de 1 % (a partir de Torres, 1983: 1112-1113).

38 “Conhecedores dos seus direitos fundamentais, já não aceitam de bom grado o menor atentado a esses direitos. Em contrapartida, nem sempre procuram lembrar-se dos correspondentes deveres, negligenciando a execução completa das tarefas, a qualidade dos serviços, a observância das ordens, etc. Começa a não ser raro entre eles a atitude tão característica de certos conjuntos de trabalhadores de outros continentes que, por ignorância e inconsciência, procuram fazer o mínimo possível e se vangloriam de haver ludibriado a entidade patronal (Mendes, 1966: 162).

39 Há razões para pensar que a monetarização progressiva do salário resultou também de uma reivindicação dos trabalhadores negociada informalmente: “Por outro lado, o trabalhador rural não considera a parte da remuneração percebida em natureza e, ao ser interrogado sobre o montante da quantia recebida por mês, responde indicando apenas a parte percebida em numerário.” A relutância dos trabalhadores rurais em receber vestuário e mesmo alimentação foi sendo satisfeita contra a vontade patronal. Em 1963 começou a substituição do vestuário (c. 50\$/mês). “Em 1967, ano em que se verificou a já referida melhoria do quantitativo dos salários pago aos trabalhadores rurais e equiparados, ensaiou-se o pagamento integral da remuneração em numerário, com excepção, evidentemente, dos benefícios que constituem direitos inderrogáveis dos trabalhadores, entre os quais são de citar a assistência médica e o alojamento (que implica o fornecimento de roupa, de cama e toalhas de rosto)”. Esta vitória na alteração da composição salarial chegou a ser descrita como uma “substancial melhoria de salários” (Silva, 1969, 134-135; 171-173).

igualmente concentrados (os distritos do café, para onde em 1967, se dirigiam 67% dos contratados).

- a dos “voluntários” - também legalmente enquadrados pelo C.T.R., que agora os designava como “eventuais” (art. 4º). Contratados “ao dia, à semana ou ao mês”, dispensava-se-lhes a realização do contrato escrito por não ter havido intermediação no recrutamento. Eram trabalhadores locais mas, a partir de 1967 incluíam igualmente migrantes não recrutados por terceiros⁴⁰.
- a de todos os restantes trabalhadores, que integravam a força de trabalho “qualificada” e “semi-especializada” enquadrada pelo Estatuto do Trabalho em Angola (Diploma Legislativo n.º 2 827, de 5 de Junho de 1957). Em 1964, os empregados de escritório e outros trabalhadores dos serviços constituíam 42 % desta categoria (função pública excluída). Metade (51 %) eram considerados como “qualificados” e cerca de dois terços, africanos - o que significa que pelo menos cerca de 22 mil “naturais” tinham “capacidade e formação profissionais idênticas às da média da nossa mão-de-obra metropolitana considerada especializada”⁴¹.

As duas primeiras categorias englobavam os “trabalhadores rurais” (ver quadro 03), isto é, trabalhadores semi-proletarizados. Contudo, relativamente à predisposição para trocar aumentos de intensidade no trabalho por aumentos de salário, os “contratados” distinguem-se das duas últimas categorias. A razão residia no grau de proletarização (parcial e intermitente para os “contratados”, crescente para os “eventuais, total para “qualificados”).

Os “contratados” eram assim os mais refratários a mudar de hábitos durante a jornada laboral. Quando migravam sem coação, faziam-no em função de objetivos limitados (a poupança para uma compra⁴² - muitas vezes o dote). Em geral não renovavam os contratos pelo que os prémios pecuniários ou outras promoções de “carreira” não lhes suscitavam “grande entusiasmo”⁴³. Além disso, a interação dos migrantes com origem comum fazia-os passar mais rapidamente a grupo informal organizado no que respeita à greve de zelo, quando necessária⁴⁴. Na Diamang, por exemplo, o número de penalizações por não cumprimento de tarefas e outras “infrações” de zelo - que em 1961 era bastante menor

40 Decreto n.º 47 590, de 16 de Março de 1967, que deu nova redacção ao § 4.º do artigo do C.T.R. e passou a considerar também eventuais os trabalhadores que, “embora não tendo a sua residência habitual nas proximidades do local de trabalho, neste se apresentam, por iniciativa própria, a oferecer os seus serviços”. (Informações, “Trabalho”, n.º 21, 1969: 351).

41 O que também não quer dizer muito visto que grande parte da formação técnica se fazia pelo tradicional sistema da aprendizagem em exercício e não na formação escolarizada (Mendes, 1966: 72-74; 274-275). Apesar de tudo, entre os anos letivos de 1958 e 1963, o total de alunos do ensino técnico aumentou mais de 5 vezes em Angola (Mendes, 1966: 345).

42 J. Redinha, o etnólogo da Diamang, fez a descrição do que se considerava um caso típico de “target worker”. Redinha, 1970: 119-121.

43 “E, como o salário é certo, produza-se muito ou pouco, o trabalhador acaba por considerar o período do contrato como qualquer jovem encara o seu período de serviço militar: uma obrigação, em geral pouco agradável, durante a qual procura esforçar-se o menos possível, no desejo de que o tempo corra celeremente. Esse estado de espírito e a perspectiva do próximo regresso à terra não são propícios àquele esforço extra desenvolvido sempre que se captar a simpatia da entidade patronal.” (Mendes, 1966: 167).

44 “A coesão entre eles criará maiores perspectivas de defesa contra os outros grupos, contra as prepotências do empregador ou dos capatazes, contra os azares pessoais. Desta sorte, o esforço produtivo de cada um há-de pautar-se por tal forma que não prejudique qualquer elemento do grupo. Ainda que possa realizar duas tarefas, um trabalhador não se atreverá a isso para não ser apontado e censurado como elemento que os está colocando mal perante o patrão. Várias vezes temos ouvido a trabalhadores “que não realizam maior serviço porque o patrão aumentaria logo as tarefas” (Mendes, 1966: 166).

entre os contratados que entre os “eventuais” - em 1966 já era 1,5 vezes maior (Santos, 2016: 73-74). Tudo leva a crer que a taxa de mais-valia obtida com os “contratados” se tornou na mais baixa da classe trabalhadora angolana⁴⁵.

Os “eventuais”, ao contrário do que a designação pode fazer supor, eram trabalhadores mais dependentes do salariedade que os “contratados”. Encaravam-no “como um complemento necessário ao seu nível de vida”: para eles, os prémios da produtividade, a promessa de certos empregos (tratoristas, mecânicos, serventes de escritório), já implicavam “um redobrar de aplicação, um esforço maior com o intuito de agradar, de satisfazer ao que dele se espera”. Assemelhavam-se nisso mais aos assalariados a tempo inteiro, para os quais o salário também era “o primeiro factor de motivação” (Mendes, 1966: 168-69; 283). Além disso, como se contratavam sem intermediários, não tinham custos fixos associados (despesas de recrutamento avaliadas em cerca de 1,5 contos por trabalhador, custos de logística, etc.). Na maioria das regiões ficavam portanto mais baratos que os “contratados”⁴⁶ e tinham por isso as preferências dos empregadores - isto, claro, se os picos sazonais de trabalho estivessem garantidos (o que muitas vezes só os “contratados” asseguravam)⁴⁷.

Não é para já possível saber como reagiram as diferentes categorias de trabalhadores, setor por setor, à pressão para aumentarem a intensidade do trabalho; há contudo indicadores macroeconómicos da resultante final. Assumindo as exportações como indicador do produto⁴⁸, o efeito combinado dos aumentos de produtividade e intensidade do trabalho em Angola pode resumir-se deste modo:

Quadro 06

Angola - Exportações (toneladas) e força de trabalho (efetivos totais) - taxas de crescimento anual

Período	Exportação	Força de trabalho
1950-1964	11,9	1,1
1964-1971	24,4	8,3
1950-1971	15,9	3,5

Fontes: ver quadros 01 e 02.

45 “Se atendermos ao rendimento médio e ao fraco nível de consciência profissional da maioria dos trabalhadores rurais migrantes, concluiremos que eles representam uma mão-de-obra bastante cara.” (Mendes, 1966: 197).

46 Em 1965, assim acontecia em 8 dos 12 distritos de Angola (a partir de Mendes, 1966: 199). Em 1960, na Diamang, o custo médio de um eventual, era 52 % do de um contratado (Santos, 2016 :58).

47 O contrato escrito “representa igualmente um precioso bem para entidades patronais, pois lhes garante, durante o prazo do contrato a mão-de-obra necessária”. (Silva, 1969, n.º 25: 155) Apesar de baixa, a taxa de absentismo dos “eventuais” era geralmente mais alta que a dos “contratados”. Os eventuais tinham também taxas superiores de instabilidade no emprego (Mendes, 1966: 303-305).

48 “Sendo a exportação predominantemente constituída por matérias-primas, através dela podemos avaliar a importância do trabalho rural e a própria evolução do recurso à respectiva mão-de-obra. É certo que, nos últimos anos, a racionalização do emprego do trabalhador não especializado e a mecanização progressiva das actividades agrícolas têm concorrido para a redução relativa da mão-de-obra. Em todo o caso, ainda pode apreender-se, hoje como ontem, o nível numérico da mão-de-obra através do índice das exportações, não obstante a actualmente menos aproximada correspondência entre esses dois factores da economia.” (Mendes, 1966: 104-106).

Entre 1950-71, a tonelagem das exportações angolanas aumentou 22 vezes e a força de trabalho duplicou⁴⁹. Durante essas duas décadas os aumentos de produtividade/intensidade foram portanto significativos: em 1950, um trabalhador angolano produzia 1,7 toneladas da exportação e em 1971, o mesmo número médio chegava às 18,1. No entanto, ao contrário do que se previa, o crescimento angolano foi-se tornando mais extensivo durante a década de 1960: durante o segundo sub-período a taxa de crescimento da tonelagem exportada duplicou mas a da força de trabalho multiplicou-se por sete. Na década de 1960, as empresas aumentaram menos a composição de valor do capital⁵⁰, o que explica a desaceleração dos aumentos de produtividade. Paralelamente, e apesar dos esforços patronais para aumentar horários e cadências, a intensidade do trabalho também não parece ter aumentado proporcionalmente mais que os salários⁵¹. Apesar do muito baixo nível de partida, patrões e autoridades alarmavam-se sobre até onde poderiam ir os custos de uma “mão de obra bastante cara” sem o correspondente retorno na rentabilidade⁵². Na cafeicultura, em 1965 a percentagem dos encargos salariais no custo de produção era estimado em 47,5 % mas em algumas atividades deste ramo mais intensivas em trabalho (as operações nos viveiros, por exemplo) já atingia os 84,1 % (Mendes, 1966: 200).

Há portanto indicadores de uma tendência descendente da taxa de mais-valia em Angola que, para o primeiro sub-período do quadro 6, os grandes agregados da repartição do valor confirmam:

Quadro 07
Taxa de mais-valia em Angola

Ano	Salários no Rendimento Nacional (%)	Lucros e juros no Rendimento Nacional (%)	Rendimentos do Estado no Rendimento Nacional (%)	Taxa de mais-valia (%)	Tempo de trabalho cedido pelo trabalho ao capital (horas e minutos)
1953	42,7	47,0	10,3	134	4h 35m
1962	45,6	42,5	11,9	119	4h 21m

Fonte: Presidência do Conselho, 1970: 606-607.

A diminuição da taxa de mais-valia (correspondente a 14 minutos na jornada legal de 8 horas) não foi grande mas mostra que, pelo menos até 1962, a ofensiva patronal pela “ra-

49 A taxa de crescimento da força de trabalho, durante o primeiro sub-período está avaliada com um erro por excesso porque em 1950 só foram contados os trabalhadores “rurais”. Em contrapartida, no segundo o maior crescimento relativo dos trabalhadores indiretamente “produtivos” do terciário (ver quadro 1) faz sub-avaliar a produtividade no setor primário e secundário.

50 Na amostra de empresas considerada acima (ver nota 10) as taxas de crescimento do valor do capital fixo durante os dois sub-períodos 1950-60 e 1960-70 foram respetivamente: CADA, 16; - 0,1 %; COTONANG, 12,1; 8,9; Cassequel, 5,0; 2,1 %.

51 Como se constatava na Diamang: “É lógico esperar-se do indivíduo que foi aumentado, pelo menos maior vontade de bem cumprir. Como o aumento foi simultâneo ao despedimento de muitos trabalhadores, os piores, esperava-se melhor rendimento dos que ficaram. Porém parece que não ter sido isso que se verificou na realidade.” UC-IA, Fundo Diamang, Relatório SID, Setembro de 1964, p. 6.

52 “(.) poderá a actividade agrícola da província, de situação precária dada a sua muito estreita dependência dos mercados externos, suportar o aumento de encargos sociais que se adivinha? (Mendes, 1966: 106; 196).

cionalização” não diminuiu a parte do trabalho na repartição do valor.

Nos anos seguintes, a continuação do crescimento de tipo extensivo (i.e., com aumentos do produto superiores aos da produção unitária), que mantinha a tensão no mercado de trabalho, criou condições para que a massa salarial continuasse em aumento. Contudo, nos ramos com maior composição do capital, esses aumentos não inviabilizaram a subida da taxa de mais-valia. Na mineração, onde a “composição do trabalho” era superior à da agricultura⁵³ e que pagava salários mais altos⁵⁴, a repartição do valor no triénio 1969-1971 fez-se do seguinte modo:

Quadro o8
Taxa de mais-valia na mineração de Angola

Ano	Salários no valor acrescentado (%)	Lucros no valor acrescentado (%)	Taxa de mais-valia (%)	Tempo de trabalho cedido pelo trabalho ao capital (horas e minutos)
1969	55,5	44,5	80	3h 33m
1970	26,2	73,8	282	5h 54m
1971	34,2	65,8	192	5h 16m

Fonte: Republica Portuguesa, 1973: 388 (Relatório do Grupo Sectorial da Indústria Extractiva).

Era este o padrão de crescimento que o patronato esclarecido pretendia generalizar em Angola⁵⁵: aumentos de salários que permitiam obter taxas superiores de mais-valia. O quadro negocial da mineração também começava a mudar em conformidade com esta evolução: os contratos coletivos começavam a generalizar-se⁵⁶.

Contudo, a esmagadora maioria dos trabalhadores angolanos ainda não tinha chegado a esse patamar de diálogo social: em 1974, apenas 1,6 % da população ativa assalariada estava abrangido pela contratação coletiva (A Estrutura Salarial, 1974: 65). Para muitos assalariados de Angola, aquilo que conseguiam através do controlo da jornada de trabalho, informalmente, continuava tão ou mais importante do que conseguiam nos contratos formais⁵⁷. E, a julgar, pela evolução das taxas de lucro das empresas agrícolas, o efeito dessas práticas sobre a rentabilidade do capital era negativo.

53 Em 1964, por exemplo, apenas um terço da força de trabalho da Diamang eram “contratados” (Baião, 1964: 128).

54 Em 1974, o salário médio ponderado (“especializados e não especializados”) nos ramos da mineração de ferro, diamantes e extração de petróleo era respetivamente: 828\$84; 912\$69; 4.587\$40. (A Estrutura Salarial, 1974: 72). A extração de petróleo empregava o “sector do proletariado mais bem pago” (Guerra, 1979: 98).

55 Com a reserva de que uma maior taxa de sobre-trabalho só equivale a uma maior taxa de lucro se a evolução das cotações se fizer proporcionalmente e no mesmo sentido.

56 O do petróleo foi assinado a 11/8/1971 “entre as empresas prospectoras, produtoras e refinadoras de petróleo - Petrangol, Cabinda Gulf, Total e Texaco - e os sindicatos SNECIPA, SNMEMPA e SNPEPE, como representantes do pessoal das mesmas empresas.” (Petrangol, 1971: 14). O dos diamantes, a 26/05/1972 entre a Diamang e os “Sindicatos representativos” (Diamang, 1972: 24).

57 A evolução da conflitualidade laboral na Diamang depois de 1961 parece significativa a este respeito (Santos, 2016).

4. O quadro sindical

Pode então falar-se de um “impasse”⁵⁸ na acumulação de capital em Angola? Sim, no sentido em que a manutenção de relações obsoletas de trabalho se relacionava com a diminuição da taxa de lucro. Para o compreender melhor, os pontos seguintes tentam caracterizar o panorama sindical de Angola durante década de 1960.

4.1. O sindicalismo “legal”

Antes e depois do decreto n.º 43 893 de 6 de Setembro de 1961, que aboliu o sistema do “indigenato”, existiu em Angola um duplo regime de trabalho.

Até 1961, praticamente todos trabalhadores africanos estavam enquadrados pelo Código do Trabalho dos Indígenas⁵⁹. Esta classificação legalizava o trabalho forçado uma vez que os sujeitava à tutela administrativa nos contratos (art.º 4) e à criminalização das “faltas” laborais, incluindo o absentismo (art.º 352 e art.º 353). Os “indígenas” estavam naturalmente excluídos de qualquer organização sindical⁶⁰.

Contudo, a abolição do “indigenato” e o Código do Trabalho Rural (Decreto 44.309, de 27/4/1962) não trouxeram alterações à interdição da sindicalização dos trabalhadores “rurais” (os “contratados” e os “eventuais”), cuja soma em 1964 ainda dava mais de dois terços dos assalariados de Angola (ver quadro 03)⁶¹. Na conjuntura laboral descrita no ponto 3, essa limitação fazia derivar as reivindicações dos “rurais” para outros tipos de “negociação” informal (da greve de zelo à “insubordinação” e à sabotagem)⁶².

Depois de 1961, a única instituição prevista para preencher o vazio organizacional dos trabalhadores rurais foi o Instituto do Trabalho de Angola (I.T.A.)⁶³. Não é impossível descartar a hipótese que o Instituto pudesse mais tarde ajudar a enquadrar a crescente ação reivindicativa dos assalariados⁶⁴. Contudo, a atribuição oficial do I.T.A. que mais se aproximou da função “amortecedora” do conflito industrial foi a inspeção do trabalho.

⁵⁸ É a opinião de E. Ferreira, que no entanto a interpretou como um *deficit* da oferta de “fatores”: terra, trabalho, capital (Ferreira, 1985). Os pontos que seguem inclinam-se para que o impasse seja mais um desfazamento entre as novas relações de trabalho e o atraso organizacional do quadro político-jurídico laboral.

⁵⁹ A definição de “indígena” do C.T.I. (Decreto 16.199, de 06/12/1928) era expedita: “os indivíduos de raça negra ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se não distingam do comum daquela raça.” (art.º 2).

⁶⁰ O decreto 23 050, de 23 de Setembro de 1933, “diploma orgânico dos sindicatos nacionais” em Angola tornava explícita a sua “inaplicabilidade aos indígenas” (Valente, 1967: 83-84).

⁶¹ O novo quadro legal excluía da sindicalização “os trabalhadores rurais e equiparados”. (Valente *et al.*, 1966: 246).

⁶² “Foi do dualismo desses regimes que nasceram, e ainda por vezes o sentimos, as mais importantes causas de desorganização e das dificuldades no desenvolvimento das relações de trabalho e do enquadramento sindical e profissional.” (Cunha, 1965: 80).

⁶³ A criação dos Institutos do Trabalho foi feita no seguimento da abolição do Indigenato (Decreto n.º 44 411, de 21/12/1961).

⁶⁴ Embora a muito longo prazo, como diria um técnico do Instituto falando das prioridades: “Pensamos que a acção deve, justamente, começar pelos aspetos desportivo, cultural e recreativo; seguidamente as preocupações devem incidir na instalação do serviço social da empresa e, concomitantemente, na formação profissional dos trabalhadores (...) mais tarde, e apenas nos casos ótimos (...) é que os nossos esforços se devem virar para a administração paritária das obras sociais, a participação dos trabalhadores na resolução de certas questões da vida das empresas e os aspectos representativos” (Baião, 1965: 133-134).

Quadro 09

Serviços de Inspeção do Trabalho em Angola

Anos	Pessoal do quadro (lugares preenchidos)	Empresas agrícolas visitadas	Empresas (todos os setores) a visitar
1963	10	2 289	11 218
1964	15	1 887	12 316

Fonte: a partir de A.V., 1965: 180.

Logo no primeiro ano de atividade, os serviços deram prioridade à situação dos “rurais”: 82 % dos estabelecimentos agrícolas foi visitado (mas apenas 65 % no ano seguinte). No entanto, mesmo só considerando este tipo de empresas, em 1963 o pequeno quadro de pessoal do I.T.A. não conseguiu fazer a média de uma visita anual por estabelecimento. Pior ainda, na área da cafeicultura (que concentrava o trabalho “no contrato”) só em um distrito, o Cuanza Norte, se pôde ir acima de uma visita anual média - no Cuanza Sul, um em cada cada quatro estabelecimentos agrícolas foi visitado nesse ano!⁶⁵

Deste modo, a proteção que nem sindicatos nem administração exerciam a favor destes trabalhadores acabaria por ser parcialmente desempenhada pelos... recrutadores profissionais, intermediários entre os recrutados e as entidades patronais⁶⁶. Por esta e outras razões, a política oficial tendia a favorecer a contratação direta, dispensando esse tipo de intermediários⁶⁷. O I.T.A. cumpria sobretudo uma função assistencial, promovendo a instalação de equipamentos sociais: Casas do Povo, habitações populares (em parte com participação das empresas privadas nos fundos F.A.S.T.A.)⁶⁸, dormitórios para os “contratados” em trânsito, refeitórios, etc. - função que nas outras categorias do proletariado estava a cargo dos sindicatos oficiais.

65 Dados a partir de A.V. (Antunes, Valente), 1965: 180-181. Não estão disponíveis os dados dos serviços de inspeção para os anos posteriores a 1964.

66 “É normal, por conseguinte a apresentação de reclamações por escrito ao recrutador profissional (que, muitas vezes, se encontra a centenas de quilómetros de distância). Por sua vez, passou este último a sentir-se responsável pelo integral cumprimento do contrato (e pelo bom tratamento dos trabalhadores), solidarizando-se, por vezes, com os trabalhadores nas reclamações apresentadas. Com o mesmo significado, são hoje normais as deslocações dos recrutadores profissionais aos locais de trabalho. (Silva, 1969, n.º 27: 33).

67 Um dos argumentos era que a contratação direta faria aumentar os salários: “A economia que as empresas fariam com cada um desses trabalhadores relativamente ao recrutamento local, deveria o Instituto do Trabalho esforçar-se para que redundasse em melhoria imediata dos salários respectivos.” (Mendes, 1966: 103).

68 O “Fundo de Ação Social no Trabalho” foi criado em 1962 e complementava a ação “assistencial” do ITA (Monteiro, 2018). Até 1964, os fundos investidos pelo “Fomento da Habitação dos Trabalhadores” chegavam aos 5 272 contos. (Baião, 1965: 143).



Imagens de alguns sectores da Acção Social no Trabalho

Ilustração 01 - Informação publicitária do I.T.A. “Trabalho” n.º 21, 1968.

Ao abrigo do Estatuto do Trabalho de Angola (E.T.A.), a sindicalização legal abrangia portanto apenas os trabalhadores “especializados”, que na sua quase totalidade se distribuíam por dois organismos:

- o Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Indústria (S.N.E.C.I.) - o mais antigo da província, com origem em uma associação de classe formada em 1896⁶⁹. Apesar da grande amplitude inter-profissional, em 1964 mantinha-se como um sindicato principalmente do setor terciário: 58 % dos seus sócios eram “empregados de escritório” ou “empregados comerciais”.
- o Sindicato Nacional dos Motoristas, Ferroviários e Metalúrgicos (S. N.M.F.M.) - que em 1919 começara por ser a “Associação de Classe dos Chauffeurs de Luanda”. Era, apesar da diversidade de profissões, um grande sindicato do ramo dos transportes: em 1964, quase dois terços dos seus sócios eram motoristas (incluindo os marítimos) ou ferroviários.

Nenhum destes organismos cumpria a lei (Decreto nº 23.050) quanto à sindicalização por profissão e filiação distrital: os dois sindicatos eram inter-profissionais e de “âmbito

⁶⁹ A “Associação Beneficente dos Empregados do Comércio de Luanda” datava de 06/01/1896, sendo portanto anterior ao Decreto de 23 de Novembro de 1901, que aprovou o Regulamento Geral das Associações de Classe das Províncias Ultramarinas (Valente *et al.*, 1966: 243). Em 1943, a Portaria Ministerial n.º 10 421 transformou-a no S.N.E.C.I.

provincial”⁷⁰. O S.N.E.C.I. tinha sido aprovado com estatutos de “sindicato único”⁷¹ e o S.N.M.F.M., apesar de abranger profissões sobretudo dos transportes, englobava 15 grupos profissionais em 1965. Quanto à cobertura geográfica, em 1964 ambos cobriam o território de norte a sul, o primeiro com quinze delegações distritais e o segundo, com doze.

Na década de 1960 as justificações para a continuação deste tipo de sindicatos “industriais” (inicialmente, o pequeno número de trabalhadores qualificados - apenas 10 mil em 1954⁷² - e também a logística difícil entre os núcleos urbanos) estavam ultrapassadas⁷³. Alguns técnicos do Instituto do Trabalho faziam mesmo notar que em certas regiões, tanto o S.N.E.C.I. como o S.N.M.F.M. favoreciam o aparecimento de um sindicalismo de empresa, especialmente nas delegações dominadas pelos assalariados do C.F.B. O risco de um sindicalismo legal de massas não estava portanto descartado⁷⁴.

No entanto, parece que raramente a matriz amalgamadora e territorial destes sindicatos se orientou para ações reivindicativas autónomas. Essa será certamente a principal razão para a baixa taxa de sindicalização que registavam: em 1964, o total de sócios dos dois sindicatos correspondia a um pouco mais de um terço (36 %) dos trabalhadores autorizados a filiarem-se⁷⁵. Mas havia outras razões para a importância social dos sindicatos oficiais.

Quadro 010 Sindicatos legais de Angola

Ano	S.N.E.C.I. (sócios)	S.N.M.F.M. (sócios)	S.N.E.C.I. (receitas - contos)	S.N.M.F.M. (receitas - contos)
1956	17 227	10 223 (a)	13 714,3	7 139,2 (a)
1964	29 672	16 093	46 243,8	13 855,3

(a) em 1958.

Fonte: a partir de Mendes, 1966.

70 Não deixa de ser curioso ver como a argumentação oficial do governo português sobre a sua legislação sindical continuava a insistir numa realidade inexistente: “a organização sindical, nas Províncias Ultramarinas, assenta em princípios comuns a todo o território português. Ora, uma das normas básicas é a da unidade sindical que se traduz na existência de um único sindicato para cada profissão ou ofício.” AHD-MNE, Arquivo da Embaixada em Washington, pasta 265. Direção Geral dos Negócios Políticos, Simões Coelho, Informação de Serviço, 20/01/1964, f. 21.

71 O § 1.º do artigo 2.º da Portaria Ministerial n.º 10 421, de 22 de Junho de 1943 permitia-lhe uma sindicalização sem restrições: “Entendem-se por empregados do comércio e indústria, duma forma geral, todos os indivíduos do sexo masculino ou feminino que exerçam, em empresas privadas, comerciais, industriais, agrícolas, florestais, pecuárias ou mineiras, qualquer função pela qual percebam qualquer forma de remuneração”.

72 “Esses dois organismos corporativos, não obstante o seu grande campo de acção e a multiplicidade de profissões que enquadravam, dez anos depois da sua criação não haviam ainda ultrapassado os 10 000 sócios e “contribuintes” (Mendes, 1966: 264-265).

73 A administração não colocou portanto qualquer entrave à formação de mais dois sindicatos, formados a partir do S.N.E.C.I.: o Sindicato dos Bancários (1963) e Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem (1966). Existia um quinto sindicato, o dos Construtores Cívicos, criado em 1949, mas que pela natureza e total dos seus sócios (inferior a cem até 1964), era na prática uma associação patronal (Mendes, 1966: 355). Na década de 1970, o ramo dos petróleos já tinha sindicatos próprios, saídos também do S.N.E.C.I. e do S.N.M.F.M.

74 “O inconveniente imediato, na ordem prática, da existência de uma amálgama de profissões no mesmo Sindicato é o dele resultar a procura dum denominador comum dos interesses dos trabalhadores alheios aos problemas profissionais, o que, certamente instigaria à luta de classes em prejuízo do princípio corporativo da colaboração.” (Valente *et al.* 1966: 244; 248).

75 A partir dos totais dos sócios dos dois principais sindicatos (Mendes, 1966: 362-364) e da composição da força de trabalho (ver quadro 03).

No quadro legal angolano como no metropolitano, a filiação sindical era opcional mas a quotização sindical era obrigatória⁷⁶. As entidades patronais respondiam perante os sindicatos pelo não pagamento das quotas de *todos* os seus assalariados, sócios ou não. Apesar de se registar uma importante evasão de quotizações, especialmente por parte dos trabalhadores de salários mais baixos e com a conivência patronal⁷⁷, as receitas sindicais cresciam sem proporção com as variações do total de sócios, especialmente no caso do S.N.E.C.I. No intervalo de anos considerado pelo quadro 10, as receitas do maior sindicato da colónia mais do que triplicaram enquanto o total dos filiados aumentou apenas 72 %⁷⁸. Embora não fossem raras as despesas sumptuárias⁷⁹, estes grandes fundos sindicais destinavam-se ao cumprimento da função principal que a administração colonial lhes destinava: a assistência médica e social (agências de colocação para desempregados, apoio jurídico, jardins-escola, etc.). O desempenho da assistência médica era aliás a principal razão porque se não terá avançado mais rapidamente no desmantelamento dos dois grandes sindicatos⁸⁰. Apesar disso, o volume e o “desperdício” de recursos resultantes da duplicação deste tipo de investimentos sociais por parte dos dois sindicatos conjugaram-se para que a metrópole se preparasse para também os esvaziar também desta função⁸¹.

Em síntese, no sistema laboral dual de Angola⁸² os sindicatos oficiais enquadravam apenas cerca de 12 % do total dos assalariados de Angola e não podiam responder ao que a maioria dos trabalhadores, melhor colocados do que nunca para reivindicar, exigia deles⁸³.

76 Portaria n.º 12 792, de 11 de Maio de 1949, que aplicava o Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, e Despacho publicado no Boletim Oficial nº 47, de 21 de Novembro de 1964. “Estes associados, a que se usa chamar contribuintes, não possuem direitos perante o sindicato sendo estes reservados aos sócios efectivos.” (Valente *et al.*, 1966: 246).

77 “São principalmente os trabalhadores semiespecializados que se afastam da sindicalização ou da simples inscrição, para fugirem ao pagamento da jóia (50\$00) e das quotas (25\$00) mensais, no que são apoiados por certas entidades patronais, que assim evitam também o pagamento de uma taxa mensal (100\$00) para efeitos de assistência médico-sanitária.” (Mendes, 1966: 362).

78 As receitas dos sindicatos resultavam dos descontos obrigatórios mas também dos subsídios estatais que nos mesmos anos somaram 10,5 mil contos para o S.N.E.C.I. e cerca de 3 mil para o S.N.M.F.M. As autarquias também contribuíam com a cedência de terrenos (Mendes, 1966: 366).

79 “Essas verbas nem sempre têm sido dispendidas com o comedimento mais conveniente. Com elas foram construídos edifícios demasiadamente grandiosos para as necessidades não só do momento mas ainda de um futuro previsível.” (Mendes, 1966: 372).

80 “O monopólio quase perfeito da assistência médica tem sido, por vezes, usado como argumento para impedir a formação de novos Sindicatos profissionais que se constituíssem à custa dos associados dos dois sindicatos maiores.” (Valente *et al.*, 1966: 246).

81 Em 1965, previa-se a instalação das Caixas de Previdência Social em Angola para evitar “a duplicação actualmente existente, traduzida na existência, na mesma povoação, em cada uma das suas duas secções sindicais, de instalações, aparelhagem e muitas vezes de corpo clínico semelhantes, utilizáveis apenas parcialmente quanto à respectiva capacidade.” (Mendes, 1966: 378-379).

82 “O binómio E.T.A. - C.T.R., é pois uma realidade a que temos de atender em Angola” (Cunha, 1965: 50).

83 O Instituto do Trabalho reportava o que pensava a maioria dos trabalhadores a esse respeito: “Ao contrário do que vulgarmente é considerado, os sindicatos em Angola vêm desenvolvendo uma acção de muita influência em prol da melhoria das condições de trabalho e de vida das classes assalariadas. (...) Em todo o caso, essa acção, contínua e progressiva, que se traduz em constantes conquistas para o salariado, passa despercebida ao grande público, isto é, à grande massa dos trabalhadores.” (Mendes, 1966: 379).

Nome Manuel Agostinho **N.º** 560
Nascido em Catete Icolo **Concelho de** Bengo
Distrito de Luanda **em** 5 1 924
Filho de Agostinho Manuel **e de** Antea Adão
Estado Solteiro
Bilhete de Identidade n.º 25.383 **passado pelo arquivo de** em / /
Profissão Motorista 9 4 948
Habilitações profissionais
Carta de condução { **Ligeiro N.º** 6636
passado por { **Pesado N.º**
Moto N.º
Averbamento de profissional em
Outras habilitações
Carteira profissional n.º 218 **passada**
pelo S. N. M. F. M. P. A. em
FAMILIARES A SEU CARGO 3 **pessoas**
POSICAO NESTE SINDICATO

Parentesco	Nome	Selo ou contribuinte	N.º	Data
Filhos		sócio	560	3 10 47
		Readmitido		18 3 49

Morada Luanda **Kilómetro** 7 **Telef.** **Cx. Postal**
A. D. R.
LIBERDADE SINDICAL : — «Desde longos tempos que a O. I. T. se interessa pela liberdade sindical que, segundo as convenções adoptadas neste domínio, supõe o direito para os trabalhadores e empregadores de constituir organizações de sua escolha e nelas se filiar, assim como o direito para estas organizações de funcionar livremente».

Ilustração 02 - Ficha do S.N.M.F.M. utilizada como material de propaganda. “Trabalho”, n.º 4, 1964.

4.2. Os sindicatos “clandestinos”

Poderiam os movimentos nacionalistas, organizando sindicatos representativos, contribuir para uma alteração do quadro negocial e assim, paradoxalmente, para a aceleração da acumulação de capital em Angola?

As probabilidades eram reduzidas. Nos territórios coloniais, as lutas laborais sempre tinham sido associadas à subversão política pelas administrações coloniais: era intuitivo que as classes trabalhadoras identificavam a ordem social com a dominação colonial⁸⁴. Os processos de descolonização em curso nos outros territórios levaram, numa primeira fase, o governo português a um aumento irracional da repressão nos conflitos de trabalho. Entre 1959 e 1961, por exemplo, três simples manifestações laborais foram reprimidas de tal modo desproporcionado que tiveram repercussão internacional. As três envolveram trabalhadores sem qualquer enquadramento partidário⁸⁵. Em contrapartida, o potencial político destes e doutros conflitos foi, como se poderia prever, aproveitado pelos movimentos nacionalistas que, apesar de se terem formado fora das classes trabalhadoras, teriam de se basear nelas para ganhar escala e representatividade social⁸⁶.

84 “Aí onde se encontram condições potenciais mínimas para um sindicalismo de feição ortodoxa, trabalhadores e dirigentes nacionais associam, por via de regra, a reivindicação económica ao protesto de ordem política, na medida em que culpam a situação colonial das condições de salário e trabalho que lhes desagradam.” AHD-MNE, Arquivo da Embaixada em Washington, pasta 265. Direção Geral dos Negócios Políticos, Simões Coelho, f. 14.

85 A repressão policial foi feita no cais de Bissau (Pindkiti, 1959, envolvendo a CUF), em Mueda (Moçambique, 1960, envolvendo a SAGAL) e na baixa de Cassange (Angola, 1961, envolvendo a COTONANG). Para uma descrição comparativa (Ribeiro, 2018).

86 Uma síntese da discussão sobre a relação da classe trabalhadora com os nacionalismos encontra-se, por exemplo, em Beinín *et al.*, 1998: 14-18.

Durante esse triénio o anacronismo do trabalho forçado num mercado de trabalho tão tenso como o angolano tornou-se insustentável. Para além dos conflitos espontâneos nas plantações e minas, a contestação alastrou também para o meio urbano dos “qualificados”. Segundo os meios oficiais, a primeira organização clandestina de trabalhadores manifestou-se em Luanda, em 1959⁸⁷. Pouco tempo depois, no clima da anunciada descolonização do Congo belga, alguns migrantes angolanos de Leopoldville⁸⁸ formaram a U.N.T.A.⁸⁹. Em Janeiro de 1961, as autoridades portuguesas tomavam conhecimento da U.T.O.N.A.⁹⁰.

A repressão que se seguiu à revolta da Baixa de Cassange (Dezembro de 1960) e os conflitos nos distritos do Norte fizeram deslocar para fora de Angola o ativismo sindical e político. O grande fluxo de refugiados para o Congo ex-belga tornou-se a partir de então o principal universo da sindicalização dos militantes angolanos⁹¹. Em 1961, surgiu a L.G.T.A., também em Leopoldville⁹² e no ano seguinte várias outras organizações, no seguimento de cisões ou de tentativas de fusão das primeiras “centrais”⁹³.

A L.G.T.A., que beneficiava do apoio dado pelos primeiros governos congolese à U.P.A.⁹⁴ e de maior afinidade cultural com a maioria dos refugiados (que vinham de áreas falantes de kikongo), rapidamente se tornou na organização sindical mais representativa - “o maior sindicato angolano do exílio”⁹⁵. Apesar disso, o seu historial de ações, tanto quanto as autoridades coloniais o conheceram, é um indicador do limitado impacto que as extensões sindicais dos movimentos nacionalistas começaram por ter em Angola.

Em 1964, a administração portuguesa estava convencida de que, apesar de “se ter preocupado com a formação de organizações profissionais”, a L.G.T.A. ainda só tinha conseguido organizar um sindicato, o dos Transportes, com 200 membros. Comparando os comuni-

87 Em Dezembro de 1959, foi difundido em Luanda, para discussão na Conferência Africana da OIT que aí se realizava, um manifesto dos “Trabalhadores de Angola”. A administração portuguesa atribuiu-o desde logo à FRAIN (e portanto ao MPLA). Em Abril de 1960, o mesmo comunicado foi publicado num jornal do Congo sob o significativo título: “A caldeira angolana vai estoirar”. AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3, Maria Manuela Monteiro, “Movimentos Sindicais Angolanos”, f. 1.

88 Trabalhadores migrantes mas qualificados: Dombele Bernardo era filho de um pequeno comerciante que frequentou o 3.º ano do “curso geral”; Pascoal Luvualu era professor e delegado do FGTB belga em Léopoldville, etc. Associação Tchiweka, 2014: 76-77.

89 “União Nacional dos Trabalhadores Angolanos”, oficialmente reconhecida no Congo-Leopoldville em 01/02/1960. Apareceu como “independente de todos os partidos políticos angolanos” pelo menos até 1962. Em 1964 os informadores portugueses já a associavam ao MPLA. AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3, Maria Manuela Monteiro, f. 9. Contudo, a trajetória de alguns dos seus membros, como Dombele Bernardo, mostra que inicialmente se tratou mais movimento espontâneo de trabalhadores “qualificados” que de uma extensão partidária, pelo menos até Maio de 1961. Associação Tchiweka, 2014: 77-78.

90 “União dos Trabalhadores e Operários Negros de Angola”, que se apresentava mais como um partido que um sindicato. Mas pretendia ser um partido de classe, “com o apoio de todas as fações da classe trabalhadora e operária de Angola” e autónomo relativamente aos movimentos já formados. Desconhece-se a área de atuação (os informadores do Ministério referem-no como um partido da “provincia de Angola”). AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3, Informação de 17/1/1961; “Manifesto “UTONA”.

91 Cerca de 60 mil em 1961, 251 mil no ano seguinte (Associação Tchiweka, 2014: 75).

92 “Liga Geral dos Trabalhadores de Angola”, formada a 13/06/1961 e totalmente associada pelos informadores portugueses à U.P.A. /F,N,L.A. Também aqui, a posterior carreira de alguns dos seus dirigentes, como André Kassinda, veio mostrar que a ligação partidária poderá não ter sido tão evidente.

93 Só no ano de 1962 formaram-se ou fizeram essa tentativa pelo menos mais quatro: - em Março, a OBRANG, “Seleção Cooperativa de Mão de Obra Angolana”; - em Junho, a C.G.T.A., “Confederação Geral dos Trabalhadores Angolanos” - também em Junho, a A.O.C.A., “Acção dos Operários Católicos de Angola”; - em Setembro, a C.S.L.A., “Confederação dos Sindicatos Livres Angolanos”. Os informadores coloniais notavam que não se tratava de “centrais”, mas de organizações isoladas. AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3.

94 Em Outubro de 1961, a L.G.T.A. foi admitida na Federação Geral dos Trabalhadores Congolese. AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3, MNE, 31/10/1961.

95 Em 1962, a L.G.T.A. anunciava uma ação de sindicalização com a adesão de 10 mil refugiados angolanos no Baixo Congo. AHD-MNE, GNP - Soi8 - 3. Liga Geral dos Trabalhadores de Angola, Comunicado, 27/11/1962.

cados da Liga, os informadores do governo da metrópole estimavam os seus efetivos totais entre 3 a 10 mil⁹⁶. Uma estatística da própria organização datada de 1966 reclamava porém mais do dobro - um total de 22.128 sócios, já distribuídos por 11 sindicatos. Independentemente dos números absolutos, a Liga continuava descentrada de Angola. Nessa estatística, a L.G.T.A. organizava sobretudo os migrantes angolanos no Congo, onde se tinham registado 64 % dos seus sócios. O sindicato com mais efetivos era o dos Trabalhadores Agrícolas (51 % do total da Liga) mas destes também só pouco mais de um terço se tinha registado em Angola. Os sindicalizados agrícolas eram maioritariamente camponeses e não assalariados: os dois terços dos “agrícolas” registados no Congo eram provavelmente cultivadores de algodão fugidos à repressão de 1960 ou agricultores expropriados do Uíge e do Cuanza Norte⁹⁷. Na mobilização política das populações de refugiados no Congo-Kinshasa, o monopólio da L.G.T.A. era quase total⁹⁸.

Apesar desta atenção dada à organização dos refugiados, que a U.N.T.A. partilhava, as autoridades coloniais reportaram ações de mobilização sindical efetuadas dentro do território de Angola. Em 1963 a L.G.T.A. anunciou, logo que fosse “oportuno”, a convocatória de “uma greve geral revolucionária”⁹⁹ mas pouco se sabe sobre o seguimento desse comunicado. Para além da distribuição de folhetos e boletins (no caso da L.G.T.A., “O Trabalhador de Angola”), as mais importantes ações sindicais internas, registadas entre 1963 e 1966, foram:

- duas visitas de funcionários da Liga a vários distritos angolanos: do secretário-adjunto a Cabinda¹⁰⁰ e - “uma viagem de 21 meses pelo interior de Angola”, de Manuel Lino Luanze, *que teria visitado as 32 secções da Liga* ¹⁰¹;
- uma reunião organizada pela U.N.T.A. em Quibocolo, Malange, onde na presença de “um delegado dos operários” da COTONANG, se “teria sido decidido intensificar as acções de sabotagem e suscitar greves de descontentamento em Angola”¹⁰².

Só uma recolha sistemática de fontes orais, à falta de outra documentação, poderá mostrar o nível de contactos e de adesão que a classe trabalhadora angolana manteve nestes anos com os sindicatos “clandestinos”.

Contudo, o que mais preocupava o governo colonial não era a mobilização sindical mas o reconhecimento internacional e consequente financiamento que as organizações laborais afetas aos movimentos lhes poderiam dar. A este respeito, a L.G.T.A. parecia a mais eficaz em função do que, através da central americana AFL-CIO, poderia conseguir para as ati-

96 A LGTA estava organizada em cinco Federações Regionais, que cobriam os pólos de refugiados em quatro territórios vizinhos de Angola mais Cabinda. Na de Cabinda, a LGTA reclamava ter 1500 sócios. AHD-MNE, GNP - S018 - 3, Maria Manuela Monteiro, fls. 46-50.

97 AHD-MNE, GNP - S018 - 3, “Lista de Estatística dos membros efectivos da L.G.T.A.”, relativa aos anos de 1961 e 1965. Qualquer sindicato de trabalhadores agrícolas ligados à U.P.A. teria muitas dificuldades em conseguir adesões por parte dos “contratados” do Huambo-Bié.

98 “Assim, tudo leva a supor que a UNTA é uma organização que não exerce qualquer influência nos meios ligados aos refugiados, ou porque não tem procurado captar as simpatias destes ou porque as suas tentativas nesse sentido não têm obtido êxito.” AHD-MNE, GNP - S018 - 3, Maria Manuela Monteiro, fls. 22-23.

99 AHD-MNE, GNP - S018 - 3, Liga Geral dos Trabalhadores de Angola, Declaração de Princípios, documento anexado em ofício do MNE, Direcção dos Negócios Políticos, 05/05/1962.

100 Foto publicada no jornal do Congo “Le Progrés”, de 22/04/1963.

101 AHD-MNE, GNP - S018 - 3, MNE, Direcção dos Negócios Políticos, 22/3/1966.

102 AHD-MNE, GNP - S018 - 3, MNE, Direcção dos Negócios Políticos, 22/02/1965.

vidades da U.P.A.¹⁰³ Em menor grau, o mesmo se passava com a U.N.T.A.¹⁰⁴ Nesse aspecto, os funcionários coloniais não se enganavam muito¹⁰⁵. Nos primeiros anos da guerra colonial, os movimentos nacionalistas angolanos acreditavam pouco na sua capacidade de mobilização sindical¹⁰⁶ e, como se viu, preferiam alargar a sua escala de implantação onde podiam atuar sem restrições, isto é, junto dos refugiados no Congo¹⁰⁷. Para este efeito, a mobilização sindical era menos eficaz do que a propaganda partidária. Em contrapartida, os movimentos nacionalistas tinham bastante a ganhar formando organizações sindicais, tanto na captação de fundos, como se viu, como em bolsas de estudo para a formação de quadros.

A implantação sindical dentro de Angola alterou-se certamente nos anos seguintes. Falta saber até que ponto a pressão do sindicalismo clandestino sobre a ordem colonial contribuiu para acelerar algumas das novas políticas laborais que a administração colonial sabia serem inevitáveis.

Conclusões

Ao longo das décadas de 1950 e 1960 foram desaparecendo duas anomalias da produção capitalista em Angola: rendas diferenciais nas exportações e o trabalho forçado. O desaparecimento de ambas, que se relacionavam mutuamente, levou a transformações sociais que um novo quadro institucional acompanhou com desfasamento.

O processo de transformações desencadeou-se com a baixa progressiva das cotações, que ao eliminar os super-lucros do setor primário pressionou as firmas agrícolas e mineiras à redução dos seus custos de produção. Os aumentos de produtividade trazidos pelo aumento da composição do capital não foram suficientes para recuperar a rentabilidade. Tornava-se necessário aumentar também a duração e a intensidade do trabalho.

Mas o mercado de trabalho em Angola era anacrónico: continuava com taxas muito baixas de proletarianização e só a coação “extra-económica” o desbloqueava. Aumentar os quantitativos da produção unitária no setor primário e responder à procura das indústrias e serviços, em contrapartida, necessitava de um trabalho com outra composição - mais integrado e mais qualificado¹⁰⁸. Para o capital agrícola e mineiro, compensava agora au-

103 “A Organização parece representar dois perigos essenciais para a soberania portuguesa em África: por um lado e como já vimos, o auxílio financeiro prestado aos satélites sindicais, nomeadamente à LGTA, é certamente canalizado, na sua maior parte, para o esforço bélico; por outro, a influência da AFL-CIO na política americana, poderá sempre provocar atitudes de mais concreta hostilidade, por parte do Governo.” AHD-MNE, Arquivo da Embaixada em Washington, pasta 265. Direcção Geral dos Negócios Políticos, Simões Coelho, f. 25.

104 Por um manifesto da U.N.T.A. publicado pela AFL-CIO, os informadores do Ministério concluíam que “a UNTA recebe apoio da AFL/CIO dos Estados Unidos, quer directamente, quer através da CISL. AHD-MNE, GNP - 5018 - 3, Maria Manuela Monteiro, f. 4.

105 Em Outubro de 1963, uma informação do MNE português transcrevia uma carta da delegação da L.G.T.A. em Tunes dando conta de aumentos no subsídio anual da AFL mas especificando que “cet argent doit être destiné tout entier aux militaires de la base”. A ser verdadeira, a carta que anunciava ainda uma transferência próxima dos Sindicatos europeus filiados na CISL, permitia ao governo português “mais uma prova de que a UPA recebe a ajuda americana através dos aludidos sindicatos, mascarada de ajuda aos refugiados.” AHD-MNE, GNP - 5018 - 3, MNE, Direcção dos Negócios Políticos, Confidencial, 29/10/1963.

106 Dombele Bernardo, membro fundador da U.N.T.A., recordou que “naquele tempo os países da CONCP não priorizavam a criação dos Sindicatos”. Associação Tchiweka, 2014: 79.

107 Sobre os esforços do MPLA na República do Congo através do “Corpo Voluntário Angolano de Assistência aos Refugiados”, Associação Tchiweka, 2014: 119-123.

108 Em 1958, já se notava essa necessidade: “Não menos importante é ainda outro fenómeno; é que a venda da força de trabalho de carácter não voluntário corresponde cada vez menos às exigências impostas pela concorrência económica e às exigências quantitativas dos mercados mundiais.” (Castro, 1980:201-202)

mentar a massa salarial - direta e indireta - se esta trouxesse um aumento da taxa de mais-valia. Este tipo de crescimento implicava a “normalização” das relações de trabalho angolanas¹⁰⁹. A julgar pela rentabilidade em queda de muitas empresas agrícolas, a “anormalidade” vigente desde há décadas estava a prejudicar “mais” os patrões que os assalariados: a falta de sindicatos e de plataformas formais de diálogo social não impedia a classe trabalhadora de tirar partido da tensão do mercado de trabalho, quer através de um certo controlo do trabalho (a “tarefa”) quer através de aumentos salariais.

A partir de 1957, mas especialmente depois de 1961, a “normalização” das relações de trabalho começou. O processo teria de levar, mais tarde ou mais cedo, a um completo *update* institucional, incluindo à organização de sindicatos representativos¹¹⁰. Contudo, tal como a modernização produtiva foi insuficiente em muitos ramos agrícolas, a reforma da regulação laboral também não chegou até ao fim, isto é, não foi até à organização de um novo quadro negocial entre capital e o trabalho¹¹¹. Apesar dos esforços dos técnicos do I.T.A., os que melhor diagnosticavam os problemas, o regime laboral continuou juridicamente dual enquanto o capital já procurava uma oferta de trabalho mais homogénea. Esta assincronia diminuía a rentabilidade e mantinha a tensão social elevada. A explosão de greves na transição do regime político (1974-1975) mostrou-o bem, apesar de se ignorar ainda a sua tipologia e distribuição geográfica.

Uma coisa se pode ter como certa: a continuar a conjuntura acima descrita, a acumulação de capital em Angola iria desbloquear o impasse de uma forma ou de outra. Saber até que ponto, depois da independência, a implantação de um novo quadro negocial, que já estava em curso nos setores de ponta antes de 1974, afetou a repartição de valor, que papel desempenharam os antigos sindicatos “clandestinos” no novo regime e como foi re-enquadrada a classe trabalhadora angolana são algumas das muitas questões para já sem resposta.

Acrónimos

AFL-CIO - American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations

A.O.C.A. - Ação dos Operários Católicos de Angola

C.G.T.A. - Confederação Geral dos Trabalhadores Angolanos

C.O.N.C.P. - Conferência das Organizações Nacionalistas Portuguesas

C.S.L.A. - Confederação dos Sindicatos Livres Angolanos

C.T.I. - Código do Trabalho dos Indígenas

C.T.R. - Código do Trabalho Rural

E.T.A. - Estatuto do Trabalho de Angola

F.A.S.T.A. - Fundo de Ação Social no Trabalho

F.N.L.A. - Frente Nacional de Libertação de Angola

F.R.A.I.N. - Frente Revolucionária Africana para a Independência Nacional

¹⁰⁹ Essa tinha sido, a partir da década de 1950, a política seguida no Congo Belga (Debriey, 1964: 173-175).

¹¹⁰ Via igualmente seguida no Congo Belga, especialmente depois de 1959 (Tilly, 2014: 242-244).

¹¹¹ A influência sobre os salários dos contratos coletivos assinados em Angola era pequena. Até 1974, tinham sido assinados apenas seis, abrangendo 10 mil trabalhadores. Mas as limitações não eram apenas quantitativas: o problema era a “moderação do sindicalismo português, o qual recusa, por sistema, o princípio da luta de classes”, optando pela via de colaboração com os vários grupos que formam a Nação.” (A Estrutura Salarial, 1974: 65).

I.T.A - Instituto do Trabalho de Angola
L.G.T.A. - Liga Geral dos Trabalhadores de Angola
M.P.L.A. - Movimento Popular para a Libertação de Angola
OBRANG - Seleção Cooperativa de Mão de Obra Angolana
S.N.E.C.I. - Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Indústria
S. N.M.F.M. - Sindicato Nacional dos Motoristas, Ferroviários e Metalúrgicos
U.N.T.A. - União Nacional dos Trabalhadores Angolanos
U.P.A. - União dos Povos de Angola
U.T.O.N.A. - União dos Trabalhadores e Operários Negros de Angola

1. Fontes de Arquivo

UC- IA - Universidade de Coimbra - Instituto de Antropologia

Fundo Diamang:

- 86B Mão-de-obra Indígena
- Secção de Informação e Diligências

AHD-MNE - Arquivo Histórico Diplomático- Ministério dos Negócios Estrangeiros

- Arquivo da Embaixada em Washington, pasta 265
- GNP (Gabinete dos Negócios Políticos) - So18 - 3

2. Fontes impressas

2.1. Documentos oficiais

Diário das Sessões - Assembleia Nacional, IV Legislatura, Lisboa.

Conjuntura Económica de Angola (1970). Exposição feita, em 24 de Abril de 1970, ao Conselho Legislativo de Angola, pelo Secretário Provincial de Planeamento, Integração Económica, Fazenda e Contabilidade. Luanda.

2.1.1. Legislação

República Portuguesa - Colónia de Angola (1936), *Código do Trabalho dos Indígenas nas Colónias Portuguesas de África. Aprovado por Decreto n.º 16.199 de 6 de Dezembro de 1928*. Luanda, Imprensa Nacional.

República Portuguesa (1966), *Código do Trabalho Rural. Decretos n.º 44 309 e 44.310, de 27-4-1962*. Lourenço Marques: Imprensa Nacional de Moçambique.

2.1.2. Planos de Fomento

II Plano

Presidência do Conselho (1970), Secretariado Técnico, *Relatório da Execução do II Plano de Fomento Ultramar 1959-1964*, Lisboa: Imprensa Nacional.

IV Plano

Republica Portuguesa (1973), *Projecto do IV Plano de Fomento*, Secretaria-Geral da Assembleia Nacional e da Câmara Corporativa, tomo II - Ultramar (Cabo Verde- Guiné-S. Tomé e Príncipe - Angola), Lisboa: Imprensa Nacional

3. Empresas

Banco de Angola (vários anos), *Relatório e Contas*, Luanda.

Companhia Angolana de Agricultura - CADA (vários anos), *Relatório e Contas*, Lisboa.

Companhia Geral dos Algodões de Angola - COTONANG (vários anos), *Relatório e Contas do Conselho de Administração*, Lisboa.

Sociedade Agrícola do Cassequel, (vários anos), *Relatório e Contas*, Lisboa.

Companhia de Diamantes de Angola - DIAMANG, (vários anos), *Relatório do Conselho de Administração*, Lisboa.

Companhia de Petróleos de Angola - PETRANGOL, (vários anos), *Relatório e Contas*, Lisboa.

4. Referências bibliográficas

A.A.C. (1964), *Mão-de-obra, Salários e nível de vida*, Trabalho 1964, n.º 5.

A estrutura salarial em Angola (1974), Trabalho n.º 45.

Associação Tchiweka de Documentação (2014), 1961 Memória de um ano decisivo. Luanda: Associação Tchiweka de Documentação.

A.V. (1965), *Acção da Inspeção do Trabalho em Angola*, Trabalho, n.º 10.

Baião, Rodrigo José (1964), *Vue d'Ensemble des Questions de travail en Angola*, Trabalho, n.º 7.

____ (1965), *Programa de Acção Social no Trabalho em Angola*, Trabalho, n.º 9.

Beinin, Joel; Lockman, Zachary (1998), *Workers on the Nile - Nationalism, Communism, Islam and the Egyptian Working Classe, 1882-1954*. Cairo: The American University in Cairo Press.

Castro, Armando de (1980), *O Sistema Colonial Português em África (meados do século XX)*, Lisboa: Editorial Caminho.

Cunha, Almeida e (1965), *Política do trabalho e promoção em Angola*. Trabalho, n.º 10.

Debriey, R. (1964), *A industrialização da África Central e as suas consequências*, Trabalho, n.º 6.

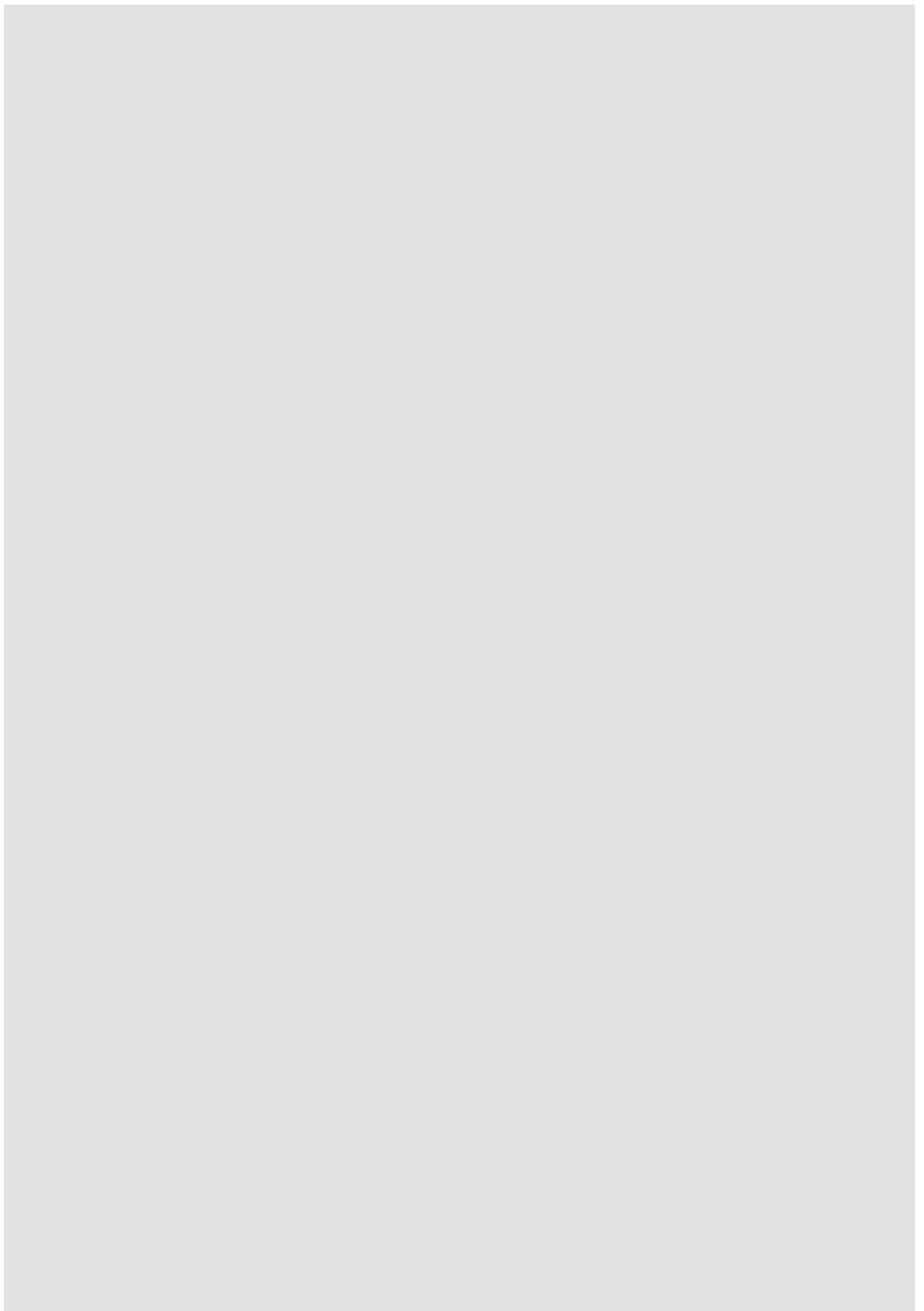
Estado de Angola (1972), *Panorâmica Sócio-Económica de Angola em 1971*. Luanda.

Ferreira, Eduardo de Sousa (1985), *A lógica da consolidação da economia de mercado em Angola, 1930-1974*, *Análise Social*, vol. XXI, pp. 83-110.

Figueiredo, José de (1962), *Economia de Angola*, Luanda: Edição do Autor.

Guerra, Henrique (1979), *Estrutura económica e classes sociais. Os últimos anos do colonialismo português em Angola*, Lisboa: Edições 70.

- Informações (1969), *Trabalho*, n.º 21.
- Marx, Karl (1977), *Le Capital*, Paris: Éditions Sociales.
- Mendes, Afonso (1966), *O Trabalho Assalariado em Angola*, Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina. Dissertação de doutoramento apresentada ao Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina.
- Monteiro, Amor António (2016), *Natureza do Serviço Social em Angola* (livro eletrónico), S. Paulo: Cortez Editora.
- Noon, John. A. (1944), *Labor Problems of África*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Pimenta, Carlos (1989), *Os Salários em Portugal*, Lisboa: Editorial Caminho.
- R. S. B., (1963), *Atribuição de parcelas de terra aos trabalhadores rurais*, *Trabalho*, n.º 4.
- Redinha, José (1970), *A Etnologia como subsídio aos estudos sobre o trabalho*, *Trabalho*, n.º 31.
- Ribeiro, Jorge (2018), *Lutas laborais nos primórdios da Guerra Colonial*, Porto: Centro de Estudos Africanos.
- Rocha, Alves da; Lourenço, Nelson; Morais, Armando (1979), *Angola nas vésperas da independência*, *Economia e Socialismo*, n.º 36-38.
- Roque, Fátima *et al.* (1991) *Economia de Angola*, Lisboa: Bertrand Editora.
- Santos, Maciel (2015), *Administration and Taxation in Former Portuguese África 1900-1945* (with Havik, P. and Keese A.), Cambridge Scholars Publishing.
- ____ (2016), *Capital e trabalho em Angola - as "relações industriais" na Diamang durante a década de 1960* In: Topa, Francisco e Vishan, Irene (orgs.), *Manuel dos Santos Lima, escritor angolano tricontinental*, Porto: Edições Afrontamento.
- Silva, Fernando Diogo da (1969), *O Huambo - Mão-de-Obra Rural no mercado de trabalho de Angola (dissertação de licenciatura)*, *Trabalho*, n.º 25 e 27.
- Tilly, Pierre (2014), *Le Congo belge, une colonie modèle en matière sociale?* In: Schuylenbergh, Patricia van, Lanneau, Catherine et Plasman, Pierre-Luc (orgs.) *L'Afrique belge aux XIXe et XX siècles. Nouvelles recherches et perspectives en histoire coloniale*. Bruxelles: Peter Lang.
- Torres, Adelino (1983), *Pacto colonial e industrialização de Angola (anos 60-70)*, *Análise Social*, vol. XIX (77-78-79), pp. 1101-1119.
- Valente, Antunes (1967), *Salários Mínimos em Angola*, *Trabalho*, n.º 20.
- Valente, Antunes; Caçorino, Manuel Fonseca e Vieira, Vitor Manuel Lopes (1966), *Alguns Problemas da Estrutura Sindical de Angola*, *Trabalho* n.º 15.





Les nouveaux visages du syndicalisme africain: méditations sur les transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun

Martin Raymond Willy Mbog Ibock*

pp. 253-268

Fidèle à sa vision d'un monde changeant, Darwin, dans *La descendance de l'homme*, se demandait si l'environnement changeant n'était-il pas un facteur déterminant de l'évolution (Darwin, 1876: 672). Tel est le point de départ de son investigation originale, documentée et surtout pédagogique qui osait interroger un monde en pleine mutation, invitant ainsi à revoir le concept fondamental du changement social (qui est à la base des analyses de Rocher, 1973: 208). En effet, en faisant valoir que «le changement n'est pas seulement un phénomène extérieur à nous, se produisant dans les choses ou dans notre milieu» (Darwin, 1876: 23), Guy Rocher ne donne-t-il pas à penser à un pur «phénomène-effet» (Dobry, 2009: 23)? Certainement, parce qu'il est la résultante d'une idéologie, d'une perception du monde et (ou) une certaine conviction. Une analyse en termes de causalité du probable, à propos de la nouvelle société, l'amène à renchérir: «Si beaucoup de choses changent effectivement autour de nous, c'est pour une large part parce que nous croyons qu'elles changent, ou parce que nous voulons qu'elles changent, ou parce que nous avons accepté qu'elles changent» (Rocher, 1973: 215).

En remplaçant dans cet énoncé «changement» par «transformations des arts de faire», on obtient à peu près l'état de la réflexion sur les transformations «des arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun. Une pareille idéologie repose dans son «évidence» sur une mutation de l'univers des pratiques en vigueur, encadrant le mouvement syndical dans la mesure où «rien n'est statique, rien n'est fixe, tout bouge, tout est en mouvement, tout coule, tout change, tout coule, panta rei», comme disait Héraclite, tout évolue comme la vie (Lévy et Cohen, 1984: 37).

Suivant cette analyse, force est d'établir une interaction corrélative (Degenne, 2009: 65; Lazega, 1962: 32) entre les «arts de faire» dans l'action syndicale et la modernité (Pereira, 2000: 167). Elle procède d'un changement de logique observée dans les «arts de faire» des organisations syndicales au croisement des transformations du syndicalisme aux plans international et transnational (Charest et Rhéaume, 2008: 25). Sur ce point, l'on serait

* Département de Science politique/ Université de Douala Laboratoire d'Études internationales et communautaires.

d'avis avec James D. Thwaites lorsqu'il affirme: «Ils en découlent que, (...) la nature des problèmes auxquels sont confrontés les organisations syndicales a également changé et que face à de nouvelles situations, il leur faut créer des réponses adaptées, dans un cadre économique et socio-politique fondamentalement modifié» (Thwaites, 2008: 138). À en croire aux propos de l'auteur, il est évident de se rendre compte de ce que, commandant des réponses adaptées, la mondialisation impose une mutation des «arts de faire» dans l'action syndicale. C'est précisément dans et par ce registre, que les ordres anciens dans l'action syndicale se substituent aux ordres nouveaux sous l'effet d'une recomposition (Piotet, 2009: 77; Bethoux, 2012: 116) de l'univers des «arts de faire» en constante évolution au profit de la cause du Sujet du personnel (Thuderoz, 1998: 59) et de leur promotion.

À la lumière d'une pareille constatation, n'est-on pas en droit et ce, de manière lumineuse, de s'interroger sur le comment s'apparente, aujourd'hui, l'univers des transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun? N'étant pas anodine et pour le moins embarrassante, cette question introductive est loin d'avoir fait recette dans le champ syndical camerounais du travail. Entreprendre une telle étude, tel est l'objectif visé par ce travail. Loin de s'intéresser de manière globale au champ des transformations du syndicalisme au Cameroun (à travers son régime de travail)¹, cette contribution entend parvenir, et ce de manière spécifique, à économiser une réflexion sur la présentation des incessantes mutations qui gouvernent le tableau des «arts de faire» dans l'action syndicale d'aujourd'hui au Cameroun. En tenant compte de cet objectif, ne paraît-il pas intéressant d'aller démystifier cette notion énigmatique d'«arts de faire»?

Recelant un bagage émotionnel et intellectuel, il est évident que la réalité que recouvre la notion d' «arts de faire» s'avère cependant fort mal aisée à cerner. Donner une définition simple, générale et homogène relève quasiment de l'impossible. Aussi, il va sans dire que les définitions analysées cumulativement ne partagent pas toutes le même niveau de théorisation. Dans *L'acteur et le système*, Erhard Friedberg et Michel Crozier définissent les «arts de faire» comme des calculs stratégiques ou des microstratégies développés en marges de toute logique. L'on peut trouver cette homologie définitionnelle dans la «théorie des jeux» (Neumann et Morgenstern, 1977: 23). Employant le vocable de «stratégie» pour désigner les «arts de faire», il le définit en référence à la méthode ou un stratagème bâti autour des coalitions (Neumann et Morgenstern, 1977: 26) dans le but de parvenir à une influence (Lemieux, 1979: 91).

Que pourrait-on dire de la définition qu'en donne Pierre Bourdieu? Tout en mobilisant le vocable de pratique et de savoir-faire (qu'il assimile indirectement aux «arts de faire»), il le définit comme des savoirs en action ou mieux un *habitus* s'accompagnant d'un calcul stratégique (Bourdieu, 1980: 45). Sans contraster avec la logique de ses prédécesseurs, Michel de Certeau livre une définition plus séduisante et édifiante que l'on éprouvera le besoin de se référer dans le cadre de cette analyse, en dépit d'un complément additif que l'on convoquera. Dans *L'invention du quotidien: Arts de faire*, Michel De Certeau définit les «arts de faire» comme des «microstratégies, espèces de savoir-faire «rusés» par lesquels des sujets supposés voués à la passivité parviennent à prendre à défaut les rationalités dominantes» (Certeau, 1990: 10). En l'examinant de fond en comble, l'on s'aperçoit que les «arts de faire» constituent des ruses subtiles et des tactiques de résistance par lesquelles

1 Par régime de travail, Beckman et Sachikoyne réfèrent au complexe des institutions, règles et pratiques à travers lesquelles les relations entre le capital et le travail sont régulées tant sur les lieux de travail que dans la société en général (industrie, secteur, localité, région, national). Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd, M., «Labour Regimes and Liberalization in Africa: An Introduction», In: Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd, M., (2001), *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, p. 9.

L'on détourne les objets et les codes qui se soustraient en silence de l'organisation des choses et des gens que la raison technicienne croit savoir et pouvoir imposer à l'homme moderne comme son destin. Par-delà la pertinence d'un tel propos définitionnel, l'on serait au regret de savoir que la pensée certaldienne oubliait de prendre en considération un paramètre important: l'indicateur de confiance dans la logique de la rationalisation des conduites caractéristiques de l'existence moderne.

Dès lors, il semble opportun de s'interroger sur l'auto-production des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Mieux encore, comment saisir l'auto-production des univers de transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale? De cette question centrale, découlent deux questions subsidiaires, à savoir: comment se dessine la permanence de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun? Et, comment se dessine le renouvellement de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun?

L'architecture de ces questionnements commande que l'on prenne appui sur une perspective constructiviste (Dorvil et Mayer, 2001:14), dont l'idée est de rendre compte de la réalité construite des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Une telle démarche est sous-tendue par deux modèles théoriques, à savoir: le constructivisme social de Vygotski et le constructionnisme social de Kenneth G. Gergen. En envisageant la perspective constructiviste social, telle qu'elle se dégage des travaux de Lev Vygotski (1997: 23) ou de Bruner (2008: 14), l'idée est de restituer le schéma construit de la production des qualités émergentes des «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun. Et en ayant recours au constructionnisme social de Kenneth G. Gergen (2001: 17), l'accent principal consiste à construire le langage de la reproduction des «arts de faire» qui se nourrissent d'un environnement complexe. Elle amène à s'interroger sur la manière dont se constitue un principe de cohérence entre les schèmes politiques.

Cela dit, l'idée-force qui sous-tend cette réflexion se construit autour de l'hypothèse que les transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale, tout en s'adaptant à l'évolution de la nature et des formes de se mettent à jour incessamment suivant un code de photocomposition c'est-à-dire à partir d'un ancien et d'un nouveau régime (Morelli, 2004: 777). Mieux encore, les «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun se mettent constamment à jour.

Cette recherche s'appuie d'un côté sur l'exploitation des ouvrages, des mémoires, des thèses, des articles, des archives et d'un autre côté, sur des données orales collectées auprès de quelques responsables des organisations syndicales qui ont une large connaissance de l'histoire du syndicalisme au Cameroun. Ces données écrites et orales ont été complétées par des observations qui ont permis de se rendre compte d'un certain nombre d'actions qui sont menées. La compilation, la confrontation des différents matériaux collectés et leur analyse critique a permis de tirer l'essentiel pour la construction de ce corpus articulé autour deux points essentiels: en premier lieu, il paraît intéressant d'étudier la permanence de l'ordre des transformations des «arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun.

Il sera question d'aborder, ici, les questions relatives au renouvellement des problématiques et des discours encadrant l'action syndicale au Cameroun. En second lieu, il est important d'évoquer les novations de l'ordre des transformations des «arts de faire» de l'action syndicale. L'enjeu, ici, est de faire ressortir le sacre d'un nouvel appareillage technologique structurant l'activité syndicale et d'interroger la modernisation de la pratique syndicale.

1. La permanence de l'ordre des transformations «des arts de faire» dans l'action syndicale

On partira de la conviction devenue slogan d'Anaxagore selon laquelle: «Rien ne naît ni ne périt, mais des choses déjà existantes se combinent, puis se séparent de nouveau» (Mathieu, 2013: 119). En paraphrasant son prédécesseur, Antoine Lavoisier résumera ce slogan dans son propos sous la devise ci-après: «Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme» (Mathieu, 2013: 119). En mettant en exergue cette unanimité des perceptions de vue des auteurs, l'idée ici n'est pas de faire croire qu'il y a une dissolution des ordres anciens². Or, c'est tout le contraire d'autant plus que l'ordre ancien sert d'appui au nouvel ordre³, car ne dit-on pas assez que l'expérience du passé sert-elle à vivre le présent, et à construire l'avenir (Guitton, 1933: 225). Ce lien de contiguïté et de voisinage entre l'ancien et le nouveau sert de fil conducteur de l'analyse annoncée (en termes de l'adaptation constante de l'action syndicale) et amène à porter conjointement l'attention sur les domaines ou mieux les matières (Roback, 1970: 699) sur lesquelles s'adosent le registre des transformations.

La perspective définie ci-dessus amène à étudier la restructuration de la gouvernance négociée (Boussaguet, Jacquot et Ravinet, 2004: 248) comme méthode permettant d'améliorer l'action collective syndicale et la configuration de l'action syndicale révisée.

1.1. La restructuration du modèle de gouvernance négociée

La «gouvernance négociée» suscite de plus en plus d'intérêt en tant que moyen de transformation de l'action syndicale. Relevant d'une action collective qualifiée de participante (Froger et Méral, 1991: 9-10), la gouvernance négociée (encore appelée gouvernance en réseau, la gouvernance collaborative et la co-crédation), désigne une approche stratégique semblable, visant à optimiser la capacité d'une société et à résoudre des problèmes communs en mettant à profit un «pouvoir discrédionnaire commun»⁴. Cela n'empêche pas pour autant de se poser les questionnements ci-après: comment se restructure-t-elle? Et, en fonction de quelles modalités se restructure-t-elle? De telles interrogations fécondes ne sont pas sans intérêts, ne serait-ce que parce qu'elles permettent de rendre compte de l'assise du discours devant conduire l'action syndicale.

Réfléchir sur la problématique de la fabrique du modèle de la nouvelle gouvernance négociée revient à prendre en acte les nouveaux cadres référentiels du dialogue social (Jobert, 2008: 82) et, par la suite, il sera question de mettre en exergue la pratique d'un discours ressuscité au travers de leurs aspects linguistiques.

1.1.1. La pratique d'un dialogue social

Dispositif institutionnalisé entre «partenaires sociaux» (Gobin, 2007: 32) permettant de construire la réalité syndicale, le dialogue social représente un instrument incontournable pour imposer la paix sociale entre les employeurs et les travailleurs (Anazetpou, 2010:

2 Les arts de faire dont la physionomie ancienne relevait de l'ordre d'une acceptation de la domination (au sens de Pierre Bourdieu) du patronat (dominants) sur les travailleurs (dominés) s'inscrit au tableau de nouvel ordre.

3 Le renversement de la pyramide de domination plaide en faveur des dominés qui structure la logique de la domination.

4 Gouvernance négociée: passer le relais Teresa Bellefontaine, Horizons de politiques Canada, [En ligne], [Consulté, le 23 février 2017], Disponible en: <http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/2012-0078-fra.pdf>.

328). L'on découvre la véracité d'une telle considération en allant convoquer les propos de Venant Tchokomakoua. Faisant preuve de modestie, l'auteur montre que le dialogue social apparaît comme la condition primordiale d'élaboration d'un droit social (Tchokomakoua, 1999: 99-100). Substance de la démocratie basée sur la reconnaissance du pluralisme de projets politiques qui s'affrontent et sur la légitimité du conflit sociopolitique (Tchokomakoua, 1999: 101), le dialogue social s'appuie sur deux variables: les structures et les modalités.

En ce qui concerne les structures du dialogue social, l'on pourra dénombrer une pléthore qui est fonctionnelle à 90 %⁵. Il s'agit de: la commission nationale des droits de l'Homme et des Libertés; la commission Nationale Consultative du Travail (CNCT); la commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST); le comité de synergie; le conseil d'Administration de la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS); la commission tripartite de négociation des conventions collectives; et du comité de pilotage pour l'élaboration des stratégies sectorielles du MTSS. Malgré la place de ces structures du dialogue social, il reste encore à parfaire leur cadre juridique, à former les représentants des travailleurs et à créer un réseau pour soutenir un tel dialogue.

Pour ce qui est des modalités du dialogue social, il convient de dire qu'elles sont au nombre de deux. *Primo*, les conventions collectives qui sont des accords relatifs aux conditions d'emploi et de travail conclus entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs d'une branche d'activité⁶. Et *secundo*, les accords collectifs d'établissement qui constituent une négociation entre un employeur ou un groupe d'employeurs et les représentants des travailleurs. Perçue comme une sorte de contrat, cette négociation porte sur l'ensemble des conditions de travail (Mona-Josée Gagnon, 1994: 21). Il est, en particulier, hautement probable qu'elle concerne les contraintes liées au contenu du travail qui est, parfois, rendu pénible.

Par-delà la productivité des supports du dialogue social, on peut inférer qu'il n'y aurait plus besoin de «contre-pouvoirs»⁷ ni même de séparation entre les pouvoirs, car tout le monde serait finalement le partenaire de tout le monde, travaillant en bonne entente à l'œuvre sociale. Cela veut dire que les dirigeants des organisations syndicales sont peu à peu accoutumés à converger vers une lecture commune à celle des dirigeants politiques et économiques des besoins de la société. On est fondé à penser que, au-delà des considérations sur la pratique d'un dialogue social, le registre du discours syndical structure profondément l'assiette des revendications.

1.1.2. Le registre du discours syndical

Commençons par rappeler brièvement que, statutairement, les syndicats représentent une force de formation et de contrôle des relations de travail. Groupement professionnel, libre et volontaire, le syndicat est destiné à défendre les intérêts d'une collectivité professionnelle, ouvrière ou patronale. Toutes ces missions ne peuvent être remplies sans l'appui d'un discours syndical (allocutions, tracts, articles de presse ...) qui, dessine le contour de la réalité sociale (Brugidou, 2000: 967-992) ou du moins cherche à dresser une représentation (Brugidou, 2000: 967). Constituant un système lexico-sémantique pour

5 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

6 Lire l'article 51 de la Loi no 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

7 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

caractériser les relations socioprofessionnelles (Gollac et Volkoff, 2007: 17), le discours syndical donne à voir un point de vue, déterminé à la fois par une position dans le champ syndicale et par un système idéal spécifique.

Encadré par la parole, le discours syndical au Cameroun se structure autour des revendications. L'objet de ces revendications se veut varier en fonction des thèmes choisis. Pour l'essentiel, retenons que les thèmes choisis oscillent entre deux ordres.

Adressé au patronat, le premier ordre des revendications s'intéresse aux conditions de travail au niveau des entreprises et au cadre politique et réglementaire (Anazetpouo, 2010: 328). S'attaquant aux conditions de travail, les syndicats inscrivent à l'ordre des préoccupations les questions ci-après: l'intégration sociale, la lutte contre toute forme de discrimination (Anazetpouo, 2010: 329); la négociation collective en vue de fixer les conditions de travail et d'emploi (Anazetpouo, 2010: 330); et l'instauration du système d'alternance entre le représentant des employeurs et celui des travailleurs à la tête du conseil d'administration de la nouvelle structure qui sera en charge de la gestion de la Sécurité Sociale.

Adressé aux décideurs, le second ordre de revendication porte sur le cadre politique réglementaire. Les syndicats réclament l'adoption d'une loi syndicale. Depuis vingt ans, le Cameroun est sans loi sur les syndicats, puisque celle de 1990 sus-évoquée a abrogé la loi n.° 67/LF/19 du 12 juin 1967 sur laquelle s'adossaient les pouvoirs publics pour gérer le mouvement syndical. Sollicitant le désengagement du gouvernement de la présidence du conseil d'Administration de la nouvelle structure (qui sera en charge de la gestion de la Sécurité Sociale), ils émettent le vœu pieu de l'adoption du texte d'application pour la mise en œuvre du décret sur les cotisations libres pour les travailleurs indépendants et les acteurs de l'économie informelle à la sécurité sociale.

1.2. La réorientation du mode d'organisation des mouvements syndicaux

En 1981, le président de Caterpillar, Gilmore, déclarait: «Nous avons besoin de plus d'innovations, de nouvelles idées dans la société qui pourront nous rendre plus productifs, plus efficaces au niveau des coûts. La meilleure source d'idées, quel que soit le secteur d'activités, est la personne qui réalise le travail. Il ou elle, mieux que personne, sait ce qui peut être réalisé» (Horman, 1991: 2). Scrutant la logique de son propos, il ressort que l'auteur plaide en faveur de la réhabilitation du profit. En transférant le crédit de cette affirmation au compte de cette réflexion sur la réorientation du mode d'organisation des mouvements syndicaux, il est fort probable que l'on perçoive mieux l'idée que les principes organisationnels permettent de rendre plus efficace l'action syndicale. Et la question de fond qui se pose est la suivante: comment pourrait-on réorienter le mode d'organisation des mouvements syndicaux de manière à rendre leurs actions plus efficaces?

Pour y répondre, l'on articulera le présent propos autour deux mouvements. On rendra, tout d'abord, sommairement compte des nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs à travers la tendance à la cartellisation. On examinera, par ensuite, l'ouverture aux nouvelles revendications des femmes.

1.2.1. Les nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs: la tendance à la cartellisation

Il y aurait cependant sans doute quelque mal à prétendre saisir les nouvelles pratiques d'organisation des travailleurs au Cameroun sans se poser préalablement la question suivante: comment les syndicats sont-ils organisés? Loin d'être naïve, cette interrogation

ne peut trouver une réponse satisfaisante qu'en allant convoquer la pratique faits qui s'appuie sur la réalité observée.

Jusqu'à cette dernière décennie, le mouvement syndical est marqué par un internationalisme fait d'alliances, d'amitiés et de coopération. Actuellement la tendance va vers des regroupements fusionnels ou tout simplement vers des fusions (Akouete, 2008: 3). C'est un nouvel internationalisme qui brise d'une façon plus radicale les barrières tout comme le phénomène de la mondialisation de l'économie. On assiste à une «cartellisation» des organisations syndicales de travailleurs au sein de groupes unitaires tant dans les démarches que, dans les soubassements organisationnels. Or, il ne s'agit pas d'«une seule ligne d'action pour toutes les organisations» mais plutôt d'«une organisation pour l'action» (Akouete, 2008: 6). En effet, les pouvoirs publics (léviathan politique) et les grandes entreprises (léviathan économique) ont désormais en face d'eux un léviathan social qui a pour ambition de régner dans un univers spatio-temporel sans borne avec comme seul repère, l'existence de ses fils et filles que constituent les travailleurs et les travailleuses. C'est sur la base d'une telle perspective que l'on est tenté de se rendre compte que ce mouvement requiert des exigences, de plus en plus, techniques.

Par-delà la «cartellisation» des organisations syndicales, il est indispensable de remarquer que les relations professionnelles se réfèrent à tous les rapports économiques et sociaux qui naissent et s'établissent à l'occasion du travail dans une entreprise, une branche ou une industrie. Elles qualifient aussi toute l'économie qui se joue entre les travailleurs et les employeurs, les organisations qui les représentent et l'État lui-même. Leur nature est importante pour l'ensemble de l'économie, dans la mesure où elle influence les performances du système économique.

1.2.2. La prise en compte de la situation du genre: l'ouverture nouvelle aux revendications des femmes

La situation du genre dans les syndicats au Cameroun revient de manière récurrente. Malgré une féminisation constante du salariat et la mise en œuvre de politiques d'égalité interne et externe, les femmes restent faiblement représentées (Guillaume et Pochic, 2013: 380) dans les organisations syndicales empreintes de domination masculine (Bourdieu, 1998: 34). D'après cette étude faite par l'USLC en 2008 sur la participation des femmes aux activités syndicales, il est prouvé que le problème de la femme est la femme elle-même⁸. Sous-tendu par l'invocation de ce référent, elle est très faiblement représentée dans les instances syndicales et même ailleurs. Le fait est qu'elle s'intéresse moins à la politique tout comme à la chose syndicale. Aussi s'en tiendra-t-on, pour illustrer cela, à quelques indications générales tirées d'exemples? Certainement. Il en est ainsi, de l'USLC qui, sur 84 membres au comité confédéral, compte seulement 14 femmes⁹. De même, sur 10 fédérations professionnelles que compte l'USLC, seulement 2 sont présidées par les femmes¹⁰. Devant une telle considération, les syndicats se sentent obligés de s'ouvrir aux revendications des femmes (Kergoat, 2012: 323).

Usant d'un discours égalitariste (Mureşan, 2006: 306), les femmes s'emploient à revendiquer, de plus en plus, l'établissement des plans d'ajustement structurel, l'intégration de la perspective de genre. Sur le terrain, les syndicats au Cameroun ont développé des pro-

8 Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

9 *Ibid.*

10 *Idem.*

grammes pour conscientiser les femmes sur leurs droits, les aider à s'émanciper par l'alphabétisation, l'éducation et la formation. Toutefois, la participation des femmes aux instances dirigeantes des syndicats est encore très faible. Sinon que les syndicats tentent de syndiquer les femmes en féminisant les équipes de recrutement, en mettant de l'avant les thèmes de la santé, de la sécurité ou du planning familial. À ce propos, on signalera que la femme camerounaise jouit de tous ses droits aussi bien dans la société que dans les milieux professionnels (Vrignaud et Bernaud, 2005: 53) même si les hypothèses sont rarement formulées et ne s'insèrent que dans le cadre d'une théorie d'ensemble. En définitive, on peut conclure que, si la part des femmes dans les organisations syndicales est inférieure à leur part dans la population active, des évolutions apparaissent et des différences sont notables entre organisations.

2. Le renouvellement de l'univers des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale

«Si les problèmes ne se posent pas au même niveau, ils ne sont pas réglés pour autant. Et de nouveaux problèmes apparaissent, à cause des nouveaux outils, des nouveaux produits, des nouvelles formes de travail», écrivent Michel Gollac et Serge Volkoff (Gollac et Volkoff, 2007: 23). À en croire aux propos de l'auteur, la mondialisation du travail engendre de nouvelles formes d'outils, de produits et de formes de travail qui affectent l'action syndicale dans ses «arts de faire». Telle «la fontaine de la Grille du coq» de Jacques Hittorff qui se renouvelle de son eau, les «arts de faire» dans l'action syndicale au Cameroun se renouvellent aussi dans leurs paradigmes.

Peut-être est-il simple de se demander sous quel prisme aborder la question de novations de l'ordre des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale? Ainsi peut se résumer la question qui est au cœur de l'analyse du renouvellement de l'univers des transformations des «arts de faire» dans l'action syndicale.

Une telle question, bien que stimulant à la réflexion, induit un raisonnement binaire: d'abord, il convient de faire ressortir l'institutionnalisation progressive d'une gouvernance du tourisme culturel. Par la suite, il est opportun de marquer un temps d'arrêt sur les nouvelles approches de la pratique communicationnelle.

2.1. Les nouveaux regards sur les «arts de faire» relatifs à la culture organisationnelle

En partant du postulat que le mouvement syndical au Cameroun évolue vers une technicité de plus en plus réelle, l'on serait amené à se poser une trilogie de questions: comment ceux-ci peuvent-ils interagir efficacement dans cette logique des médias sociaux? Comment s'approprier cet espace interactif et y imposer de nouveaux usages sans effectuer une communication de diffusion et de promotion? Ces questionnements sont pour le moins embarrassants.

Pour y répondre, il serait loisible de revenir sur la conversion des «arts de faire» dans une compétence d'expertise managériale (Giraud, 2007: 727), d'une part, et à convoquer l'invention des instruments dépolitisés, d'autre part.

2.1.1. La conversion des «arts de faire» dans une compétence d'expertise managériale

Envisagée comme une réponse à la conflictualité exacerbée (Giraud, 2007: 728), elle vise à redéfinir les compétences professionnelles ou militantes (Gollac et Volkoff, 2007: 3) en ressources valorisées et légitimes sur le marché de l'expertise managériale. Désormais, les mouvements syndicaux au Cameroun fournissent aux directions patronales des schémas d'action et des instruments de connaissance facilement transposables pour contourner «les résistances aux changements» et s'engager sur la voie d'un «dialogue social constructif» et d'une coopération entre «partenaires sociaux responsables» avec leurs organisations syndicales. En se présentant ainsi, elle s'arroge d'une posture doublement légitimante.

Il est probable qu'elle soit imprégnée par les principes tayloristes de séparation des tâches d'organisation et d'exécution, et par le principe de l'unité de direction appuyée sur des grilles rigides de qualification, déterminant des «postes» et des «statuts» hiérarchiques figés (Becquart-Leclercq, 1989: 110). Ce postulat invite à renoncer à l'illusion d'un renouvellement radical des modes d'organisation du travail (Linhart, Linhart et Malan, 1998: 179), et provoque à la réflexion sur la manière dont des critères objectifs d'identification de cette catégorie sociale se construisent socialement et, en ce faisant, subsument une image dotée de cohérence par-delà les coupures réelles, image qui finit par s'imposer dans les représentations sous l'apparence de la réalité-qui-va-de-soi (Vrignaud et Bernaud, 2005: 11).

Il est aussi probable qu'elle intègre de nouvelles problématiques. Dans cette perspective, les conditions de constitution des relations avec les syndicats comme objet d'ingénierie sociale spécifique apparaissent indissociables des liens étroits qui unissent les acteurs de ces espaces «d'observation» du monde de l'entreprise à l'univers savant de la sociologie. Ramenée au contexte syndical camerounais, on verra que ces thèmes apparaissent dans la nouvelle culture organisationnelle et se concrétisent par des innovations managériales qualitatives impliquant un partage du pouvoir, du savoir, du vouloir et de l'avoir.

2.1.2. La grève, un renouveau organisationnel

«Art de faire» dans l'action syndicale, la grève est devenue un renouveau organisationnel auquel ont désormais recours les syndicats au Cameroun. Elle reste un fait social majeur, un passage obligé pour comprendre l'organisation du monde du travail (Sirost, 2002: 28). Une telle perspective autorise les mouvements syndicaux à participer à la détermination de l'éventail de la structure des revendications et contribue à disqualifier le sabotage comme une forme de violence illégitime, tout en admettant, sur le mode implicite, le caractère inévitable de la violence économique.

L'on ne peut que souscrire à ce constat, en décelant l'expression de quelques «arts de faire» de la grève dans la pratique sociale. Résultant des mutations profondes du monde du travail et se voulant critique (Béroud, 2002: 43), elle se veut être l'apanage du secteur privé représenté dans toutes ses fractions, à savoir: la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC), la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP), la Confédération Générale du Travail - Liberté (CGT-Liberté), la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC), l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC). Ajoutons qu'elle est aussi mobilisée dans le secteur

public notamment par la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP)¹¹. Faute de pouvoir rendre compte de l'entièreté des grèves syndicales dans ce secteur, l'on s'en tiendra à quelques-unes très récentes. Il s'agit, en fait, de la grève des syndicats des enseignants en 2016¹² et la grève du syndicat des personnels médico-sanitaires en 2016¹³. Retenons que, dans l'ensemble de leurs discours de grève, il est souvent brandi la revendication des droits et intérêts des travailleurs duquel s'en suivent l'élaboration et l'adoption des normes et des conditions de travail. L'on se méprendrait sur la réelle efficacité symbolique de ce discours, si l'on ne prenait pas en compte les conditions et les modes d'activation du registre d'action gréviste par les acteurs syndicaux, en tenant compte de la multitude des chaînes d'interdépendance dans lesquelles ils sont pris.

Une telle perspective invite alors, dans le même temps, à interroger la pertinence de faire de l'institutionnalisation de la grève. Cette optique suggère, en effet, qu'il faille appréhender de manière relationnelle les conditions et les modes d'activation du registre d'action gréviste par les acteurs syndicaux, en tenant compte de la multitude des chaînes d'interdépendance dans lesquelles ils sont pris. En relativisant les discours récurrents sur la spécificité camerounaise de la «culture du conflit» dans les relations professionnelles, cette dynamique est aussi considérée comme l'aspect le plus visible et le moins contestable de l'évolution du syndicalisme et de ses formes d'action.

Par-delà l'évocation de ces nouveaux regards sur les «arts de faire» relatifs à la culture organisationnelle soulignée, il n'en demeure pas moins que dans l'analyse qui va suivre, l'on épilogue sur les nouvelles approches de la pratique communicationnelle comme «arts de faire» nouveau.

2.2. Les nouvelles approches de la pratique communicationnelle

L'hypothèse heuristique qui commande ce propos réflexif se décline de la manière suivante: le mouvement syndical mondial évolue vers une technicité de plus en plus réelle (Olivesi, 2012: 269). En termes simples, sans doute trop simples, on peut dire que le mouvement syndical migre du terrain exclusivement «ouvrier» pour embrasser toutes les catégories socioprofessionnelles y compris les hauts cadres, qui pendant longtemps se sont exclus ou s'impliquaient très peu dans les activités syndicales (Olivesi, 2012: 270).

Un tel constat amène à s'interroger ainsi qu'il suit: comment se structurent les nouvelles approches de la pratique communicationnelle comme «arts de faire» dans l'action syndicale?

L'on ne pourra répondre à cette question qu'en articulant le présent propos ainsi qu'il suit: d'abord, l'on s'évertuera à rendre compte de l'intensification d'une communication axée sur les relations publiques. Par la suite, l'on verra l'imprégnation de la pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

11 La Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP) est née le 11 mars 2000 de la volonté des syndicats professionnels de coordonner leurs activités, en vue d'une unité d'action sur les problèmes d'intérêt commun. Son champ d'action est la Fonction Publique camerounaise qui compte en ce moment plus de 180 000 salariés parmi lesquels 60 018 qui appartiennent à l'un ou l'autre des affiliés de notre confédération, soit 35,09 % des effectifs de la fonction publique, [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.cspcam.luxwebservices.net/interne.php?idmenu=59&idsmenu=183#.WKCMhDgUXIE>.

12 «Cameroun –Grève des enseignants anglophones: les syndicalistes et les autorités cherchent toujours une issue», [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-greve-enseignants-anglophones-syndicalistes-autorites-recherchent-toujours-issue/>.

13 «Cameroun: les syndicats des personnels de santé maintiennent le mot de grève pour lundi», [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-syndicats-personnels-de-sante-maintiennent-dordre-de-greve-lundi/>.

2.2.1. L'intensification de la communication axée sur les relations publiques

Les organisations syndicales au Cameroun sont bel et bien confrontées à des problématiques d'ordre communicationnel, nettement plus complexes. À divers titres, l'action syndicale relève prioritairement du registre communicationnel, du moins si l'on ne réduit pas ce registre à quelques aspects apparents (tractage, prise de parole publique, négociation) et que l'on intègre l'ensemble des relations que les représentants syndicaux nouent et entretiennent avec les salariés, les sympathisants, les adhérents ainsi qu'avec les employeurs, le patronat et les représentants des autres organisations syndicales. On peut en faveur de cet argument invoquer le parallèle avec la théorie de la reconnaissance. Cette théorie paraît particulièrement pertinente pour penser la compréhension des problèmes qui se posent aux confédérations et, surtout localement «à la base», aux syndicats d'entreprise dans leurs actions les plus routinières comme dans les situations de crise ou de conflits passe prioritairement par une analyse de leur capacité à agir communicationnellement, à rendre leurs actions et leurs prises de position légitimes aux regards de leurs différents partenaires de jeu, à mobiliser les salariés, à les faire adhérer à des projets collectifs.

En se référant aux relations publiques, l'objectif est de «proposer des stratégies de communication basées sur les valeurs de développement durable à savoir l'échange, le respect, la flexibilité des outils et la stabilité des messages», écrit Thierry Libaert (2010: 5). La force conative de cette assertion réside dans le fait qu'elle s'insère directement dans la logique de la théorie de la gestion des relations, car elle met l'accent sur la qualité des échanges et la création de relations à long terme (Libaert, 2010: 6). L'on découvre pareille analogie dans les propos de Kugler lorsqu'elle affirme sa posture des relations publiques: «Cela semble évident de dire que les relations publiques sont affaire de relations» (Ledingham et Bruning, 1988: 56). Il ne s'agit donc plus de diffuser un message à la masse de façon impersonnelle, mais plutôt de bâtir une communication bilatérale et s'assurer de l'atteinte réciproque des objectifs.

2.2.2. Les usages syndicaux: vers l'imprégnation de la pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

Il est aujourd'hui impossible de parler d'évolution du monde sans associer les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C)¹⁴. Utilisées dans le traitement et la transmission des informations, principalement de l'informatique, de l'Internet et des télécommunications, elles ont accru une rapidité dans les communications et l'échange d'informations dans l'univers syndical au Cameroun. Désormais, l'émergence d'Internet et sa démocratisation au cours des dernières décennies ont accéléré la transformation du système de communication et d'échange des syndicats. On va même plus loin en convoquant les réseaux sociaux, dont la montée en puissance ne cesse d'imprimer de nouvelles marques au syndicalisme camerounais. Ce faisant, elles modifient la perception de l'espace et du temps et rend possible, une gestion plus performante du syndicalisme camerounais.

14 «Le rôle des TIC dans la marche du Cameroun vers l'émergence», [En ligne], [Consulté, le 14 février 2017], Disponible en: <http://camedevelop.net.over-blog.com/article-le-role-des-tic-dans-la-marche-du-cameroun-vers-l-emergence-109617510.html>.

Autant faire savoir que cette pratique des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication favorise le développement de réseaux transfrontaliers. Cet aspect positif de la mondialisation offre au mouvement syndical une chance unique d'établir des connexions par-delà les frontières, à condition de pouvoir réduire la fracture numérique entre les centrales ouvrières, et, particulièrement, entre les pays développés et en développement.

Conclusion

Parvenu au terme de la présente réflexion, loin d'avoir eu la prétention d'avoir exploré les contours et détours de la question de l'auto-production des transformations des arts de faire de l'action, l'idée consistait à rendre compte de ce que les «arts de faire» de l'action syndicale, n'étant pas des phénomènes isolés¹⁵ se mettent constamment à jour. On s'aperçoit que les «arts de faire» de l'action syndicale au Cameroun prennent chaque fois des aspects nouveaux. De telles mutations des arts de faire influent sur le syndicalisme au point de conduire à un nouveau syndicalisme libérateur (Neuhaus, 1976: 172). Il va de soi que les entreprises se sentent obligés, aujourd'hui, de collaborer avec les organisations syndicales pour expliquer les futurs plans, documenter le personnel, lui renseigner à l'avance, lui faciliter les changements à son échelon et lui enlever ainsi dans une large mesure ce sentiment de subconscient qu'il a tant exprimé (Neuhaus, 1976: 173).

Dans ces situations, il faut encore relever que ces transformations des «arts de faire» laissent perplexes. Cette perplexité s'analyse en termes des différences pressenties dans l'univers syndical ou s'affrontent respectivement les idéologies du syndicalisme d'accompagnement¹⁶ et du syndicalisme libre et indépendant¹⁷. Il est donc impératif, dans l'avenir, de résoudre cette question de différences. L'on serait d'avis avec Louis Favreau qui, dans «Alternatives citoyennes dans un monde en mutation: les nouvelles dynamiques internationales», faisait déjà remarquer:

Si l'on veut donner un peu plus de profondeur aux mobilisations en cours pour une économie plus démocratique, plus écologique et plus solidaire, que ce soit celle du mouvement coopératif et de l'économie sociale et solidaire en général (ESS), celle de mouvements comme le syndicalisme des travailleurs, les organisations paysannes, les groupes écologistes ou celle des organismes de coopération internationale (OCI), il faut prendre acte des différences profondes qui marquent les trente dernières années par rapport à la période antérieure, celle des Trente Glorieuses (1945-1975). Car ces nouvelles tendances induisent en bonne partie les tendances de l'avenir (Neuhaus, 1976: 173).

Comme on le voit, ces considérations sont inspirées par la conviction des interdépendances des partenaires et cet esprit communautaire qui, seuls, permettent de résoudre bien des problèmes de l'homme qui travaille.

¹⁵ Parce qu'elles sont le produit d'une construction et d'une interaction complexe.

¹⁶ Il s'agit de: la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC), la Confédération Générale du Travail - Liberté (CGT-Liberté), la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC), l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC). A côté de ces centrales proprement dites, une huitième a vu le jour en février 2008, précipitamment créée par le Ministre du travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS).

¹⁷ *Ibid.* Il s'agit de la Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP).

Références bibliographiques

Livres

- Anazetpouo, Zakari (2010), *Le système camerounais des relations professionnelles*, Yaoundé: PUA.
- Beckman, Björn, Sachikoyne, Lloyd M., *Labour Regimes and Liberalization*, Harare: University of Zimbabwe Publications, 2001.
- Boltanski, Luc et Chiapello, Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- Boussaguët, Laurie; Jacquot, Sophie et Ravinet, Pauline (dir.) (2004), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris: Presses de science po.
- Bourdieu, Pierre (1980), *Le sens pratique*, Paris: Éd. de Minuit.
- _____ (1998), *La domination masculine*, Paris: Seuil.
- Bruner, Jérôme (2008), *Culture et modes de pensée*, Paris: Retz.
- Darwin, Charles (1876), *La descendance de l'homme et la sélection sexuelle*, Paris: Schleicher Frères.
- De Certeau, Michel (1990), *L'invention du quotidien: Arts de faire*, Paris: Gallimard.
- Dobry, Michel (2009), *Sociologie des crises politiques*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Gagnon, Mona-Josée (1994), *Le syndicalisme: état des lieux et enjeux*, Québec: Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC).
- Gergen, Kenneth (2001), *Le constructionisme social. Une introduction*, Paris: Delachaux et Niestlé.
- Guittou, Jean (1933), *Le temps et l'éternité chez Plotin et Saint Augustin*, Paris: Boivin.
- Jobert, Annette (2008), *Les nouveaux cadres du dialogue social: Europe et territoires*, Berne: Peter Lang.
- Kergoat, Danièle (2012), *Se battre, disent-elles...*, Paris: La Dispute.
- Lemieux, Vincent (1979), *Les cheminements de l'influence: systèmes, stratégies et structures du politique*, Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Mathieu, Frédéric (2013), *Une brève histoire de mondes: crises et complexités, de copernic aux univers multiples*, Paris: Cerca fonts de libres.
- Piotet, Françoise (2009), *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris: PUF.
- Rocher, Guy (1973), *L'idéologie du changement comme facteur de mutation sociale*, Montréal: Éditions Hurtubise HML Ltée.
- Sirrot, Stéphane (2002), *La grève en France. Une histoire sociale (XIX-XX siècle)*, Paris: Odile Jacob.
- Thwaites, James (2004), *La mondialisation: origines, développements et effets*, Québec: Presses de l'Université Laval, 2004.
- Vygotski, Lev (1997), *Pensée et langage*, Paris: La Dispute.

Livres collectifs

- Dorvil, Henri et Mayer, Robert (2001), *Les approches théoriques*, Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Froger, Géraldine et Méral, Philippe (2002), *Gouvernance 2. Action collective et politiques d'environnement*, Genève: Helbing et Lichtenhahn.
- Gollac, Michel et Volkoff, Serge (2007), *Les conditions de travail*, Paris: La découverte.
- Lévy, Joseph et Cohen, Henri (1984), *Darwin Après Darwin*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Vrignaud, Pierre et Bernaud, Jean-Luc (2005), *L'évaluation des intérêts professionnels*, Paris, Mardaga.

Articles en revues scientifiques

- Bérout, Sophie (2002), «Un renouveau de la critique syndicale?», *Mouvements*, n.° 24 (vol. 5), pp. 39-45.
- Becquart-Leclercq, Jeanne (1989), «Innovations managériales: un défi au syndicalisme?», *Politiques et management public*, n.° 3 (vol. 7), pp. 109-149.
- Bethoux, Elodie et Jobert, Annette (2012), «L'emploi en débat? Dynamiques de l'action syndicale dans les entreprises en restructuration», *La Revue de l'Ires*, n.° 72 (vol. 1), pp. 115-144.
- Brugidou, Mathieu (2000), «Les discours de la revendication et de l'action dans les éditoriaux de la presse syndicale (1996-1998)», *Revue française de science politique*, n.° 6, pp. 967-992.
- Charest, René et Rhéaume, Jacques (2008), «L'action syndicale aujourd'hui», *Nouvelles pratiques sociales*, n.° 2 (vol. 20), pp. 24-36.
- Degenne, Alain (2009), «Types d'interactions, formes de confiance et relations», *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, n.° 3 (vol. 16), pp. 63-91.
- Emerson, Richard (1962), «Power-dependence relations», *American Sociological Review*, n.° 27, pp. 31-40.
- Giraud, Baptiste (2007), «Le syndicalisme saisi par le management. Les conditions de production d'une expertise managériale de l'action syndicale au prisme de ses investissements diversifiés», *Politix*, n.° 79 (vol. 3), pp. 125-147.
- Gobin, Corinne (2007), «Dialogue social», *Quaderni*, n.° 63, pp. 32-36.
- Guillaume, Cécile et Pochic Sophie (2013), «Syndicalisme et représentation des femmes au travail. La découverte», *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, pp. 379-387.
- Horman, Denis, (1991), «Syndicalisme et management participatif», *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n.° 37, pp. 1-47.
- Lazega, Emmanuel, (1994), «Analyse de réseaux et sociologie des organisations», *Revue Française de Sociologie*, n.° 2, pp. 293-320.
- _____ (1992), «Une analyse de réseaux: les avocats d'affaire», *Revue Française de Sociologie*, n.° 4 (vol. XXXIII), pp. 559-589.

- Ledingham, John and Bruning Stephen, (1998), «Relationship management in public relations: Dimensions of an organization-public relationship», *Public Relations Review*, vol. 24, n.° 1, pp. 55-65.
- Linhart, Danièle; Linhart, Robert et Malan, Anna (1998), «Syndicats et organisation du travail: un rendez-vous manqué», *Sociologie et sociétés*, n.° 2 (vol. 30), pp. 175-188.
- Morelli, Federica (2004), «Entre ancien et nouveau régime. L'histoire politique hispano-américaine du XIX^e siècle», *Annales, Histoire, Sciences Sociales*, n.° 4, pp. 759-781.
- Neuhaus, Jean (1976), «Vers un nouveau visage du syndicalisme», *Revue syndicale suisse: organe de l'Union syndicale suisse*, n.° 68, pp. 169-179.
- Olivesi, Stéphane (2012), «Le syndicalisme à l'épreuve de la communication», *questions de communication*, n.° 21, pp. 269-290.
- Roback, Léo (1970), «L'action syndicale: vers un nouveau départ», *L'Actualité économique*, n.° 4 (vol. 45), pp. 697-731.
- Tchokomakou, Venant (1999), «Essai sur la flexibilité consacrée par les nouveaux codes africains de travail», *Juris periodis*, n.° 40, pp. 99-106.
- Thuderoz, Christian (1998), «L'individu, la forme syndicale et l'entreprise», *Sociologie et sociétés*, n.° 2 (vol. 30), pp. 59-69.

Articles tirés du Web

- «Cameroun: les syndicats des personnels de santé maintiennent le mot de grève pour lundi», [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun-syndicats-personnels-de-sante-maintiennent-dordre-de- greve-lundi/>.
- «Cameroun-Grève des enseignants anglophones: les syndicalistes et les autorités cherchent toujours une issue», [En ligne], [Consulté, le 12 février 2017], Disponible en: <http://www.camerpost.com/cameroun- greve-enseignants-anglophones-syndicalistes-auto- rites-recherchent-toujours-issue/>.
- Formation syndicale sur les relations professionnelles Turin (23 Mars - 09 Avril 2009), Présentation de L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).
- «Gouvernance négociée: passer le relais Teresa Bellefontaine, Horizons de politiques Canada», [En ligne], [Consulté, le 23 février 2017].], Disponible en: <http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/2012-0078-fra.pdf>.
- Libaert, Thierry (2010), «Une nouvelle vision des relations publiques: «Slow PR», Magazine de la communication de crise et sensible, [En ligne], [Consulté, le 11 février 2017], Disponible en: <http://www.communication-sensible.com/download/slow-pr.pdf>.
- «Le rôle des TIC dans la marche du Cameroun vers l'émergence», [En ligne], [Consulté, le 14 février 2017], Disponible en: <http://camedevelop.net.over-blog.com/article-le- role-des-tic-dans-la-marche-du-cameroun-vers-l-emergence-109617510.html>.

Thèse de doctorat

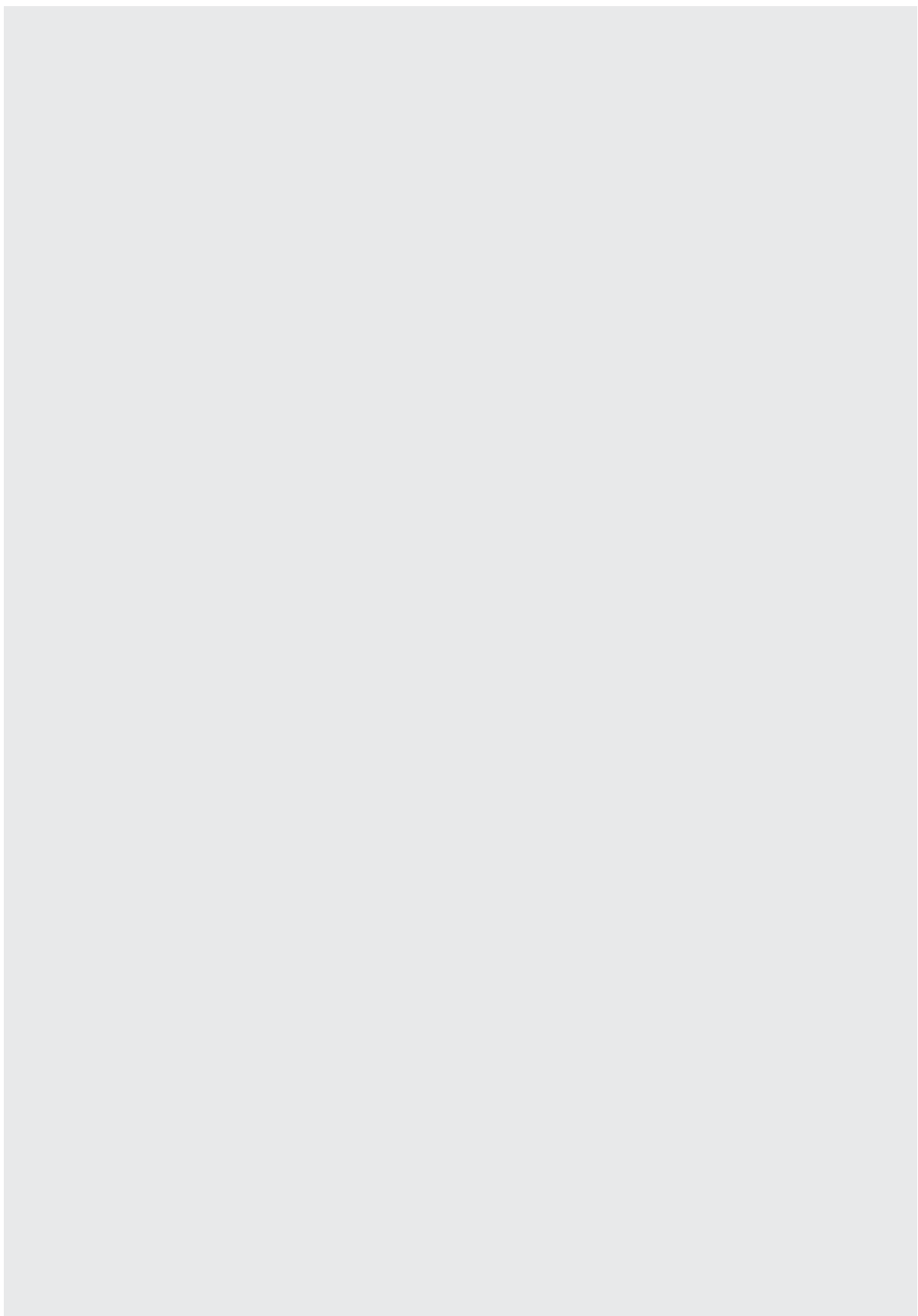
- Pereira, Irène (2009), *Un nouvel esprit contestataire. La grammaire pragmatiste du syndicalisme d'action directe libertaire*, Thèse de doctorat en sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales.

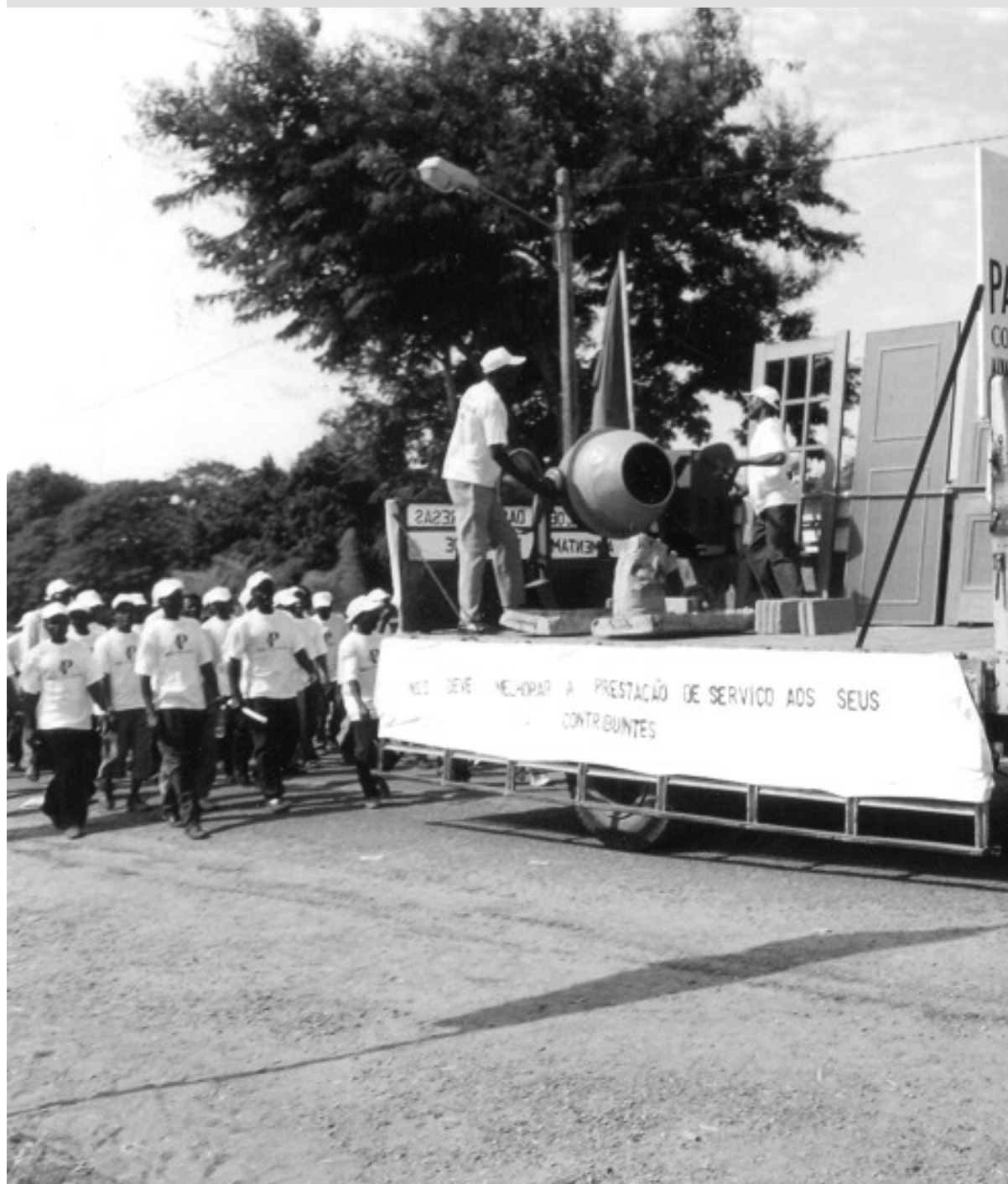
Von Neumann, John/Morgenstern, Oskar (1977), *Théorie des jeux et comportement économique*, Thèse de doctorat en sciences économiques: Université des sciences sociales, Toulouse I.

Communication

Akouete, Andrien (2008), «Syndicalisme international: sa transforma un point de vue africain», Conférence internationale Initiatives des communautés, politiques publiques et État social au Sud et au Nord: Les défis de la prochaine décennie, Université du Québec en Outaouais.







L'action syndicale dans un contexte de rareté de l'offre de l'emploi: le cas du Cameroun

Jacques Yomb*

pp. 271-283

Introduction générale

Les syndicats en Afrique en générale et au Cameroun en particulier font face à d'énormes difficultés tant en interne qu'en externe. Ces dernières ont été amplifiées dans les années 1990 avec l'avènement de la crise économique et surtout avec la mise sur pied de l'économie camerounaise sous ajustement structurel par les institutions de Bretton Woods. Dans un contexte marqué par la rareté de l'emploi, les licenciements économiques, la corruption, le pouvoir financier des employeurs, l'influence des multinationales, les syndicats sont malgré tout déterminés à défendre les droits des travailleurs. Il n'en demeure pas moins cependant que les difficultés mentionnées plus haut mettent à mal leurs diverses ambitions. Mais force est également de reconnaître que les objectifs des syndicats ne peuvent être atteints que si les uns et les autres ont la maîtrise de leurs droits et devoirs. C'est d'ailleurs pour cette raison que,

«Avec la montée en puissance des idéologies et forces capitalistes et, concomitamment, l'effacement progressif de celles de gauche, on assiste un peu partout, à travers le monde, à l'affaiblissement des syndicats dont les oiseaux de mauvais augure annoncent d'ailleurs la fin prochaine. Pour nombre d'analystes, «le dernier homme» de Francis Fukuyama sera libéral et démocrate mais assurément pas syndicaliste» (Nga Ndong, 2007).

L'objectif de cette recherche est d'analyser le lien social dans l'action syndicale au Cameroun à partir des monographies de terrain. Pour mieux comprendre cette action syndicale au Cameroun dans ce contexte de rareté de l'emploi, nous avons formulés les interrogations suivantes: Comment les syndicats peuvent-ils véritablement défendre les travailleurs dans un contexte de fragilité et de rareté de l'emploi? Comment agir pour l'accompagnement des travailleurs quand le code du travail n'est pas toujours en faveur des travailleurs? Le licenciement économique prévu par le code du travail n'est-il pas la boîte à pandore qui fragilise les travailleurs? Comment construire un lien social stable dans l'action syndicale quand les pouvoirs publics créent des syndicats fantoches ou alors positionnent certains syndiqués pour affaiblir l'action syndicale? Bref, l'infiltration des syndicats par les pouvoirs publics et le développement du travail informel ne sont-ils

* Département de sociologie. Faculté des Lettres et Sciences Humaines. Université de Douala.

pas de véritables freins au développement de l'action syndicale? Pour être plus explicite, les organisations syndicales sont à la croisée des chemins: il faut défendre le droit des travailleurs, mais également savoir aménager les différents employeurs, surtout dans un contexte de rétrécissement du marché du travail, de l'emploi et du règne de l'économie libérale. C'est pour cette raison que «les syndicats occupent une position intercalaire dans différents champs de pouvoir: ceux que forment les secteurs économiques, les administrations en charge de l'emploi, les associations de la «société civile», etc. Cette position les oblige à devoir composer entre les attentes des travailleurs qu'ils veulent représenter et celles de ces acteurs qu'ils entendent influencer - tout un faisceau de «contraintes contradictoires» (*double binds*) qui jouent fortement dans la compétition entre syndicats, la stratégie qu'ils développent dans les différents champs de pouvoir auxquels ils participent, et leur capacité à peser dans le cours des processus historiques» (Rubbers B., et Roy A., 2015). Afin d'apporter des éléments de réponses à ces différents questionnements, le présent travail recherche a été divisé en trois parties articulées de la manière suivante: La première est relative au cadre théorique et à l'espace d'étude; la seconde traite de l'évolution des syndicats au Cameroun et la dernière de l'échange social dans les syndicats au Cameroun.

1. Cadre théorique et espace d'étude

La présente recherche est articulée sur la théorie du lien social et de l'ethnographie de terrain. Ceci se justifiant par le fait que les acteurs en présence dans l'espace syndical ont des conduites qui vont au-delà de la régulation sociale et mettent ainsi en cause les finalités dans l'échange social. Ces différentes conduites font resurgir la problématique de la capacité des structures organisationnelles à pouvoir contenir les intentions des individus au sein de celles-ci. C'est d'ailleurs pour cette raison que «ce changement de regard sur la vie sociale constitue, pour la sociologie, une véritable révolution «copernicienne»: ça change tout! Comme les astronomes d'autrefois, nos prédécesseurs auraient été abusés par l'illusion que l'individuel «tournerait autour» du social, alors que dans «la réalité», ce serait le contraire! Dès lors, le social ne s'expliquerait plus par le social, mais par l'individuel!» (Bajoit, 2009).

Les syndicats étant des espaces sociaux dans lesquels on rencontre plusieurs enjeux, les relations sociales s'inscrivent sur des inégalités, ce d'autant plus que les uns et les autres veulent atteindre leurs fins. C'est pour cette raison que, «le lien social est à la fois un lien d'identité (tout individu en relation avec un autre est par certains aspects le même que lui) et un lien d'altérité (*cet individu est par d'autres aspects différents de lui*)» (Bajoit, 1992). Quant à l'ethnographie de terrain, elle analyse les conduites des individus et le sens que les uns et les autres accordent à leurs échanges sociaux. Les aptitudes et les attitudes que les uns et les autres adoptent dans l'espace syndical reflètent les intentions que ceux-ci veulent attendre dans la finalité de leurs interactions.

Le présent travail porte sur le Cameroun, pays de l'Afrique centrale qui s'allonge du Golfe de Guinée au Lac Tchad, c'est-à-dire, du deuxième au troisième degré de latitude Nord. Du Nord au Sud il mesure 1200Km et de l'Est à l'Ouest 800Km. C'est un pays représentatif par sa taille et son extrême variété. On y trouve toutes les nuances du relief, du climat, de la flore ainsi que de la faune. Il compte 320 km de côte dans le golfe de Guinée et est limitrophe du Nigeria à l'ouest; de la Guinée équatoriale, du Gabon et du Congo au sud; de la république centrafricaine à l'est, et du Tchad au nord. De par la diversité de sa culture,

de son climat, de sa végétation et de sa population, le Cameroun est appelé «Afrique en miniature». Au niveau administratif, le Cameroun est divisé en dix (10) régions, pour une population estimée à vingt-trois (23) millions d'habitants (INS, 2015). L'économie camerounaise est la plus diversifiée de la région. Les activités agricoles et forestières (24,7 % du PIB) s'appuient à la fois sur les cultures de rente (cacao, café, banane, palmier à huile, canne à sucre, caoutchouc) et sur le vivrier (banane plantain, maïs, manioc...). Les hydrocarbures restent un élément important de l'économie (8,8 % du PIB pour l'extraction) et la production pétrolière, après plusieurs années de déclin, est repartie à la hausse en 2012, de 21,6 M de barils en 2011 à 22,4 M en 2012. Les espoirs reposent en bonne partie sur l'exploitation du gaz à moyen terme (projet de liquéfaction de gaz de GDF/Suez d'une valeur totale de l'ordre de 6 Mds USD).

Les ressources minières, diversifiées (cobalt, bauxite, fer...) mais non exploitées, font l'objet de projets, dont le principal - le gisement de fer de Mbalam à la frontière congolaise - a été sérieusement freiné par le retrait de la société chinoise Hanlong Mining qui devait y investir 9 Mds USD (infrastructures de transport et d'acheminement comprises). L'industrie (23,2 % du PIB) couvre des secteurs variés du point de vue régional (boissons, sucrerie, huilerie, savonnerie, minoterie, aluminium, ciment, métallurgie, transformation du bois) mais reste peu compétitive, handicapée notamment par l'accès médiocre à l'offre électrique, qui progresse très péniblement mais fait l'objet de plusieurs projets en cours, essentiellement hydroélectriques. Enfin, le secteur des services est dominé par les transports, le commerce et la téléphonie mobile. Malgré cette diversification, l'essentiel des exportations (80 %) repose sur des produits pas ou peu transformés (pétrole brut, grumes et sciages, cacao, banane, caoutchouc, café, coton), (Tapoko Siebetcheu, H. et Tchamo, L. M., 2013).

2. L'évolution des syndicats au Cameroun

Comme un peu partout en Afrique pendant la période coloniale, les syndicats ont eu toute la peine à se faire reconnaître et à mener leurs actions face aux colonisateurs. Ceci se justifiait par le fait qu'il ne leur était reconnu aucun droit de revendication. D'ailleurs à ce sujet, il est à noter que,

«Partout, l'Etat colonial se montra hostile au syndicalisme. Les travailleurs européens eux-mêmes tolérèrent mal la constitution des syndicats purement africains. Ainsi, en Tunisie, la création d'une centrale tunisienne déclencha l'opposition de la Confédération Générale du Travail (CGT) française et de la presse socialiste; en 1925, elle fut dissoute et les chefs syndicalistes condamnés à des peines sévères» (Ekwalla, Epee, 2009).

Malgré ce climat, les nationalistes et autres travailleurs étaient déterminés à défendre leurs droits jusqu'au sacrifice suprême. Le syndicalisme Camerounais est régi par la loi numéro 74/14 du 27 Novembre 1974 portant code du travail en république du Cameroun. Au terme de l'article 1^{er} de cette loi, tous les travailleurs et employeurs sans restriction d'aucune sorte et sans une autorisation préalable ont le droit de se constituer librement en syndicat professionnel ayant pour but l'étude, la défense, le développement économique, industriel, commercial et agricole ainsi que le progrès social économique et morale des membres. C'est dans ce sens que l'Union Nationale des Travailleurs du Cameroun

(UNTC) vu le jour. Cette action syndicale au Cameroun a évolué en fonction des réalités politiques. Avec le changement de l'Union Nationale du Cameroun (l'UNC) parti politique au pouvoir en Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (RDPC), l'UNTC de viendra en 1985 l'Organisation Syndicale des travailleurs du Cameroun (l'OSTC). Cette nouvelle centrale syndicale va se fixer pour objectif: de veiller à l'application de la législation du travail dans l'entreprise et assurer la discipline des travailleurs et leur rendement au travail, de continuer à la formation professionnelle et à l'éducation générale des membres des syndicats adhérant pour en faire des citoyens pleinement conscients des problèmes de développement, de collaborer avec le gouvernement pour assurer l'amélioration des constitutions de vie des travailleurs dans le cadre d'une politique globale de progrès économique.

Cependant, avec la libération des activités politiques au Cameroun, l'activité syndicale a été amplifiée. Cette situation se justifiant par le fait qu'avec la crise économique de fin des années 1980, il fallait nécessairement la présence des syndicats pour défendre les travailleurs qui se sont retrouvés dans la rue, en congé technique, déflatés sans le plus souvent des mesures d'accompagnement appropriés. Pour véritablement participer à la défense des travailleurs, le congrès de l'OSTC tenu à Yaoundé du 22 au 26 Mai 1992 marque un tournant décisif dans la réorganisation du mouvement syndical au Cameroun. A l'issue de ce congrès l'OSTC devient la CSTC (Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun). Elle a pour mission majeure: La participation à l'établissement et à l'exécution des politiques nationales de développement économique et social. Mais cette fois, les syndicats vont prendre leur distance avec le parti au pouvoir même s'il est vrai que les pouvoirs publics usent de leurs tentacules pour fragiliser les syndicats dans leurs quotidiens. Dans le tableau ci-dessus, quelques dates majeures sont indiquées sur l'évolution des syndicats au Cameroun.

Le tableau ci-dessus montre bien que l'activité syndicale au Cameroun ne date pas de nos jours. Elle a commencé il y'a plus d'un centenaire avec les locaux qui exprimaient déjà les inégalités produites dans l'échange avec les colonisateurs en 1912. Cette construction des syndicats a été alors marquée par les changements les systèmes politiques en place. C'est ainsi que dès les indépendances en 1960, les syndicats ont été assujettis au pouvoir surtout avec l'appel du président de la république de l'époque, son excellence Ahmadou Ahidjo. De façon plus explicite, l'Union Nationale des Travailleurs Camerounais (UNTC) devient un organe annexe du parti unique (l'UNC). Les années 1990 vont sonner le glas à ce musèlement des syndicats qui ne pouvaient plus véritablement défendre les travailleurs à cause de la centralisation du régime en place.

Les processus démocratiques survenus en Afrique au début des 1990 et les politiques d'ajustement structurels mis sur pied par les institutions de Brettons Wood en générale et au Cameroun en particulier vont contraindre le pouvoir en place à accorder désormais plus de liberté d'expression (libéralisation de la vie politique par le retour au multipartisme). C'est dans ce dynamisme qu'en 1992, l'UNTC devient CSTC avec cette fois une innovation majeure, la CSTC déclare devenir indépendante face aux différents partis politiques.

Tableau 01
Evolution des syndicats au Cameroun

<i>Etapes</i>	<i>Date de création</i>	<i>Dénomination et activités</i>
01	1920	Premières manifestations de solidarité des écrivains interprètes indigènes contre le mauvais traitement réservé aux indigènes par les colons.
02	1932	Naissance du syndicalisme réservé aux blancs à la suite de l'arrivée au Cameroun du Camarade SOULIER, transfuge de la CGT France. Le premier syndicat est créé mais n'assure que la défense des travailleurs blancs.
03	1939	Mouvement de revendication des cheminots suivi de la création des associations professionnelles régionales appelées «amicalines», l'expression «syndicat» étant réservée aux blancs.
04	1944	Naissance de la première centrale syndicale camerounaise dénommée Union des Syndicats Confédérés du Cameroun (USCC) à la suite de la formation syndicale dispensée aux jeunes camerounais par le français Gaston DONNAT d'obédience communiste marxiste.
05	1951	Création de nouvelles centrales syndicales par éclatement de l'USCC.
06	1960	Accession du Cameroun à l'indépendance politique.
07	1966	Fusion de tous les partis politiques en un parti politique unique l'Union Nationale Camerounaise (UNC) sur appel du Chef de l'Etat et Président de l'UNC.
08	1972	Fusion de toutes les centrales syndicales en centrale unique sur appel du Chef de l'Etat et Président de l'UNC. La centrale unique est dénommée Union Nationale des Travailleurs Camerounais. (UNTC). Elle devient un organe annexe du parti unique.
09	1985	L'UNC devient le RDPC (Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais). La crise économique se déclare au Cameroun.
10	1989	Un vaste mouvement de compression des effectifs est réalisé dans les banques et les autres établissements financiers à cause de la crise économique. La réaction des syndicats des banques existant au Cameroun reste trop timide.
11	1990	Libéralisation de la vie politique par le retour au multipartisme.
12	1992	L'UNTC change de dénomination et devient la Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC) toujours centrale syndicale unique. La CSTC se déclare indépendante des partis politiques.
13	1992	Adoption du nouveau code du Travail: Loi n.° 92/007 du 14 août 1992

Source: EPEE EKWALLA, 2009.

3. L'action syndicale dans la transition démocratique et de la rareté de l'emploi

3.1. Les infiltrations des syndicats par les pouvoirs publics

L'une des difficultés majeures que rencontrent les syndicats au Cameroun est l'infiltration par ces derniers par les pouvoirs publics. Tout se passe encore comme si la vieille époque pendant laquelle les syndicats étaient assujettis au pouvoir n'était pas encore révolue. Loin de manifester publiquement son soutien, le gouvernement par personne interpo-

sée accompagne certains syndicats qu'il estime être à même capable d'asseoir la paix et la stabilité sociale. Cet état de chose a pour conséquence immédiate que les syndicats ne peuvent plus véritablement dénoncer les injustices et les différentes violations dont victimes les travailleurs. De par les observations faites lors des renouvellements des instances dirigeantes dans les associations syndicales, plusieurs tractations ont lieu au point où les pouvoirs publics ont parfois déterminés le choix des uns et des autres à certains postes de responsabilité. Dans ce sens, nous avons appris que,

«Les syndicats au Cameroun sont politisés, c'est la prolongation des combats entre le parti au pouvoir et l'opposition. Il est donc difficile dans cette situation que l'un des dirigeants prenne des décisions allant à l'encontre de la volonté de sa hiérarchie. Vraiment, ça nous affaiblit au point où certains de mes collègues pensent qu'il ne faut même plus militer à ses organisations qui disent défendre les travailleurs» (Jean, membre du SYNES¹).

Un autre membre d'un syndicat nous dira à ce sujet,

«Le gouvernement ne veut pas voir à la tête des syndicats les personnes qui peuvent provoquer les mouvements sociaux. Quand c'est le cas, il fait tout pour mettre à mal cette personne. La preuve est que plusieurs de nos collègues sont mis à la porte sans raison aucune, aucun de ceux qui sont à la tête ne lèvent le petit doigt pour décrier cette situation. Ceci s'expliquant par le fait que plusieurs pactes ont parfois été signés. Je ne sais pas comment nous allons faire, mais en ce qui me concerne, je ne participe plus aux manifestations où qu'elles soient et quel que soit l'objet» (Robert, membre du SNCHAUTACAM²).

C'est pour cette raison que de plus en plus, les pouvoirs publics soutiennent certains syndicats ou même créent les leurs pour fragiliser l'action de ceux qui les critiquent ou remettent en cause leurs complicités avec certains employeurs. Ces actions souterraines menées par les pouvoirs publics ont pour conséquences immédiates l'échec des actions de grèves annoncées par certains syndicats. De façon plus explicite,

«le mouvement syndical Camerounais aujourd'hui fait face à d'énormes problèmes de fonctionnement. Ceux-ci sont en majorité dus aux multiples obstructions des pouvoirs publics qui s'appuient sur un arsenal juridique obsolète, liberticide, globalement anachronique et non-conforme aux instruments juridiques internationaux, renforcé par un dispositif administratif, policier et répressif pour semer la zizanie et empêcher l'épanouissement des organisations syndicales» (CSP, 2010)³.

Dans le domaine des transports par exemple, les pouvoirs déclarent que près de 86 % des agences de transport n'ont aucune autorisation légale⁴. De façon plus explicite, sur

1 SYNES (Syndicat National des Enseignants du Supérieur).

2 SNCHAUTACAM (Syndicat National des Chauffeurs et Autocars du Cameroun).

3 CSP (Centrale Syndicale du secteur Public au Cameroun), site de la CSP, consulté le 10 novembre 2017 à 18h.

4 Ses chiffres ont été révélés par Robert Nkili, Ministre des Transports (de l'époque) qui procédait à la restitution des résultats de l'audit effectué auprès des agences de voyage en 2012. Sur les deux cent agences voyages recensées en 2012 par le Ministère des Transports, seulement 16 d'entre elles fonctionnent dans la légalité. A en croire le Ministère des Transports, les 184 autres agences illégales ne disposent pas d'agrèments, encore moins des chambres de repos. Elles présentent des locaux insalubres, des parcs automobiles vétustes, des points d'eau et des toilettes inexistantes.

les deux cents (200) agences de transport recensées au Cameroun en 2012 et les résultats ont été présentés en 2014, seulement 16 ont un agrément. Dans cette situation, lorsqu'elles décident de récuser les pratiques de leur ministère de tutelle, elles sont menacées de fermeture parce que ne disposant d'aucune existence légale, la preuve,

«le ministre profite de cette situation pour nous menacer parce, nous n'avons pas les papiers. On va donc faire comment? Il y'a tellement des tracasseries administratives que pour avoir une existence légale, il faut dépenser des millions de Fcfa. J'ai l'impression que l'administration fait cela exprès pour nous tenir au quotidien» (Jean Daniel, membre d'un syndicat des transporteurs interurbains au Cameroun).

En plus de ces pratiques ci-dessus mentionnées, «les pouvoirs publics ont créé une huitième centrale syndicale en février 2008, par le Ministre du travail et de la Sécurité Sociale pour contrecarrer la grève des transporteurs par taxis, cars et autobus qui était alors imminente» (CSP, 2010)⁵.

3.2. Le manque de formation des syndiqués

La difficile marche des syndicats vers une autonomie réelle est aussi marquée par le fait de l'ignorance des membres. Il se pose donc ainsi un véritable problème dans la production et la construction du capital humain. Dans un contexte où les uns et les autres luttent pour la préservation de leurs emplois, la formation devient ainsi un objectif de second rôle. Ceci a pour conséquence immédiate que certains ignorent quels sont leurs droits et devoirs face à leurs employeurs. Cette situation parfois voulue et entretenue par les employeurs, demeurent un espace de construction et de production des inégalités. C'est pour cette raison que les «cercles bureaucratiques vont se développer dans les organisations syndicales dont le fondement sera basé sur les règles impersonnelles capables d'encadrer les sources de conflit qui ont été repérées» (Crozier *et al*, 1977). Les droits qui doivent être défendus par les uns et les autres sont parfois négociés ou abandonnés au profit des différentes personnes ayant des positions stratégiques. Des responsables des syndicats profitent très souvent de cette situation pour se construire des nouveaux parcours voulus, mais très souvent cachés. C'est d'ailleurs pour cette raison que le statut social de ceux qui occupent les postes de responsabilité des organisations syndicales rester à désirer. Les observations faites lors des campagnes électorales comme nous l'avons signalé plus haut, sont pour ces personnes, des espaces d'expression de pouvoir de par la mobilisation de leurs différents capitaux. C'est ce qui peut expliquer aussi le fait que dans l'ensemble, les organisations syndicales sont devenues des espaces de reconversion socioprofessionnelles pour des personnes en quête de renaissance. Même si les chiffres exacts ne peuvent pas être énoncés, il n'en demeure pas moins que les responsables des organisations syndicales ou des confédérations sont d'un certain âge. Ceci peut être un indicateur de la matérialisation d'un long parcours social pour eux dans cette activité, d'une expérience conquise, d'un savoir-faire, mais également sur un tout autre plan, cette situation peut marquer la difficile mobilité verticale (ascendante) des jeunes à accéder à certains postes de responsabilité. Pour les employeurs, c'est également une opportunité de mystification du pouvoir et d'accroissement des inégalités face à la fébrilité des travailleurs. Mais loin

⁵ CSP (Centrale Syndicale du secteur Public au Cameroun), site de la CSP, consulté le 10 novembre 2017 à 18h.

de circonscrire seulement cette situation au sein des organisations syndicales, cet état de chose est voulu par les pouvoirs publics comme nous l'avons signalé plus haut. Ces derniers qui sont conscients que les syndicats sont des puissants leviers de construction de l'action collective et d'acteurs de changement social, gagnent à les maintenir soit dans la division, soit alors dans la méconnaissance de leurs droits légitimes. A ce sujet toujours,

«bien qu'aucune loi n'interdise le regroupement des travailleurs du Privé et du public au sein d'une même organisation syndicale, l'administration camerounaise s'est toujours opposée à l'effectivité de cette possibilité. Le dernier cas en date est celui de la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC) qui n'a pu être enregistrée qu'après avoir satisfait à l'exigence faite par le Ministère de l'Emploi du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS) de se débarrasser d'une organisation membre, le SNUIPEN qui est un syndicat de la Fonction Publique» (Bikoko, 2010).

Cette situation montre bien que les pouvoirs publics ne veulent voir émerger une dynamique syndicale qui viendrait être un levier de changement social à travers les mouvements sociaux répétitifs et facteurs d'instabilité sociale. Ceci a pour conséquence qu'une lecture profonde de l'activité syndicale démontre qu'ils sont divisés en deux idéologies au Cameroun. Ceux qui sont pour l'accompagnement du gouvernement avec de fortes ramifications au sein du parti au pouvoir et ceux qui veulent une indépendante totale dans le but de défendre librement les travailleurs.

Tableau 02
Idéologie des syndicats au Cameroun

Syndicats Libre	Caractéristiques
La CSP	C'est l'unique centrale existant et évoluant en ce moment au sein de la Fonction publique. Elle regroupe la quasi-totalité des organisations syndicales qui existent en ce moment au sein de la Fonction Publique. Elle est le porte étendard du syndicalisme libre et indépendant qu'elle promeut à travers ses multiples activités.
Syndicats d'accompagnement	
La CSTC	Démantelée et réduite à sa plus simple expression, cette confédération ou ce qui en tient encore lieu, vestige ou relique du syndicalisme unique (organe annexe du parti unique) n'est plus qu'une coquille vide. C'est de ses rangs que sont issus les fondateurs des autres organisations syndicales du secteur privé que sont l'USLC, la CSIC, l'UGTC et la CGT-Liberté, la CSAC. Elle est aujourd'hui divisée en deux factions suite à une énième scission survenue au mois de Février 2008, au grand dam des pouvoirs publics grâce à qui cette confédération a survécu jusqu'à ce jour.

l'USLC	Autre démembrement de la CSTC, c'est une confédération particulière. Elle est du secteur privé avec tout de même un syndicat de la Fonction publique, le SNUIPEN. Pour son enregistrement en vue de sa légalité administrative, elle a été obligée de s'en débarrasser un moment, le temps de se soumettre à la condition sine qua non du Gouvernement de ne pas voir les syndicats du privé et du public ensemble. Après un conflit de leadership de deux ans, elle a retrouvé sa sérénité suite à une décision de justice qui reconnaissait la légitimité de l'une des factions.
l'UGTC	Cette organisation, l'une des plus jeunes des confédérations, est également une excroissance de la CSTC. A sa création, cette centrale s'appelait Fédération Générale des Travailleurs du Cameroun (FGTC), elle a dû se soumettre docilement au diktat du ministère de tutelle qui lui a imposé la dénomination actuelle, à son goût. Elle est suffisamment implantée dans les secteurs bancaires et des assurances qu'elle contrôle quasiment.
La CSAC	Elle a été créée en décembre 2005 par un ancien Secrétaire Général de la CSTC qui n'a pas pu reprendre la direction de cette organisation comme il l'espérait et qui n'a trouvé comme solution que de créer son organisation, un véritable espace de positionnement pour ses dirigeants.

Source: BIKOKO, 2010.

L'analyse du tableau ci-dessus montre que les principales confédérations qui y sont contenues sont pour la plus des démembrements de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC). Elle a été par le passé inféodé au parti au pouvoir et accompagné celui-ci dans toutes ses décisions. Dans leur mode de fonctionnement, elles sont «infestées par des personnes en quête de positionnement pour qui le syndicalisme est un alibi et travaillent sur la base de l'agenda gouvernemental» (Bikoko, 2010). C'est dans ce sens qu'au lendemain des réformes l'IRPP dénoncées dans la majeure partie par les organisations syndicales, «seules ces confédérations ont été financé par l'Etat pour organiser les campagnes de sensibilisation et d'information dans toutes les régions, soit, vingt-cinq (25) Millions de FCFA à la CSTC et à l'USLC, six (6) Millions à la CSIC et quatre (4) Millions à l'UGTC». A ce sujet par contre, la CSP qui se veut une confédération libre s'est opposée aux réformes sur l'IRPP en organisant des manifestations de protestation le 28 février 2004 à l'esplanade de la préfecture du Mfoundi. Du fait de toutes ces prises de position et activités indépendantes, les leaders syndicaux de ce camp ont été victimes de toutes sortes de persécutions (intimidations, interpellations policières, affectations et mutations disciplinaires, suspensions de salaire, révocations et licenciements abusifs, emprisonnements etc.) (Bikoko, 2010). Cette situation témoigne du mal être des syndicats au Cameroun et dans cette situation de division et d'incapacité à répondre réellement aux besoins des travailleurs, des nouvelles conduites deviennent nécessaires. Dans cette situation, il est tout de même important de savoir *«comment les syndicats développent une influence politique tout en protégeant leur autonomie, plus spécifiquement, quel est le degré de réussite des syndicats dans leur quête de plus d'autonomie et d'influence, alors qu'ils sont étroitement liés aux partis politiques nationaux?»* (Webster, 2008).

Pour pallier à cette situation, il est indispensable pour les organisations syndicales de faire recours au renforcement du capital humain de leurs membres. Car si le syndicat est une organisation de défense des intérêts des travailleurs, il n'en demeure pas moins vrai qu'il est aussi une structure d'éducation. Le syndicat a besoin des membres bien imprégnés de leurs droits, de leurs devoirs, mais aussi bien conscients de tout ce qui peut constituer une entrave à la bonne marche de l'unité de production. C'est dans ce sens que les syndicats forment leurs membres, non seulement à la connaissance de leurs droits et devoirs, mais aussi à celle des fléaux tels que le VIH- SIDA, le travail des enfants; ou encore à des enjeux politiques et économiques tels que l'Accord de Cotonou, le suivi budgétaire...et bien d'autres sujets qui font partie de l'éducation à la citoyenneté, et donc du domaine régalién de l'Etat. Et cette éducation bénéficie à la structure de production et à toute la société, puisque le travailleur la répercute tout au moins dans sa cellule familiale (Cahier de charge des syndicats, 2011).

3.4. La gestion des inégalités dans l'échange social syndical

Tel que nous l'avons déjà mentionné, le lien social ou plutôt la relation sociale entre les syndicats et les différents employeurs est en crise. Cette crise est la conséquence de la volonté des employeurs de s'arrimer totalement à l'économie libérale sur la base de «l'optimum de Pareto». Partant sur cette base, la relation sociale qui est ainsi construite entre les acteurs ci-dessus cités est traversée par les inégalités socialement et institutionnellement construites. Quel que soit le champ relationnel où se situent les acteurs, la relation sociale peut être définie comme un échange entre deux acteurs au moins, qui éveille chez eux des attentes culturellement définies (ils poursuivent des finalités et ils espèrent des rétributions) et qui se déroule sous des contraintes sociales (ils ont des ressources limitées et chacun tend à dominer l'autre et à se défendre de sa domination). En conséquence, une relation sociale est une forme de coopération (ils mettent leur ressources et leurs compétences au service des finalités), qui tend nécessairement vers l'inégalité (leurs rétributions dépendent de la place qu'ils occupent dans la relation et de l'emprise qu'ils parviennent à exercer sur l'autre) (Bajoit, 2009).

Cela dit, nous ne remettons en cause cette pensée qui tend à démontrer que la plupart des relations humaines sont inégalitaires, réellement ou potentiellement: chaque acteur ou chaque groupe a tendance à inscrire la relation ou l'échange sociale dans un jeu à somme nulle et à la limite dans un jeu à somme positive. C'est dans ce sens que dans le processus de transition démocratique au Cameroun, les pouvoirs publics auront toujours cette idée de s'approprier un plus grand contrôle sur les finalités dans les échanges avec les syndicats, «même si c'est au détriment de l'autre, et cette tendance se traduit par de la domination sociale si l'autre ne s'en défend pas ou s'il n'a pas les moyens de s'en défendre» (Bajoit, 2009). Cet autre que sont les syndicats se défendront, mais limités par les travailleurs qui en sont quotidiennement fragilisés par la peur de perdre leurs emplois s'ils s'engageaient à visage découverts contre les employeurs ou contre les pouvoirs publics. Cette crise du lien social qui est articulé autour des attentes et des contraintes d'une part et de la coopération et des inégalités d'autre part comme le soulignait Bajoit produit quatre dimensions dans l'échange social que nous résumons dans le tableau qui suit:

Tableau 03
Les dimensions de l'échange social

Attentes culturelles		Toute relation sociale éveille des attentes chez les acteurs et se déroule sous des contraintes	
		Contraintes sociales	
Toute relation sociale est une forme de coopération qui tend vers l'inégalité	Coopération	1. Finalités Chaque acteur (Etat, employeurs, syndiqués) poursuit des finalités, enjeux de la relation; elles sont, en partie, mais jamais totalement, communes, conscientes, légitimes et volontaires.	2. Contributions Pour atteindre ces finalités, (maintenir la paix sociale, maximiser les gains, défendre les droits et intérêts des travailleurs etc) chacun acquiert des compétences et se procure des ressources, avec lesquelles il contribue à la relation.
	Inégalité	3. Rétributions Chacun, étant donné sa contribution, reçoit des rétributions inégales: il atteint plus ou moins ses finalités; il exerce ou se défend plus ou moins bien de la domination de l'autre. (Etat, employeurs, syndiqués).	4. Domination Chacun dispose d'une capacité limitée d'imposer son emprise sur l'autre ou de s'en défendre: chacun contrôle plus ou moins les finalités, les compétences et les ressources et les rétributions.

Source: Adapté de Bajoit, 2009.

Pour expliciter ce modèle d'analyse, il faut analyser chacune de ses dimensions en relation avec les autres de la manière suivante:

1 et 2: les finalités poursuivies conditionnent les contributions (les ressources et les compétences) que les acteurs (l'Etat, les employeurs, syndicats, syndiqués) s'efforcent d'acquérir pour les atteindre;

2 et 3: les contributions conditionnent à leur tour la domination, car c'est la place occupée dans la relation qui permet à chaque acteur de contrôler plus ou moins bien les finalités, les ressources et les compétences de l'autre (position stratégique occupée par les pouvoirs publics, les employeurs et dans une certaine mesure les syndicats qui accompagnent le gouvernement);

3 et 4: la domination conditionnent les rétributions: à chacun selon ses finalités et ses contributions, étant donné l'emprise (force et persuasion) que l'autre exerce sur lui;

4 et 1: les rétributions (la reconnaissance sociale, la rassurance morale, le bien-être matériel, l'autoréalisation personnelle et la capacité d'emprise sociale) conditionnent constamment les finalités. De façon plus explicite, il ressort que l'échange social et les actions des syndicats sont ébranlés par plusieurs dynamiques endogènes (omniprésence

des pouvoirs publics, infiltration des syndicats, corruption des leaders) qui ne facilitent pas leurs actions. Dans un contexte où les travailleurs ont toute la peine à gagner les procès auprès des diverses instances d'arbitrage et pour beaucoup débouté, l'attentisme et les identités de retrait sont monnaie courante chez les travailleurs même lorsque les inégalités, les injustices sont instituées et observées par tous. Il n'en demeure pas moins que certains responsables syndicaux puisse remettre en cause les inégalités qui sont instituées par les pouvoirs publics, certains employeurs dans le but de maximiser les gains et le rendement. L'échange est pour ainsi dire traversé par les inégalités dans la finalité de l'échange, et celles-ci sont récusés et de plus en plus assumés par les travailleurs.

Conclusion générale


Dans cette analyse où il était question d'évaluer l'action syndicale dans un contexte de rareté de l'emploi, il ressort que plusieurs dynamiques concourent à l'analyse de l'état des syndicats au Cameroun. De prime abord, il est à noter que les syndicats au Cameroun peinent encore à agir sans que les pouvoirs publics ne puisse intervenir. Les nombreuses confédérations syndicales ou syndicats existants sont pour la plus part des démembrements de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) qui par le passé était inféodé au parti au pouvoir. En plus, la volonté manifeste des leaders de plusieurs syndicats ou confédération de se positionner pour une mobilité ascensionnelle demeure un frein majeur pour l'éclosion d'une véritable action syndicale au Cameroun. A cette série de handicap, il faut ajouter la rareté de l'emploi: Pour plus d'un travailleur, affronter les employeurs dans les manifestations collectives ou dans les tribunaux est un combat perdu d'avance, ce d'autant plus que c'est le pouvoir financier qui oriente les verdicts selon leurs dires. C'est pour cette raison que les échanges dans une pareille situation comme nous l'avons signalé plus haut ont tendance à instituer les inégalités dans leurs finalités. En d'autres termes ici le lien social est quotidiennement construit et ce en fonction des opportunités qui sont offertes à tous les acteurs en présence dans l'espace syndicale. Dans ce sens, la sociologie est donc «cette science qui a pour objet d'expliquer (de comprendre, d'interpréter) les conduites des acteurs individuels ou collectifs par l'analyse des relations qu'ils entretiennent entre eux, dans un contexte donné. Quel que soit le champ relationnel où se situent les acteurs, la relation sociale peut être définie comme un échange entre deux acteurs au moins, qui éveille chez eux des attentes culturellement définies (ils poursuivent des finalités et ils espèrent des rétributions) et qui se déroule sous des contraintes sociales (ils ont des ressources limitées et chacun tend à dominer l'autre et à se défendre de sa domination)» (Bajoit, 2009). Ce jeu des syndicats et des pouvoirs publics dans la transition démocratique au Cameroun ne peut avoir un lendemain meilleur que si les syndicats renforcent leurs capitaux par les formations des membres d'une part. D'autre part, le développement d'une conscience collective par l'ensemble des travailleurs est un puissant levier de développement durable de l'action syndicale contre laquelle les «mercenaires du statuquo» ne peuvent bloquer l'éclosion.

Mais pour le moment, les observations faites montrent «qu'il est regrettable de constater que, dans certains pays, des contradictions internes aux organisations syndicales, ainsi que les difficultés à faire prévaloir le principe même de l'unité syndicale, ont largement contribué à entretenir un certain scepticisme à leur endroit. Le phénomène est particulièrement apparent en Afrique noire francophone où les effets de cette crise sont très graves et parfaitement lisibles: diminution sans précédent du nombre de militants, divi-

sions exacerbées, difficultés à définir des axes revendicatifs unificateurs et mobilisateurs, incapacité à mobiliser sur la durée. Les syndicats accompagnent plus les luttes qu'ils les suscitent» (Tagum Fombeno, 2007).

Références bibliographiques

- Bajoit, G. (1992), *Pour une sociologie relationnelle*, Paris, PUF.
- _____ (2009), «Le concept de relation sociale» dans *nouvelles perspectives en sciences sociales*, erudit, vol. 5, n.° 1, 2009, pp. 51-65.
- Bikoko (2010), Le journal de la CPS, consulté en ligne consulté le 10 novembre 2017 à 18h.
- Bikoko, J. M. (2012), *Le syndicalisme à la croisée des chemins. 50 après le début des indépendances en Afrique*, Paris: L'Harmattan.
- Crozier, M. et al. (1977), *L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*, Paris: Seuil.
- Cahier des charges des organisations syndicales camerounaises pour la promotion de la démocratie et des droits humains (2011).
- Ekwalla, Epee (2009), *Les syndicats au Cameroun: Genèse, crises et mutations*, Paris: Harmattan.
- INS (2015), Projection de l'Institut National de la Statistique (INS) sur la population Camerounaise).
- Ndongo, V. Nga (2007), «propos introductif» sur l'ouvrage de Epee Ewalla: *Les syndicats au Cameroun: Genèse, crises et mutations*, Paris: Harmattan.
- Rubbers, B. et Roy, A. (2015), «Entre opposition et participation, les syndicats face aux réformes en Afrique Introduction» dans *Les chantiers du syndicalisme en Afrique*, revue Tiers monde, 2015/4 (n.° 224), Paris: Armand Colin.
- Tagum Fombeno, H.-J., (2007), *L'action des syndicats professionnels en Afrique noire francophone*, Paris: L'Harmattan.
- Tapoko Siebatcheu, H. et Tsamo, L. M. (2013), «présentation du Cameroun» dans *l'institut international d'études sociales*, compilation du PNUB, de l'AFVP, du GTZ.
- Webster, Edward (2008), «Syndicats et Partis politiques en Afrique: Nouvelles Alliances, Stratégies et nouveaux Partenariats» dans document d'information du *Friedrich Ebert Stiftung*, n.° 3.



ORGANIZAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES
DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE ONT.S.T.P./C.S.

São Tomé e Príncipe: notas sobre sindicalismo, informalidade, desemprego e volatilização da confiança política e social em terra de pobreza

Augusto Nascimento*

pp. 285-304

Apesar dos estudos sobre a evolução económica do arquipélago de São Tomé e Príncipe, escasseiam as abordagens sobre sindicatos¹, tal um indício da menor relevância da agência dos sujeitos coletivos, incluindo os sindicatos, no devir da colónia e, posteriormente, do país.

Em África, no passado, os sindicatos tornaram-se instituições contra o colonialismo². Ora, diversamente da imbricação entre movimentação sindical e acção política nacionalista noutros territórios africanos³, por vezes com sequelas danosas para a autonomia do sindicalismo no pós-independências⁴, em São Tomé e Príncipe, como noutras colónias portuguesas, dada a sujeição a um Estado colonial ditatorial, não se pode falar de lutas sociais apoiadas por sindicatos e, menos ainda, conducentes à consciencialização nacionalista.

Ainda assim, apesar da ditadura, noutras colónias ocorreram movimentações sociais, como, por exemplo, a do porto de Bissau, onde certamente chegava a influência das reivindicações dos trabalhadores do porto de Dacar⁵. Porém, São Tomé e Príncipe primava pelo isolamento, a que se somavam a inexistência de militância política, decapitada nos anos 30, e a apartação entre os ilhéus e os serviçais, trabalhadores nas roças. Já nos der-

* Universidade de Lisboa, Centro de História.

- 1 Sem prejuízo de esparsas menções, os sindicatos não aparecem como actores num livro sobre a evolução económica e política (Santo 2008), sinal da pouca importância da sociedade civil na promoção do desenvolvimento, para o qual se destaca, noutra obra (*idem*: 2015), o papel do empresariado informal.
- 2 Os sindicatos enfileiraram com partidos e outras instituições independentes no combate ao colonialismo, cf. Mbeki, 2009: 159.
- 3 Veja-se uma visão sintética do movimento sindical desde os primórdios de novecentos (M'Bokolo, 2007:II, 518 e ss), para quem, os "primeiros sindicatos", surgidos antes da WWII, "desempenharam um papel essencial na marcha rumo à independência" (*idem*: 484). Nalguns territórios africanos, os sindicatos, primeiro, tolerados pelas autoridades e, depois, radicalizados e mobilizadores de amplos sectores sociais, tornaram-se, com os partidos, protagonistas do corte do laço colonial, cf. *idem*: 518.
- 4 A perda da autonomia face aos ditames dos políticos independentistas não se verificou apenas no plano sindical, mas também noutras formas de organização da sociedade. Dentre os inúmeros exemplos de submissão ao poder político, cite-se o caso do sindicalismo malgaxe, cf. Rabeherifara, 1987: 207.
- 5 As lutas laborais e sociais remontavam, pelo menos, aos anos 30, repetindo-se após a II Guerra. Na greve geral de 1946, insinuou-se uma aspiração de emancipação, cf. Cooper, 1987: 88-90.

radeiros anos do colonialismo, que ensaiava a sua negação, a promoção social dos ilhéus e mais africanos ensaiou rasurar a memória dos agravos de décadas passadas. E, dada a insularidade, a ditadura parecia não precisar de o ser.

O sindicato único na era colonial

Em meados do século XX, sob o colonialismo, São Tomé era uma cidade exígua, pautada pelo imobilismo, onde a indústria era praticamente inexistente e o sector de serviços era assaz limitado. As roças albergavam uma fatia importante da força de trabalho, os serviços, importados de outras colónias, sujeitos ao “*contrato*” e abrangidos por legislação especificamente devotada à sua desqualificação jurídica, económica e social, donde decorria a depreciação do trabalho.

No ocaso do colonialismo, alguma diversificação económica, por arrasto da aposta desenvolvimentista do Estado, não bastou para alterar a estrutura da economia de uma colónia exígua e insular. Afóra os funcionários e comerciantes, os demais colonos estavam espartilhados pelas roças. Parte dos pequenos proprietários ilhéus empregava-se como funcionários subalternos⁶, prezando mais esta condição do que a de eventuais produtores para o rarefeito mercado interno.

No São Tomé e Príncipe sujeito à ditadura do Estado Novo, a experiência sindical esteve décadas a fio vedada a ilhéus. Sucedâneo da Associação dos Empregados do Comércio e Agricultura (doravante, AECA), o Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio, Indústria e Agricultura (SNECIA), composto quase exclusivamente por europeus, acatava os fins do Estado corporativo. Nunca terá tido papel relevante na definição das condições de trabalho dos empregados, mais dependentes das idiossincrasias dos patrões do que de direitos laborais que só muito tardiamente os governantes se dispuseram a fazer observar.

Recuando aos anos 30, os empregados do comércio e da agricultura por diversas vezes solicitaram a integração da sua associação, a AECA, no sistema corporativo, hipótese prevista no decreto-lei n.º 27 752, de 5 de Março de 1937, o qual estabelecia as bases fundamentais para a aplicação às colónias do regime corporativo. Entre as demandas, expressas em sessões comemorativas, contavam-se a regulamentação do horário e um contrato coletivo de trabalho. Com a organização de um sindicato, as contendas seriam julgadas pelo tribunal do trabalho. No ver do governador, o pedido dos empregados, muitos dos quais sem recursos para uma acção no tribunal judicial, convinha igualmente aos patrões, agregados na Associação Comercial e Industrial. Por isso, o governador expunha ao ministro esta demanda, que melhoraria as relações entre empregados e patrões (Monteiro, 1939: 108). Em todo o caso, os roceiros não estavam interessados em qualquer passo que limitasse o seu arbítrio nas roças.

Em 1938, aquando do aniversário da AECA, o seu presidente afirmou que a classe, que reputava de ordeira, precisava de ver atendidas as suas reclamações, dentre elas, o horário de trabalho, o tribunal de árbitros avindores, assistência e salário mínimo. Os empregados agrícolas constituíam a mais numerosa e desamparada das classes. Era de justiça um pouco mais de liberdade para empregados das roças, um pouco mais de humanidade e de descanso para quem, anos a fio, labutava na fértil mas ingrata terra de São Tomé, onde a obediência dos europeus devia servir de exemplo para os serviços. Mais do que noutras terras, era nas ilhas que cabia aplicar o contrato colectivo, porque, na agricultura, como no comércio, o empregado continuava abandonado à sua sorte, sem a mínima garantia

⁶ Hoje, muitos ilhéus não prescindirão da condição de funcionários, mas o rendimento da sua função tornou-se menor do que o angariado com outras atividades.

para o futuro, continuando sujeito aos caprichos da vida⁷, isto é, dos patrões, quase incondicionalmente secundados pelas autoridades coloniais, que subsumiam o propalado interesse nacional aos lucros dos roceiros.

Por esse tempo, a filiação dos ilhéus num sindicato nacional foi igualmente uma demanda de alguns destes⁸, que intuía o que essa integração os protegia de medidas discricionárias de governantes empenhados em fornecer mão-de-obra barata aos roceiros. Justamente por causa deste pressuposto colonialista, aquela pretensão terá sido descartada através de um veto de gaveta do governador Vaz Monteiro, apostado em apartar os ilhéus das instituições nacionais, entre elas, os sindicatos.

Após a II Guerra, na esteira da aprovação de ordenados mínimos, perspetivou-se a transformação da AECA num sindicato⁹, o que terá ocorrido em 1949¹⁰, mas sem consequências de relevo. Já no ocaso do colonialismo, esse sindicato único, o SNECIA, permaneceu politicamente tutelado. Não obstante, os corpos gerentes do SNECIA eram eleitos, nem sempre de acordo com a vontade dos governantes. Mas eventuais dissonâncias brotariam mais de questões pessoais ou de circunstância do que de posições políticas, que eram relativizadas pelo prevalecente imobilismo social. Alguns colonos eram do revirinho, mas não existia espaço para a insinuação da política oposicionista, nem esta seria necessariamente anti-colonial, particularmente no tocante ao arquipélago.

Durante anos, o SNECIA foi um sindicato de europeus. Só no final do colonialismo o SNECIA foi admitindo ilhéus como associados, ainda assim, sem qualquer consequência política visível. Nunca se vislumbrou a pretensão dos ilhéus de se separarem do sindicato dos brancos que, diga-se, sempre se revelou de pouca valia¹¹.

O primeiro acordo coletivo data dos anos 60¹², sendo lavrado em tempo de distensão social num arquipélago onde, no plano político, só havia lugar para os ritos do regime. Três anos depois deste primeiro acordo, em cerimónia presidida pelo governador Silva Sebastião, assinou-se o *“Contrato Colectivo de trabalho sobre os salários mínimos e vencimentos dos operários e empregados abrangidos pelos sectores agrícola, comercial e industrial da Província”*¹³.

Os serviçais, trabalhadores importados, quedavam apartados deste sindicato e dos tirocínios possíveis aos ilhéus e aos colonos. Diga-se, para além da interdição de um associativismo sindical livre, os serviçais não estavam interessados em permanecer nas roças, estavam interessados, sim, no retorno à terra de origem ou, por vezes, na fixação na terra como pequenos proprietários¹⁴. A militância sindical nada dizia aos serviçais.

7 Cf. *Diário de Luanda* n.º 1352, 28 de Março de 1938, p. 4; *Humanidade* n.º 57, 7 de Maio de 1938, p. 15.

8 Em 1936, Manuel de Deus Dias da Graça, pediu a sindicalização dos trabalhadores nativos, cf. *Humanidade* n.º 16, 30 de Novembro de 1936, p. 8.

9 Segundo o governador Gorgulho, a AECA, que contava com 200 sócios, não representara uma valia para a classe, principalmente por lutar com falta de fundos. Ao tempo, estudava-se a sua transformação num sindicato (Gorgulho, 1946: 116). Acerca da AECA, veja-se Nascimento 2002.

10 Cf. *A Voz de S. Tomé* n.º 48, 1 de Julho de 1949, p. 4.

11 O SNECIA talvez agregasse uma percentagem não desprezível de empregados. Todavia, para além de poucos em termos absolutos, os empregados dependiam dos patrões e estavam estrangulados pelos liames políticos da situação ditatorial.

12 No encerramento das comemorações do XL aniversário da Revolução Nacional, procedeu-se à assinatura de um contrato coletivo de trabalho, que se considerou um marco histórico para as ilhas (cf. *A Voz de S. Tomé* n.º 770, 31 de Dezembro de 1966, pp. 1-2 e 5-6). Meses depois, anunciou-se um contrato colectivo de trabalho entre as empresas agrícolas e os empregados qualificados da agricultura (*A Voz de S. Tomé* n.º 794, 17 de Junho de 1967, pp. 1 e 3-4), decerto os brancos.

13 Cf. *A Voz de S. Tomé* n.º 924, 17 de Janeiro de 1970, p. 5.

14 Para uma visão sintética das trajetórias (e das prováveis aspirações) dos serviçais no pós-independência, mormente dos cabo-verdianos, consulte-se Eyzaguirre, 1986.

Sindicalismo após a independência

Logo após o 25 de Abril, funcionários ilhéus aventaram a criação de um sindicato de funcionários públicos que agregaria colonos e ilhéus. Naquele momento, tal alvitre certamente seria bem acolhido pelo grosso dos funcionários ilhéus. Porém, a superveniente convulsão política da época de transição e a independência no horizonte tornariam tal ideia extemporânea.

O período de transição pautou-se por uma mobilização social e laboral, em grande medida instrumentalizada, alegadamente, para a supressão do colonialismo, de facto, para a outorga do poder ao Movimento de Libertação de São Tomé e Príncipe (MLSTP) (Nascimento, 2015). As acções das “massas” - reivindicações, paralisações e greves - pareceram plenas de êxito, mas comportavam uma percepção equivocada: o êxito das acções dependia, não da intensidade da “luta”, mas da disposição dos colonos em ceder aquilo que tinham por perdido após o 25 de Abril, porquanto se convenceram de que os pretéritos moldes de relacionamento laboral e social estavam irremediavelmente desfeitos pela antevisão da independência.

Previsivelmente, depois de quase irrelevante no tempo colonial, o sindicalismo não o foi menos sob o regime de partido único de coloração ideológica socialista adotado com a independência em 1975 pelo MLSTP. Numa terra sem memória de lutas políticas e sociais, de permeio com incessantes menções à luta dos trabalhadores contra os inimigos do “povo”, ao partido único, arauto de uma mensagem revolucionária, foi fácil a destruição de solidariedades horizontais, que quis substituídas pela lealdade exclusiva ao “líder”. Ao mesmo tempo, o MLSTP criava organizações, ditas de vanguarda, mas, de facto, de controlo social e de granjeio de apoio ao seu poder que, no plano retórico, se exercia em prol dos trabalhadores.

Após 1975, o incipiente sindicalismo aproximou-se da realidade vivida na África independente, em particular, na de vocação socialista, onde o sindicalismo, quando não instrumentalizado, não era prezado¹⁵. O SNECIA ainda perdurou após a independência¹⁶. Por esse tempo, estruturava-se a ONTSTP, que absorveria aquela instituição sindical (*A roça Rio do Ouro...* (s.d.: 19). Em suma, no São Tomé e Príncipe independente não existiu espaço para sindicatos: criada em 1979, a central sindical não deixava de ser mais um mecanismo de arregimentação de fidelidades ao regime¹⁷.

Os interesses dos trabalhadores não eram reconhecidos como específicos e como oponíveis aos dos dirigentes, porquanto, de acordo com a cartilha ideológica, todos trabalhavam pelo bem comum, pelos bens e riqueza de todos, na realidade, do Estado e a benefício dos titulares dos cargos do Estado.

Num certo sentido, a interpretação do interesse do “povo” à luz da pressuposta bondade do exercício do poder do MLSTP continha traços de continuidade com o paternalismo das autoridades coloniais que, em tese, protegiam os designados indígenas. Conquanto as parangonas ideológicas fossem antagónicas às do tempo colonial, em ambos os casos eram instâncias estatais que assinalavam os interesses e as necessidades dos ditos indígenas ou, depois da independência, dos trabalhadores.

¹⁵ Por exemplo, na Argélia, de Boumedienne, a UGTA, que o criticava pela quebra de princípios da revolução socialista, foi encarada como uma ameaça e os seus ramos mais militantes foram dissolvidos, cf. Arnold, 2005: 176.

¹⁶ Não chegaria a ter 1000 associados, cf. *A roça Rio do Ouro...* (s.d.: 19).

¹⁷ Na prática, com a criação de central única, tal como na generalidade dos países africanos, eventuais sindicatos tornaram-se porta-vozes dos poderes em vez de representantes dos trabalhadores, cf. Fonteneau, 2004: 76.

Pressuposta a comunhão de ideais igualitários, reiteradamente propagandeados pelos dirigentes, a retórica conferia a ilusão de que os trabalhadores permaneciam na luta por objetivos seus e, em particular, de que nenhum interesse se sobrepunha ao deles. Apesar da introdução da noção de agência dos trabalhadores pela ideologia socializante, os seus interesses, interpretados pelos dirigentes, eram dissolvidos nos interesses do “povo”, uma entidade que, aparentemente substantiva, era manipulada para sustentáculo do poder da cúpula do MLSTP.

Independentemente das motivações e da retórica dos dirigentes, o voluntarismo da “*revolução*” inventada em 1974-1975 contra o neo-colonialismo e o neo-imperialismo - na realidade, contra parte dos são-tomenses (Nascimento 2015) - conduziu à subordinação do sindicalismo aos fins do partido, instância tutelar da sociedade e dos indivíduos.

Não se conhece em pormenor a atividade dos delegados sindicais. Porém, não será arriscado dizer que, mais do que representar os trabalhadores, os elementos sindicais - presumidamente mais conscientes, logo, mais devotados ao poder - eram responsáveis perante o MLSTP por instilar uma disciplina laboral inferida dos lemas do “*homem novo*” (Nascimento, 2014), supostamente conducente ao desenvolvimento. No fim, os encómios à valia do trabalho desembocavam na demanda de um crescendo de produção à custa do alargamento do horário e da intensificação da prestação laboral¹⁸, de cuja vigilância estavam incumbidos os *comités* locais do partido¹⁹.

Dada a quase forçosa coincidência da ocupação dos cargos dos *comités* do MLSTP e da organização sindical nas mesmas pessoas - sendo difícil crer que os nomes dos dirigentes sindicais não fossem indicados pelas cúpulas do partido - não existiu autonomia sindical, menos ainda luta pela autonomia face ao partido. Desde logo se terá intuído a desconsideração dos interesses próprios dos trabalhadores, não reconhecidos por oponíveis aos ditames políticos.

O fito do poder era o de obter uma prestação laboral esforçada. Neste ambiente, o zelo revolucionário levava a que recém-promovidos a lugares de chefia se empenhassem no controlo e na repressão dos apodados de “*inimigos*” do “*povo*”. Após 1975, encenou-se a penalização dos indisciplinados²⁰ e preguiçosos, labéus atribuídos de forma discricionária, ainda que aparentemente baseados em ditos do “*povo*” patentes nas páginas do tutelado jornal *Revolução*. Como nos tempos coloniais mais remotos, as faltas laborais e a indisciplina foram criminalizadas e, em função da “*luta*” do “*povo*”, associadas a intentos subversivos.

Nas roças nacionalizadas, os ex-serviçais viam-se sujeitos a novos padrões, ignorantes das práticas agrícolas e, não raro, mais discricionários do que os colonos. O palavreado socialista de pouco servia para animar aqueles a quem se demandava maior esforço laboral do que na era colonial, quando, com o trabalho à tarefa, se lhes entreabriu a possibilidade de terem maior autonomia nas suas vidas.

18 Relembre-se, a mão-de-obra braçal nas roças nacionalizadas compunha-se de ex-serviçais. Nalgumas roças, no ocaso do colonialismo, o trabalho amenizara-se por conta do paternalismo a que os colonos se obrigavam e por conta da adoção do trabalho à tarefa. Ora, a extensão do tempo de trabalho introduzida pelo partido único pode explicar a reação adversa dos trabalhadores.

19 Carlos Santo descreve a dupla função dos *comités* do MLSTP, a saber, a da politização das “*massas*” e a da vigilância dos comportamentos dos indivíduos adversos ao “*povo*” (2008: 22). Cumpre realçar a função de vigilância e delatora destas células de base, decorrente do ambiente de progressiva crispação e de intimidação das pessoas, entre as quais crescia o medo.

20 Logo após a independência, autoridades são-tomenses encetaram um trabalho de punição dos trabalhadores tidos como recalcitrantes e desobedientes (veja-se Keese, 2011). Diga-se, sobretudo se contrapostas aos ganhos do ocaso do colonialismo, as diretivas socialistas sobre o seu dia-a-dia deviam aparecer aos trabalhadores como desarrazoadas e opressivas, apenas explicáveis pela ignorância e pela correspondente arbitrariedade de quem mandava.

Sob o regime de partido único os conflitos laborais deixaram de ser reconhecidos. Ou, mais precisamente, passaram a ser criminalizados. Logo a 10 de novembro de 1975, escudando-se no “povo”, o presidente afirmava que

“toda a tentativa de paralisação do trabalho (...) só pode ser classificada de reacionária e será devidamente punida. Aliás o nosso povo, ao nacionalizar as roças no dia 30 de Setembro, pediu ao Governo que castigasse severamente todos os preguiçosos, mangonheiros e confusionistas” (Costa 1978: I, 147).

Contida uma greve na roça Rio do Ouro e enviados soldados para as roças, a resistência viria posteriormente a saldar-se -se pelo abandono das empresas agrícolas por parte dos trabalhadores, ex-serviçais.

Nos serviços do Estado, onde se empregavam ilhéus, por regra não se verificou o repto frontal à entidade patronal personificada nos dirigentes. O enfrentamento traduziu-se, sim, no crescente desperdício do tempo do trabalho. Sob pressão da estrénuo procura de bens essenciais, em todos os sectores a produtividade e a qualidade do desempenho caíram a pique, acelerando a desestruturação económica que contribuiria para gerar fomes e outras privações, das quais, ao invés de outros gravames da época colonial, não havia memória.

Apesar do antagonismo ideológico face ao colonialismo, no regime de partido único prevaleceram traços de continuidade no tocante à pretextada inexistência de razões de conflitos sociais e, concretamente, laborais. A quaisquer murmúrios com ténue intenção reivindicativa, *a priori* desqualificada pela igualdade, definida pelo mínimo de necessidades, antepunham-se as sentenças relativas à posse coletiva dos bens e as alusões ao “homem novo”, à disciplina e ao engajamento no aumento da produção. Depois de acréscimos salariais nos primeiros anos da independência, a valorização do trabalho tornou-se mera retórica. Neste quadro, o ativismo sindical pareceu reduzir-se à participação no ritualizado desfile anual do 1.º de Maio, no qual se exaltava o trabalho como mola do desenvolvimento.

O sindicalismo sob a democracia representativa

O regime de partido único ruiu, não pela luta política, mas pelo impasse económico e social do país e, como que antecipando os ventos da vaga democratizante dos anos 90 em África, pela conversão do presidente à democracia representativa. Nas ilhas, a contestação, se bem que alargada, era passiva, pautando-se, sobretudo, pelo alheamento e pela desobediência calada e, de alguma forma, consentida por um regime entrementes desmoralizado.

Referendada em 1990 por larga maioria, a democracia chegou com a imposição de obtenção de indicadores macroeconómicos com consequências socialmente gravosas, mormente no setor estatal. Estabeleceu-se um novo quadro normativo para as relações de trabalho, decorrente das emergentes liberdades políticas e do papel do mercado na definição da economia. Apesar da legislação laboral de 1992 prever a possibilidade de ações reivindicativas como, por exemplo, a greve, só não se assistiu a um maior desequilíbrio a favor dos empregadores - que facilmente se podiam (e podem) isentar das penalizações pelas suas faltas, até pela inexistência de tribunais de trabalho - porque as relações de trabalho já estavam desequilibradas a desfavor da mão-de-obra, fosse pela instrumentalização das

instâncias e empresas estatais pelos seus titulares, fosse pela pauperização da atividade económica, parte da qual medrava à custa da informalidade e, conseqüentemente, da precariedade.

Depois do aviltamento da força de trabalho africana durante largas décadas do colonialismo, as relações de trabalho tinham conhecido outras distorções no regime de partido único: por um lado, a pretextada proteção ao trabalhador continha o seu quê de falácia e de inanidade, dado que, por um lado, essa proteção se confundira com uma demanda de um desempenho produtivo a que os trabalhadores se mostravam pouco dispostos em vista do seu parco ou nulo retorno e, por outro, o empobrecimento da sociedade e a falência das instituições retiravam conteúdo à valorização do trabalho.

Fosse como fosse, o paternalismo estatal, mesmo se sobretudo retórico, cessou com a implementação da democracia representativa, com que se abriu espaço para a construção de um sindicalismo assente na promoção e defesa dos interesses específicos dos grupos socioprofissionais e dos trabalhadores em geral. Em todo o caso, de modo algum estes estavam empenhados numa luta política de cariz classista contra a até então vituperada exploração.

Criaram-se sindicatos independentes do poder político e erigiram-se duas centrais sindicais. Ainda antes de concretizada a mudança política, em Setembro de 1989 refez-se a Organização dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe (ONTSTP). Em Janeiro de 1993, criou-se a União Geral dos Trabalhadores (UGT).

A ONTSTP fora fundada em 1979. Ao tempo, seria encabeçada por militantes do MLSTP e por figuras do regime. Foi refundada em 30 de Setembro de 1980²¹. A ONTSTP demarcou-se do MLSTP, do qual deixou de ser uma organização de apoio²². Em 2016, contava com 25 sindicatos e, admita-se, seis a sete mil sindicalizados, muitos deles provavelmente pouco activos e nem sequer pagantes de quotas.

A UGT, reputada como próxima do Partido da Convergência Democrática, foi criada em 13 de Janeiro de 1993²³ a partir de cinco sindicatos. Na UGT (e, talvez também, na ONTSTP) não existe direito de tendência para esvaziar óbices resultantes de dissidências políticas. Na UGT apenas se pretende discutir questões laborais.

Talvez mais do que ralas ideologias, circunstâncias históricas particulares ditaram a separação das centrais. Noutros termos, nascidos na fase de refluxo da crença na ideologia socialista, ou já na época de desregulação das relações laborais, entendida como consequência inelutável da falência dos empreendimentos económicos geridos do Estado, os vários sindicatos filiaram-se numa ou noutra das centrais. Ao tempo poderá já não ter sido a visão ideológica a induzir a vinculação de cada sindicato (por regra, um por cada sector de actividade) a uma das centrais. Hoje, de modo algum a ideologia ou a afinidade partidária separarão as centrais sindicais, como o indicia a circunstância de ambas terem parcerias com as duas centrais sindicais portuguesas. Dada a crescente indiferenciação ideológica, igualmente prevalecente nos partidos, a opção dos sindicatos no tocante à filiação depende, talvez, das personalidades que estão à frente de cada central e que, inspirando confiança, concitam fidelidades. Aliás, dir-se-ia que os sindicatos existem por carolice dos dirigentes, porquanto, como se disse, os sindicalizados não se preocupam com a vida sindical.

21 Ver uma descrição da criação desta Central Sindical Nacional em Santo, 2015: 335-336.

22 Entrevista com João Tavares, São Tomé, 27 de janeiro de 2017.

23 Para uma resenha dos princípios e objectivos da ONTSTP e da UGT, ver https://www.cptp.org/Files/Billeder/MIC_CTI/PALOP_Studies_Sao_Tome_PT_Web.pdf, consulta: 29 de Março de 2017.

Em São Tomé e Príncipe, à miríade de organizações da sociedade civil corresponde o esvaziamento de muitas delas, talvez mesmo da maioria. À semelhança de outras organizações da sociedade civil e das instâncias estatais - permeáveis a interesses particulares, mediante estipêndio -, os sindicatos e as centrais sindicais são assaz frágeis, assentes na pertinácia de alguns dirigentes. Em alguma medida, os sindicatos e as centrais contam com o apoio de congêneres internacionais, por vezes até para itens organizativos básicos. É difícil aferir a representatividade dos sindicatos, mormente se entendida na dupla aceção da volição associativa e da consequente disposição dos associados para a defesa dos interesses comuns. Num contexto de volatilização da confiança social, como interpretar a adesão dos trabalhadores a uma instituição que parece limitada na sua defesa? Em parte, a adesão aos sindicatos explica-se por ser gratuita, porquanto a maioria dos sindicalizados não deve (nem poderá) contribuir monetariamente²⁴ e, talvez também, por os governantes, ao menos retoricamente, valorizarem os sindicatos. Por outras palavras, o apego dos trabalhadores aos sindicatos derivará do facto de o Estado ser corriqueiramente visto como um esteio da sociedade, além de ser, porventura, o patrão com o qual as relações laborais são menos desequilibradas. Ademais, o Estado pode, até, intervir em conflitos laborais do foro privado com implicações sociais de monta. Logo, alguma da adesão aos sindicatos decorrerá do facto de os sindicatos serem um interlocutor do Estado e, nessa medida, talvez a única protecção dos trabalhadores.

No arquipélago, desde 1990, respeitaram-se os direitos individuais e as liberdades políticas, de cuja observância o país foi, durante décadas, uma referência exemplar. Ao contrário do ocorrido noutros países africanos²⁵, não se observou o exercício contumaz de manobras intimidatórias sobre os sindicatos para condicionar o exercício da greve ou de outras formas de reivindicação²⁶. Em contrapartida, os sindicatos tiveram de se adaptar a um ambiente de relativa indiferença perante a atividade sindical²⁷, ditado pela precariedade e pelo empobrecimento, imparáveis desde os anos 80 mas agravados nas décadas seguintes.

Ao invés das expectativas associadas à democracia, concomitantemente com a sua adopção acentuou-se a pobreza - em 2010, dois terços dos habitantes viviam com menos de 1,20€ por dia²⁸ - e com esta vincou-se a atomização dos indivíduos, a quem o Estado deixou sequer de prometer amparo.

O empobrecimento resultante da falência das medidas económicas de cariz socialista e, depois, da aplicação do Programa de Ajustamento Estrutural (PAE) não ajudou ao movimento sindical. Constata-se alguma adesão aos sindicatos, evidente nalgumas greves, mas tal adesão não se desdobrará no fortalecimento da prática sindical no quotidiano. Da pobreza e das dificuldades do dia-a-dia não decorreu necessariamente o fortalecimento de uma consciência de classe - relativa a interesses próprios e comuns dos trabalhadores não necessariamente resumíveis à luta contra a exploração²⁹ -, embora pareça existir uma

24 No tocante ao pagamento de quotas, os discursos dos líderes sindicalistas são completamente antagónicos, dizendo um que os sindicalizados não pagam quotas, afirmando o outro o inverso.

25 Veja-se, por exemplo, testemunho em Fonteneau, 2004: 116-117.

26 Tal não invalida que manobras de intimidação ou de enleamento não possam ter sido feitas junto de trabalhadores, aliás, de acordo com a faceta pessoal que adquirem as relações institucionais.

27 Os bancários pagam quotas para o seu sindicato, mas revelam alheamento da atividade sindical.

28 Cf. AAVV, 2016: 7; ver também Rodrigues e Bialoborska, 2017. De forma prudente, dir-se-á que cerca de metade da população vive abaixo do limiar da pobreza, apesar de a fome não avultar como um problema proporcional à pobreza, uma realidade multiforme e não redutível aos proventos materiais.

29 Por exemplo, a propósito dos mineiros moçambicanos, tendeu-se a sobrevalorizar os discursos dos mineiros sobre as lutas e a desvalorizar um complexo e contraditório discurso denotador de apatia, colaboração, de identidades só lateralmente relacionadas com resistência, cf. Harries, 1994: 222.

disposição reivindicativa. Porém, não é secundada por um mais amplo movimento da sociedade civil crítico das práticas políticas socialmente danosas. Sem embargo do cometimento em ações pontuais, as solidariedades horizontais tornaram-se mais ténues.

Com perniciosas consequências políticas - entre elas, o esboroar da confiança social -, a atomização dos indivíduos medrou pela confluência de duas dinâmicas, a saber, o recurso ao “desenrascar”, ou ao “esquema”, e o engajamento na economia informal, por vezes considerada, porventura equivocadamente em razão do seu crescimento, como sinónimo de empreendedorismo³⁰. De início, como que confinada ao limbo no quotidiano durante o regime dito socialista, a informalidade, pareceu anómala e, para alguns, algo de transitório e associado ao empobrecimento do socialismo. Porém, o setor informal revelou-se durável e com importância crescente na economia.

A pujança do setor informal é, também, um indício do vertiginoso processo de mudanças políticas e sociais no país. Assinale-se, por exemplo, o acelerado crescimento demográfico: a população aumentou de 179 200 habitantes em 2013³¹ para 201 470 na presente data³². As estruturas económicas, formais e informais, não proporcionam trabalho ou ocupação: a industrialização é incipiente, a agricultura não se revela atrativa e o setor de serviços, mesmo se em crescendo, mostra-se incapaz de absorver percentagem significativa da população ativa, que corresponde a 62 % da população³³.

O desemprego é maior entre as mulheres. Apesar da evolução favorável das taxas de desemprego - 22,71 % em 1990, 30 % em 1995, 15,7 % em 2001, 23,5 % em 2006 (Santo 2009: 143) -, a que parece ter sucedido uma estabilização - 13,90 % em 2012, 13,68 % em 2013, 13,47 % em 2014 e 13,03 % em 2015³⁴ -, não só cumpre relativizar as estatísticas como ter presente que parte dos indivíduos se ocupa no setor informal³⁵. Em 2013, o setor formal não empregava 10 % da população (Rodrigues e Bialoborska, 2017).

Mesmo com o PIB a crescer, o aumento do emprego no setor formal pode ser risível face ao crescimento demográfico. Apesar da sua maior elasticidade, dificilmente o setor informal absorverá toda a mão-de-obra ou, sequer, contribuirá para absorver a crescente população juvenil. O aumento da actividade informal - sobretudo no comércio, onde o maior afluxo de bens a transacionar sugere a muitos tornarem-se comerciantes - potencia a concorrência, a que se junta a de comerciantes imigrados. Ora, o comércio não permite senão rendimentos sofríveis à maioria dos que nele se envolvem³⁶.

A ação sindical tem curso num contexto completamente diferente do cenário social suposto há poucos anos: ao invés de uma crescente incorporação da mão-de-obra no setor capitalista, o maior crescimento é o da mole de pessoas afectas a actividades informais. Ao mesmo tempo que aumenta a pressão da procura de oportunidades no espaço ur-

30 Para alguns autores, a economia informal poderá ser um viveiro de iniciativas e de empresários (por exemplo, Santo, 2013). Embora se realce a circunstância de atividades económicas ditas informais poderem proporcionar retornos apreciáveis em conjunturas pautadas por dificuldades e privações, não se ignorará a possibilidade de uma economia informal acabar por, ajudando-os a sobreviver, manter os pobres nessa condição, cf., por exemplo, Guibert, 2004: 81-82.

31 Dado do censo do 2013 referido em Rodrigues e Bialoborska, 2017. Também se aludiu a 187 356 habitantes em 2012, cf. Téla Nón, 2012. São Tomé e Príncipe tem 187 356 habitantes [consulta: 27 de fevereiro de 2018] disponível em <https://www.telanon.info/sociedade/2012/06/29/10732/sao-tome-e-principe-tem-187-356-habitantes/>.

32 Cf. http://countrymeters.info/pt/Sao_Tome_and_Principe/, acesso: 27 de fevereiro de 2018.

33 População residente e maior de quinze anos, cf. Rodrigues e Bialoborska, 2017.

34 Cf. Actualitix, s.d. World Atlas - Statistics by country [consulta: 21 de março de 2017] disponível em <http://pt.actualitix.com/pais/stp/sao-tome-e-principe-taxa-de-desemprego.php>

35 Em África, o setor informal ocupava 60 % a 80 % da população em África, representando 20 % do PIB e cerca de metade do comércio, cf. Fonteneau, 2004: 96.

36 Atente-se, por exemplo, na concorrência no tocante à venda de roupas usadas, cf. Rodrigues e Bialoborska, 2017.

bano - mormente de pessoas oriundas do mato que descreem da possibilidade de viver com proventos da agricultura -, o salariado constitui cada vez menos a forma de relação económica. Aliás, salvo episodicamente, o salariado nunca foi a forma de relação laboral predominante no arquipélago. O regime de partido único pretendeu universalizar o salariado, mas tal intento gorou-se devido ao falhanço na gestão das roças e outras empresas nacionalizadas. De momento, no meio urbano, a pluriatividade e a informalidade predominam na economia (Rodrigues, 2006: 117).

Produto da prevalência da precariedade nas margens do capitalismo global, as muitas pessoas afetas ao setor informal estão entregues à sua sorte. Com exceção de algumas atividades, o que realizam pode ajudar a angariar a subsistência, mas não garante melhorias significativas nas condições de vida. Ao invés, dá azo à reprodução da pobreza - de que uma das expressões mais cruas é o trabalho infantil³⁷ -, potenciando o crescimento da exclusão social.

Em conformidade com instâncias da Organização Internacional do Trabalho e para reparar danos destas dinâmicas *in loco*, as centrais sindicais terão proposto a legalização da atividade informal, mormente através de contribuições, numa base forçosamente voluntária, para a segurança social, ao mesmo tempo que incentivavam a criação de associações dos trabalhadores do setor informal. Em 1998, a UGT ajudou a criar a primeira organização, a Associação das *Palaiês*, formada na sua maioria por vendedoras de peixe (Rodrigues e Bialoborska, 2017). Apoiou igualmente a Associação de Candongueiros, criada em 2008³⁸. A filiação na associação tornou-se requisito para o exercício da atividade, tal uma linha de confronto com os candongueiros estrangeiros recém-chegados ao país (Rodrigues e Bialoborska, 2017).

Para além destes passos, afigura-se difícil facetar as relações de trabalho no setor informal. À precariedade acrescem, nalgumas destas atividades, relações tensas e, não raro, conflituosas com as autoridades. Assim sucedeu com os taxistas, agrupados no denominado Sindicato dos Taxistas e Proprietários de Viaturas Ligeiras e Pesados de Aluguer, SINTA-PROVA. Criada em 2004 com o apoio da UGT, esta associação, de que muitos filiados não pagam quotas, agrega proprietários dos veículos e seus empregados. Os conflitos com as autoridades são de maior vulto do que as dissonâncias entre eles. Em 2005, os taxistas promoveram uma “greve” por tempo indeterminado contra impostos considerados exorbitantes, pelo arranjo das estradas, pela criação de um parque. Sobrevieram conflitos com a Polícia, a quem acusaram de abuso de poder por efetuar detenções para lograr o fim da greve³⁹.

Os motoqueiros surgiram na segunda metade da primeira década do século, tendo a sua associação, SINMOTOSTP, sido criada em 2009. A tensão em torno da sua atividade, não apenas com as autoridades, mas também com os taxistas e parte da população, levou a um pedido de apoio à UGT (Rodrigues e Bialoborska, 2017).

Em finais dos anos 90, a ONTSTP acolheu a União dos Estivadores⁴⁰, cuja atividade, algo surpreendentemente, se insere no setor informal (Rodrigues e Bialoborska, 2017). Tal dá uma ideia das debilidades da economia arquipelágica.

37 O trabalho infantil mereceu ações de sensibilização, mormente da parte da ONTSTP, mas dificilmente se pôe termo a algo de interiorizado como uma condição de vida, sobretudo entre os mais desfavorecidos.

38 Entre as atividades informais que permitem a alguns escapar ao fado da reprodução da pobreza está a dos candongueiros, cuja atividade mereceu a atenção sindical. A UGT reclama ter animado à criação uma associação de candongueiros, cf. entrevista a Costa Carlos, São Tomé, 23 de janeiro de 2017.

39 Cf. Panapress, 2005. Greve de taxistas paralisa São Tomé e Príncipe [consulta: 26 de Março de 2017] disponível em <http://www.panapress.com/Greve-de-taxistas-paralisa-Sao-Tome-e-Principe-3-400573-51-langi-index.html>.

40 “Como a dos reformados, a associação dos estivadores não pagava quota à ONTST, porque a sua liderança não conseguia cobrar as quotas aos associados; as demais associações pagavam a respetiva quota, cf. Entrevista a João Tavares, São Tomé, 27 de janeiro de 2017.”

A despeito de esforços associativos, denotadores do interesse na formalização e na regularização das várias atividades, a solicitude dos sindicatos para com todas as formas de trabalho ou de ocupação não se desdobra numa eficaz proteção social nem permite vislumbrar melhorias nas condições de vida do comum dos trabalhadores.

A situação é complexa porquanto não é o setor formal que se encontra em condições de influenciar o informal, ao invés, é este que prevalece, como que definindo uma bitola para as relações laborais. Também por isso o fator trabalho conta pouco e tal percepção é como que interiorizada pelo comum dos ilhéus. Depois do esvaziamento do idealismo ilusório inoculado pela ideologia socialista, desde há décadas que se assiste à desvalorização simbólica e material do fator trabalho. Embora algo caricaturalmente, dir-se-ia que ninguém se quer reconhecer como trabalhador, condição em que não pode senão aspirar à sobrevivência, própria e da família. A condição de trabalhador é uma desdita, mormente por contraste com a situação dos clientes dos “*políticos*”, mesmo se estes são comumente apodados de “*corruptos*” e “*ladrões*”.

A pressão política e social está sustida pelas dificuldades do dia-a-dia e pelo impasse em que se reconhecem os cidadãos e os trabalhadores. A ideia da agência dos trabalhadores na definição do seu destino é algo que remonta à independência, ainda que no pós-independência não lhes fossem permitidas demandas públicas. Mais recentemente, a possibilidade de ação, por vezes conducente a protestos aparentemente disruptivos, e as greves não parecem levar a ganho algum (ao invés, aparentemente conseguido com o “*banho*”, isto é, a “*compra*” do voto aquando dos pleitos eleitorais). Noutros termos, os trabalhadores não têm conseguido sustentar o seu empobrecimento.

Cabe perguntar se num horizonte temporal concebível os sindicatos não terão dificuldade em vingar num meio pautado pela prevalência das clivagens sociais e pelo arraigamento da percepção da nula valia da movimentação social. Ademais, no atual ambiente de corrosão da confiança social e das solidariedades horizontais, que práticas solidárias são possíveis entre trabalhadores?

As imprevisíveis mudanças económicas e sociais parecem fora de controlo. A falta de previsibilidade corrói o quotidiano dos mais desfavorecidos. Numa sociedade onde as relações clientelares e as dependências pessoais vingam, os trabalhadores parecem destituídos da capacidade de afirmação dos seus direitos. Somada ao sentimento de apartação entre mandantes e o comum da população, a incapacidade de obter ganhos com a luta social ou laboral redonda na sedimentação de um ressentimento difuso, conquanto política e socialmente improficuo.

Na presente conjuntura de aceleradas e profundas mudanças sociais, a ação dos sindicatos é muito limitada. Os sindicatos podem ser capazes de uma luta emblemática contra um patrão renomado, como o Pestana, mas dificilmente conseguem ganhos do Estado, o maior empregador. Alegadamente, há cerca de um ano, o Estado tinha cerca de onze mil funcionários⁴¹.

Ao mesmo tempo, as remunerações salariais são baixas. Observa-se um aparente descaso dos governos relativamente aos sindicatos e aos trabalhadores. Os governos - encarnações do Estado, com mais funções desde a independência e ao qual os são-tomenses ainda parecem simbolicamente ligados - não podem deixar de providenciar serviços, porque, para além da eventual oportunidade de satisfação de clientelas, isso constitui factor da

41 Cf. Observador, 2017. Governo de São Tomé pretende reduzir trabalhadores para aliviar “pressão” sobre orçamento [consulta: 16 de março de 2018] disponível em <https://observador.pt/2017/05/01/governo-de-sao-tome-pretende-reduzir-trabalhadores-para-aliviar-pressao-sobre-orcamento/>.

(por ora, ainda conveniente) legitimação política e das almejadas vitórias eleitorais⁴². Tal deveria favorecer os trabalhadores. Porém, em primeiro lugar, o sector público é menor do que noutras sociedades e, em segundo, os governos têm dependido em grande medida da ajuda internacional e, porventura, menos da tributação da riqueza criada e do desempenho da economia, na qual o Estado deixou de ter uma intervenção directa significativa, salvo na canalização de fundos externos.

Noutros termos, o cumprimento de objetivos de desempenho da administração pública é mais ou menos irrelevante (uma tendência já insinuada no regime de partido único). Reina a desconfiança recíproca entre o Estado e os seus empregados, para o que contribui, por um lado, a desarticulação das hierarquias e das funções e, por outro, a insuficiência dos salários para assegurar a subsistência e a reprodução da mão-de-obra.

Os funcionários do Estado, talvez a maioria dos assalariados do setor formal, não escapam às tramas da sociedade que obstam ao sucesso das reivindicações. Se se observa a afirmação de uma consciência de classe - dos interesses dos variados tipos de funcionários -, a verdade é que se trata de uma consciência facilmente desarmável por promessas ilusórias, isto é, promessas expeditamente alijadas pelos governos. De alguma forma, os sucessivos governos procuram negociar acordos com os sindicatos, mas, depois, reincidem na alegação da indisponibilidade orçamental - o que parecerá irrefutável dada a debilidade financeira do país - para cumprir os acordos firmados.

A erosão dos salários terá sido praticamente ininterrupta desde os anos 80, tendo correções pontuais sido rapidamente erodidas pela perda em termos reais, quando não se deu o caso de sucessivos aumentos nem sequer reporem a perda do poder de compra. Ademais, sucessivos governos limitam-se a dizer que não dispõem de meios para satisfazer um cabaz básico (no que serão acompanhados por dirigentes sindicais).

No cálculo das relações com os trabalhadores, os governantes tenderão a aferir ao menos implicitamente o padrão de necessidades pela presunção de ganhos-extra na economia informal, hoje em muito maior escala do que no regime de partido único. Noutros termos, entre os possíveis efeitos da tendência para a pluriatividade e da banalização da economia informal, conta-se, para além do enraizamento do lema de cada um por si, o cálculo velado do Estado que, não pagando o bastante para a sobrevivência, se fia na presumida posse de uma gleba ou na acumulação de desempenhos - com prejuízo para o tempo de trabalho devido pelo trabalhador (que, assim, tenta não acabar reduzido a um mero assalariado). Este velado *modus vivendi* ajuda a travar a disrupção política e social derivada das dificuldades de sobrevivência.

Mesmo quando os governantes não entrem em linha de conta com a subliminarmente depreciada prestação dos funcionários, poderão ser tentados a achar que até estão a pagar demais, fazendo-o apenas para não ter desgaste político e social. E, justificados por décadas de deliquescência das instituições (com os benefícios daí decorrentes para a concentração de riqueza), pouco lhes importará a degradação das relações laborais e, conseqüentemente, da prestação de serviços.

Como se disse, às reivindicações salariais e à contestação dos trabalhadores⁴³ os governos quase invariavelmente contraporão o argumento, tornado atemporal e, nalguma medida,

42 A qualidade dos serviços é cada vez menos decisiva para os resultados das eleições. A sofrível prestação dos serviços - por exemplo, de educação e saúde - entronca na trajetória de perda desde a independência e, ademais, pode ser sempre imputada ao essencializado jeito do *leve-leve*.

43 Como explicação para o facto de, apesar dos baixos salários, os funcionários não o deixarem de ser, cumprirá enfatizar os pequenos ganhos ou, ainda, os derivados das oportunidades para firmar laços que sirvam de garantia futura.

aceitável⁴⁴, da indisponibilidade orçamental. Apesar de conhecido, não se teme que o descontentamento dos trabalhadores tenha consequências políticas penalizadoras, mesmo se os efeitos sociais não deixam de ser gravosos.

Mesmo tendo deixado de ser crucial para o comum das pessoas (sendo-o para os quadros superiores), o Estado é dos poucos empregadores que suporta greves. Entre outras, em 2003 ocorreu uma de 23 dias. Em 2005, nova greve da função pública - em que os grevistas reclamavam um salário mínimo de cerca de 100 dólares contra os 40 propostos pelo governo⁴⁵ - levou à demissão do primeiro-ministro⁴⁶. Ora, como se disse, os governos não parecem ligar demasiado às greves. Num quadro em que prevalece, ao menos subliminamente, a depreciação do trabalho dos funcionários, são parcos os ganhos das lutas sindicais contra o Estado. Com excepção do dos médicos⁴⁷, os demais sindicatos parecem incapazes de lutas sociais com ganhos significativos, a saber, não imediatamente derrogados pela inflação e efectivamente pagos.

O setor da educação conheceu repetidas greves. Na última, em 2016, após dez dias, a greve foi suspensa sem ganhos face ao aumento que o governo já propusera⁴⁸, tendo sido anunciadas melhorias em vários subsídios⁴⁹ e horas extraordinárias⁵⁰, decerto conquistas voláteis. Contudo, tal greve terá sido tomada como um incómodo político. Subsequentemente, ocorreu uma tentativa de cisão do sindicato dos professores, entendida como uma manobra política para obter um sindicato mais conforme aos desígnios do poder, ainda que tal interpretação seja insuscetível de prova.

Ao longo de anos, outras greves saldaram-se por fracassos. Em 2011, uma greve na Rádio Nacional terminou ao fim de vinte e um dias com a assinatura de um *memorandum* de entendimento acerca da definição de um estatuto próprio para a emissora, mas sem ganhos salariais ou de subsídios.

Em 2013, uma greve da Polícia de Investigação Criminal, que já levava trinta dias - um recorde na função pública - foi suspensa para atender ao aumento de criminalidade do final do ano⁵¹, quiçá a justificação para o mascarar o fracasso da greve prejudicada por sucessi-

44 Nos meios sindicais, prevalece alguma compreensão relativamente à impossibilidade de pagamento dos salários devidos aos trabalhadores. João Tavares considerou que o salário deveria assentar num cabaz mínimo, que montaria a mais de 200€ por mês. Porém reconheceu que o governo não estava em condições de aplicar tal medida, cf. entrevista em São Tomé, 27 de janeiro de 2017.

45 Cf. RTP, 2005. Governo de São Tomé e sindicatos em negociações para resolver greve geral [consulta: 11 de março de 2018] disponível em http://www.rtp.pt/noticias/mundo/governo-de-sao-tome-e-sindicatos-em-negociacoes-para-resolver-greve-geral_n110904.

46 Ao tempo, o primeiro-ministro acusou o presidente de falta de solidariedade institucional (cf. RTP, 2005. São Tomé - Partido no poder responsabiliza Presidente pela crise política [consulta: 26 de Março de 2017] disponível em http://www.rtp.pt/noticias/mundo/sao-tome-partido-no-poder-responsabiliza-presidente-pela-crise-politica_n110966). Não se descarte a ideia de a greve ter servido de desculpa para a demissão do cargo em razão da percepção das dificuldades do respectivo desempenho.

47 Os médicos entraram em greve por tempo indeterminado em 2011, de que resultou um acordo no sentido da implementação das carreiras consoante estatuto aprovado em 2004 mas nunca concretizado. Em finais de 2012 voltaram a ameaçar com uma greve e em 2013 ameaçaram fazer greve por duas vezes em luta pelas carreiras, tendo suspenso a greve com a publicação do diploma pretendido.

48 Cf. Angop, 2016. São Tomé e Príncipe: Sindicato dos professores e governo são-tomense chegam a acordo para suspender greve [consulta: 16 de Novembro de 2016] disponível em http://www.angop.ao/angola/pt_pt/noticias/africa/2016/11/5/Sao-Tome-Principe-Sindicato-dos-professores-governo-sao-tomense-chegam-acordo-para-suspender-greve.ce056593-4eco-4aac-9570-ca6808b1acef.html.

49 Cf. VOA, 2016. Professores regressam às escolas em São Tomé e Príncipe [consulta: 16 de novembro de 2016] disponível em <http://www.voportugues.com/a/professores-regressam-as-escolas/3178069.html>.

50 Cf. Téla Nón, 2016. Fim da greve dos professores e educadores [consulta: 26 de Março de 2017] <http://www.telanon.info/sociedade/2016/02/04/21113/fim-da-greve-dos-professores-e-educadores-2/>.

51 Cf. Repórter STP, 2013. PIC suspende greve [consulta: 26 de Março de 2010] disponível em <http://www.reporterstp.info/sociedade/pic-suspende-greve/>.

vas desmobilizações, uma vez antevista a não satisfação da reivindicação de subsídios de risco e de piquete.

Face aos padrões de vida e de necessidades, à duração das greves⁵² e aos paupérrimos resultados, pergunta-se como é que os funcionários podem prescindir de dezenas de dias de salário. Já aconteceu o governo repor os dias de salários e a tal se resumir o “ganho”, o que, afinal, confirmaria quão irrelevante para os governantes são o desempenho laboral no Estado e, no limite, a evolução económica da sociedade, ao mesmo tempo que, como se disse, os governos laboram numa presunção inconfessada, a saber, a de que parte substancial do sustento dos trabalhadores advém de outros rendimentos que não o salário.

Apesar de as movimentações dos trabalhadores não serem negligenciáveis, os grevistas têm como exemplo o fracasso das antecedentes e como horizonte a quase certeza de não lograr ganhos significativos. Ora, até pelos relativamente fracos resultados das greves, decanta-se a percepção das vantagens das múltiplas formas de resistência passiva, práticas relevantes para a determinação do dia-a-dia.

Desmoralização, insubordinação, desobediência, corpo mole, absentismo, trabalho próprio nas horas de serviço, corrupção para obter pequenas gratificações, tudo se observa e se justifica com a percepção difusa de que tal decorre da apropriação indevida dos bens pelos “*políticos*”. No plano laboral, uma vez arraigada esta moral - atribuída à imitação da corrupção dos dirigentes e aos salários insuficientes - será muito difícil reaver uma prestação laboral eficiente e eticamente adequada, cuja definição é, aliás, tolhida pelas contingências e pelas extremas dificuldades do quotidiano.

De facto, em consonância com o empobrecimento da sociedade e a depreciação do trabalho, a perda do poder de compra é notória. O salário mínimo, instituído em 1977, foi fixado em 2 670 dobras, cerca de 100 dólares. Ao tempo, um quilo de arroz custava 4 dobras⁵³. Em 2001, aprovou-se um salário mínimo em torno de 50 dólares⁵⁴. Depois de uma delirante reivindicação de 250 dólares, ou 200, de acordo com outras fontes, formulada em finais de 2011, uma greve por tempo indeterminado por tal meta revelou-se um fracasso⁵⁵.

Em 2015, após catorze anos sem aumentos e vinte sem alteração no estatuto⁵⁶, decretou-se um salário mínimo de 45 euros (1 100 dobras) a entrar em vigor em 2016, o qual não representa ganho em relação ao que vinha já sendo pago por alguns empregadores. A demanda por um aumento substancial não foi atendida. Ao invés, anunciou-se uma taxa de 10 % sobre o salário, decisão sem discussão prévia com os sindicatos⁵⁷. Em suma, o salário mínimo continuará a rondar os 50 dólares. Hoje, o arroz, cujo preço está subvencionado, ronda as 13 dobras, ao passo que o não subvencionado custa entre 20 e 25 dobras, aproximadamente 1 euro.

52 Embora reticente quanto a teorias conspirativas, não descartaria a ideia de algumas das greves poderem ter sido induzidas politicamente ou por interesses que não os dos grevistas.

53 Cf. Têla Nón, 2015. São Tomé e Príncipe fixa pela primeira vez o salário mínimo nacional [consulta: 25 de dezembro de 2016] disponível em <http://www.telanon.info/economia/2015/09/30/20197/sao-tome-e-principe-fixa-pela-primeira-vez-o-salario-minimo-nacional/>.

54 Cf. Têla Nón, 2015. Central Sindical considera negativo o facto do OGE para 2015 não prever melhoria salarial [consulta: 26 de Março de 2017] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2015/05/20/19256/central-sindical-considera-negativo-o-facto-do-oge-para-2015-nao-prever-melhoria-salarial/>.

55 Cf. Panapress, 2013. Greve dos trabalhadores da saúde em São Tomé e Príncipe [consulta: 26 de março de 2017] disponível em <http://www.panapress.com/Greve-dos-trabalhadores-da-saude-em-Sao-Tome-e-Principe--13-865056-o-lang4-index.html>.

56 Cf. Têla Nón, 2015. Central Sindical considera negativo o facto do OGE para 2015 não prever melhoria salarial [consulta: 26 de Março de 2017] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2015/05/20/19256/central-sindical-considera-negativo-o-facto-do-oge-para-2015-nao-prever-melhoria-salarial/>.

57 Entrevista a Costa Carlos, São Tomé, 23 de janeiro de 2017.

Esta evolução derivará do empobrecimento da sociedade, mas, também, da fraca consistência das instituições, da rala (e casuística) observância e das leis e da ausência de um diálogo político e social que, de tão esporádico e errático, tende a ser instrumentalizado. Por exemplo, a valia da concertação social afigura-se meramente formal. Em 2016, num ano sem nenhuma reunião de concertação social⁵⁸, o dirigente da ONTSTP, João Tavares, acusou o governo de a ignorar⁵⁹. Antes acusara outros governos de proceder da mesma forma⁶⁰. A concertação social, institucionalizada em 1999 (Bragança, 2007), não está inscrita nos roteiros da governação, nem constitui uma prática enraizada no país, o que, obviamente, constitui um óbice adicional para os trabalhadores, dados os limitados resultados do recurso à greve.

Dadas as circunstâncias decorrentes da deliquescência institucional e da corrosão da confiança política e social, poderá ser mais fácil a um dirigente sindical que enverede pela demagogia e pelas promessas fáceis concitar popularidade, mesmo se volátil, do que ao dirigente moderado, com sentido institucional, visão doutrinária e programa realista encontrar eco entre as pessoas sofridas e sujeitas a privações⁶¹, mais propensas a seguir os dirigentes mais populistas.

Tal decorre da deliquescência e da inoperância do Estado, expedita e intuitivamente encarado pela *rua* como a plataforma da espoliação da riqueza da terra. Na realidade, não existe administração pública indistinta da clientela política ou da fidelidade aos dirigentes, que tendem a apoiar-se nos seus incondicionais em detrimento do contributo do comum dos trabalhadores. O objectivo de um melhor Estado não se perfila no horizonte, dadas, por exemplo, a degradação das competências individuais e a inoperacionalidade decorrente da desorganização e da persistência de hábitos do regime de partido único, como reuniões a esmo, falta de autonomia institucional e de planos de actividade, incapacidade de delegação de competências e, por fim, centralização decisória em postos cimeiros das hierarquias até sobre minudências do quotidiano.

As mudanças no Estado foram pensadas apenas na perspectiva da redução do seu efetivo. Num contexto de turbulência social e de instabilidade política, avultou o Sindicato dos Trabalhadores do Estado (STE)⁶². Na sequência da adoção do PAE, em 2002 foram despedidos cerca de 3000 funcionários. A parte deles e ao respetivo sindicato, em 2005

58 Em todo o caso, o primeiro-ministro marcou presença no V Congresso da UGT, em 2017, onde aludiu à “boa relação existente entre o executivo, e o sindicato, tendo avançado que, a Liberdade Sindical, será sempre respeitada pelo governo, no que concerne, aos direitos fundamentais, reconhecidos constitucionalmente, quer na sua vertente individual, e colectiva”, cf. Jornal Transparência, 2017. Costa Carlos reeleito Secretário-geral da UGT-STP, [consulta: 31 de janeiro de 2018] disponível em <http://jornaltransparencia.st/b92.htm>.

59 Cf. Sapó 24, 2016. Central sindical de São Tomé acusa Governo de estar pouco preocupado trabalhadores [consulta: 27 de fevereiro de 2018] disponível em http://24.sapo.pt/noticias/internacional/artigo/central-sindical-de-sao-tome-acusa-governo-de-estar-pouco-preocupado-trabalhadores_21629573.html. João Tavares aludiu também à apropriação indevida pelo governo de fundos que não lhe pertencem (cf. Téla Nón, 2017. “Governo de Patrice Trovoada transforma fundo de segurança social num “Saco Azul” [consulta: 10 de março de 2018] disponível em <https://www.telanon.info/sociedade/2017/12/26/26143/governo-de-patrice-trovoada-transforma-fundo-de-seguranca-social-num-saco-azul/>), facto que, se verdadeiro, denota a persistência de uma cultura discricionária no uso de bens públicos, que remonta à independência.

60 Cf. Téla Nón, 2008. Maior central sindical do país está indignada com o governo de Rafael Branco [consulta: 27 de fevereiro de 2018] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2008/08/22/308/maior-central-sindical-do-pais-esta-indignada-com-o-governo-de-rafael-branco/>.

61 Este diagnóstico de há décadas (Murteira, 1960: 57) não deixará de ter algum sentido nas ilhas, mormente quando se aborda o doloroso processo dos despedimentos no funcionalismo público.

62 Cf. Jornal Transparência, 2015. Sindicato dos Trabalhadores de Estado garante os melhores dias aos funcionários públicos [consulta: 16 de novembro de 2016] disponível em <http://www.jornaltransparencia.st/sociedade84187.htm>.

prometeu-se um programa de reintegração social⁶³. Ao longo de anos, o STE encontraria na reparação aos despedidos um lema de reivindicação e de protesto nas ruas⁶⁴. Em 2008, o STE obteve a anuência do governo quanto ao pagamento das indemnizações aos despedidos⁶⁵, as quais terão ficado por pagar. Quando ainda se propunha organizar manifestações pelo pagamento das prometidas indemnizações, o STE tentou metamorfosear-se num partido, o Movimento Nacional da Sociedade Civil, de que foi impedido por a lei interditar partidos com ligações a associações religiosas ou de cariz económico e social⁶⁶. Entrementes, o número de funcionários não cessou de crescer e, recentemente, o dirigente do ex-STE acabou cooptado para a esfera (da protecção) política⁶⁷.

Como se disse, alguma movimentação reivindicativa e social pode ser induzida politicamente contra os governos, como pode ser torpedeada por estes através da cooptação dos dirigentes sindicais. De acordo com a tipificação que a *rua* traça de qualquer protagonismo diferenciado, e pese embora os exemplos em contrário dos dirigentes das duas centrais - Costa Carlos, da UGT, e João Tavares, da ONTSTP -, não deixará de lavrar a percepção de que os sindicalistas são capturáveis pelos desígnios dos “*políticos*” ou os imitam na apropriação indevida dos bens comuns. Pode até supor-se que a relutância no pagamento das quotas se deva à ideia de se estar a entregar dinheiro para os dirigentes o “*comerem*”, expressão que resume o opróbrio lançado sobre os socialmente distintos. De outra perspectiva, mesmo quando não pareçam capturáveis pelos desígnios políticos e se afigurem devotados à causa sindical, daí não decorre estarem necessariamente secundados pelos trabalhadores.

Num certo sentido, tal desconfiança derivará do facto de toda a sociedade parecer capturável pelos enleios dos vituperados “*políticos*”: afinal, não será o “*banho*” o indício da rendição a soluções enganadoramente salvíficas e a prova quer da perniciosa atomização dos indivíduos, quer da debilidade da sociedade civil? Como se pode pensar a viabilidade de um activismo sindical numa sociedade assolada pelo “*banho*”, isto é, pela confissão implícita da impotência para mudar o quadro de relações sociais e o destino do país?

Malgrado vagos propósitos referentes à transparência no Estado e ao controlo democrático da governação, pouco se tem ido além de denúncias espaçadas e de nulo impacto político. Por estas circunstâncias e, também, pela ausência de concertação social e de transparência das políticas de médio prazo para o desenvolvimento do país, não existem problemas estritamente laborais. Não apenas pela evolução social, quanto por factores estruturais, como a exiguidade da terra e a contaminação pela política permeada por re-

63 Cf. RTP, 2005. São Tomé e Príncipe estuda reintegração social de funcionários públicos [consulta: 23 de Março de 2017] disponível em http://www.rtp.pt/noticias/mundo/sao-tome-e-principe-estuda-reintegracao-social-de-funcionarios-publicos_nn14090.

64 Em São Tomé e Príncipe, para além da visibilidade dos seus protestos, não se podem elencar formas de resistência a que se deva a circunstância de vários despedidos terem sido readmitidos. Noutros países de África, resistiu-se à redução de efectivos, sobretudo, dos menos qualificados: na Tanzânia apenas se logrou uma redução de 10 % quando se pretendia uma redução de 20 % de efectivos, para além de que parte dos despedidos foi readmitida anos depois, cf. Oppenheimer, 1993: 10.

65 Cf. Têla Nón, 2008. Maior central sindical do país está indignada com o governo de Rafael Branco [consulta: 27 de fevereiro de 2018] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2008/08/22/308/maior-central-sindical-do-pais-esta-indignada-com-o-governo-de-rafael-branco/>.

66 Cf. Têla Nón, 2010. Supremo Tribunal de Justiça recusa inscrição do partido de Aurélio Silva [consulta: 5 de março de 2018] disponível em <https://www.telanon.info/politica/2010/07/12/4753/supremo-tribunal-de-justica-recusa-inscricao-do-partido-de-aurelio-silva-2/>.

67 O ex-secretário-geral do ex-STE integra o Conselho da Imprensa como representante da sociedade civil, cf. Panapress, 2016. Nova direcção do Conselho Superior da Imprensa votada em São Tomé e Príncipe [consulta: 26 de dezembro de 2016] disponível em <http://www.panapress.com/-Nova-direcao-do-Conselho-Superior-da-imprensa-votada-em-Sao-Tome-e-Principe--3-630468282-51-lang4-index.html>, acesso.

lações pessoais, nenhuma acção sindical deixará de ser politizada. Logo, mesmo se não discutidas, questões como as relações de compadrio e a corrosão das instituições podem tornar-se objecto de denúncia por parte dos trabalhadores e da movimentação sindical.

Assim, a ineficácia ou a ausência de um discurso político sobre a deliquescência das instituições estatais pode levar os trabalhadores a mobilizar-se em torno de objectivos de perfil mais político e institucional, até para majorar as possibilidades de ganhos materiais. Em 2017, a reclamada reposição da legalidade no sistema de justiça motivou uma greve total a partir de 15 de Março. Esta paralisação dos funcionários sucedeu-se a cinco dias de greve com observância dos serviços mínimos, começada a 9. A justificação da greve não se centrava nos benefícios para os trabalhadores - conquanto uma das questões fosse a actualização da percentagem salarial -, antes parecia focada nas condições para a melhoria do funcionamento dos tribunais. Por exemplo, contrapôs-se a falta de um carro para condução de presos ou para outras diligências à atribuição de viaturas de gama alta a juízes e a magistrados. Dada a falta de meios, perguntou-se se os carros anteriormente na posse dos juízes não podiam ser cedidos para serviço da 1ª instância⁶⁸. Como noutras greves, e sem se descartar a hipótese de indução política, a greve promovida pelo Sindicato dos Funcionários da Justiça pareceu revestir-se de uma difusa consciência política e cívica, porquanto os trabalhadores demandaram o Estado mais na qualidade de instância com responsabilidades políticas e sociais do que como seu empregador⁶⁹.

Como neste caso, outros protestos sindicais alegam irregularidades, ou seja, acobertam petições com ponderações sobre o regular funcionamento das instituições. Este pode tornar-se um campo de barganha e de lutas sindicais. Todavia, numa sociedade pautada pelo *leve-leve*, estarão os sindicatos dispostos a discutir padrões de desempenho laboral e a performance económica, quando o desenrascar da vida depende da inobservância dos horários? De outra perspectiva, perguntar-se-á, porque é que os sindicatos se dispõem ao diálogo social sobre ética laboral quando toda a gente está convencida da corrupção entre os dirigentes, cujos benefícios, aliás, ninguém esconde...

Para além das equações relativas à correlação entre a degradação dos rendimentos e a disrupção moral e funcional da administração pública, assinala-se o efeito vicioso da sedimentação da descrença no futuro - isto é, nos dirigentes - na perpetuação dessa rutura moral e funcional. Por outras palavras, mesmo que se repusessem níveis salariais adequados, não sabemos se a corrosão institucional, aliada à falta de confiança social acumulada ao longo de décadas, não perpetuará a disrupção moral em prejuízo do desempenho laboral, por exemplo, nos serviços públicos.

Entretanto, as relações laborais na esfera privada tendem a pautar-se por maior discricionariedade dos empregadores. Nalguns casos, os trabalhadores insurgem-se e contam com um suporte social tácito, que não necessariamente dos governos, sobretudo se o empregador é estrangeiro⁷⁰, caso do Pestana ou da Satocao. Esta é acusada de usar os trabalhadores como "*objecto descartável*" perante a passividade governamental na defesa do interesse

68 Cf. Têla Non, 2017. Greve no sistema de justiça agudiza-se [consulta: 26 de Março de 2017] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2017/03/15/23956/greve-no-sistema-de-justica-agudiza-se/>.

69 A greve dos funcionários da justiça acabou ao cabo de três meses (cf. Têla Non, 2017. Fim da greve na Justiça [consulta: 12 de junho de 2017] disponível em <http://www.telanon.info/sociedade/2017/06/06/24583/fim-da-greve-na-justica/>).

70 Intui-se que alguns dos conflitos têm a ver com a indisciplina laboral, alegando os sindicatos que muitas das imputações dos patrões são infundadas. Por exemplo, no sector de hotelaria, muitos conflitos teriam a ver com a prática dos trabalhadores de "*apanharem do lixo*" bens desperdiçados pela entidade patronal. E, em jeito de resposta às arguições dos empregadores, trabalhadores e dirigentes sindicais perguntarão porque é que um chefe de cozinha de um hotel tem de ser um expatriado.

nacional, no qual o dos trabalhadores são-tomenses devia pesar⁷¹. Todavia, o abuso da força de trabalho não é um exclusivo de patrões estrangeiros. Mercê do desequilíbrio na oferta e procura de mão-de-obra, por exemplo, empresas de serviços estendem arbitrariamente e ilegalmente os horários dos trabalhadores, o que ocorre sem o afloramento do paternalismo de outrora, sem indução de ideologias ou em resultado da proximidade social de patrões e empregados.

Por ora, não sabemos se viciosamente não prevalecem ecos de concepções de antanho relativas à baixa remuneração em função da presumida fraca prestação laboral. Entre alusões difusas à insuficiência de recursos de um país pobre, a abundância de mão-de-obra parece de tal ordem que não se atenta nos efeitos contraproducentes da usura do trabalho no futuro do arquipélago, onde, a menos que sujeitas, as pessoas certamente não aceitarão trabalhar por menos do que um valor sugerido pela esperança de virem a viver como os outros vivem noutras partes do mundo.

Notas finais

Qualquer estudo sobre o sindicalismo em São Tomé e Príncipe - que suscitará mais dúvidas do que respostas - obriga a sopesar as especificidades decorrentes da exiguidade física e social do arquipélago, assaz relevantes para os contornos das relações sociais e laborais. Mesmo quando os regimes políticos permitiram a existência de um mercado de mão-de-obra, este mercado foi, tanto ou mais do que noutros meios, distorcido pelos contornos dos relacionamentos na sociedade islenha.

Assim, quando se fala de trabalhadores, importa reter que esta noção requer especificação, porque poucos viverão só do seu salário ou de uma remuneração, a que juntam ou que substituem por réditos de outras actividades ou “esquemas”. Tal diminui a relevância do salário - e do trabalho - para a reprodução social da mão-de-obra e, mais importante, para a construção das expectativas de futuro. É neste quadro de indeterminação coletiva que operam os sindicatos, que, note-se, mostraram versatilidade política e social ao dialogarem com os ocupados no setor informal.

É difícil reconhecer valores a que trabalhadores - que há muito não conseguem obter ganhos a partir de ações reivindicativas - possam aderir. Também cumpre duvidar de que os sindicatos, embora prezados pela defesa dos trabalhadores, possam pugnar por um padrão de relações laborais reconhecidas e observadas pelos sindicalizados e, claro, pelos patrões, incluindo o Estado, para o qual o fosso entre a lei e a prática constitui a regra. Os governos preocupam-se com a neutralização da contestação sindical - mormente, com a imagem de incapacidade de o Estado satisfazer necessidades básicas -, mas não a temem, sabendo que pesa pouco politicamente.

Para além do eventual apoio, sobretudo, moral, às demandas e às lutas dos trabalhadores, a noção de que a atividade sindical implica também explorar a via da concertação social está arraigada nos dirigentes sindicais, cientes da complexidade técnica e social das questões laborais nas sociedades contemporâneas e predispostos a levar os sindicatos a participar na definição do desenvolvimento do país. Por exemplo, os sindicatos não enjeitarão a possibilidade ou a necessidade de concertação em vista da exposição da sociedade islenha às consequências sociais da liberalização económica, mormente, ao impacto da

⁷¹ Cf. Sapoz4, 2016. Central sindical de São Tome acusa Governo de estar pouco preocupado trabalhadores [consulta: 27 de fevereiro de 2018] disponível em http://24.sapo.pt/noticias/internacional/artigo/central-sindical-de-sao-tome-acusa-governo-de-estar-pouco-preocupado-trabalhadores_21629573.html.

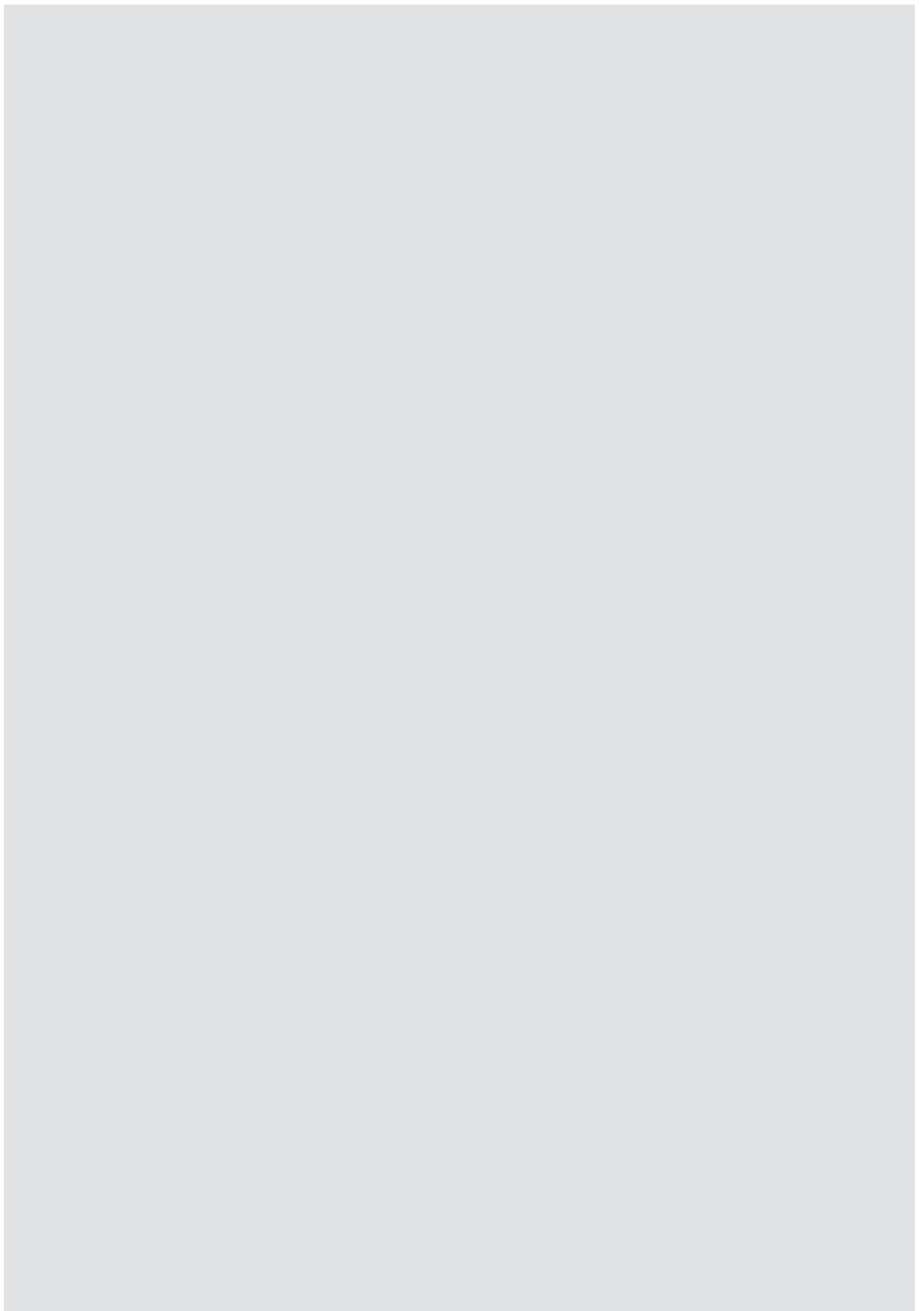
liberalização das trocas económicas na produção e no comércio locais. Diga-se, os governos, com maiores responsabilidades políticas, são mais esquivos à concertação social, seja por razões de tática política, seja pelo carácter inadequado e/ou errático das visões prospectivas para o país.

Para a avaliação dos rumos do sindicalismo em São Tomé e Príncipe importará, não apenas a evolução política do país - onde paulatinamente se firma uma deriva autoritária que não se apresenta como tal -, mas também a percepção acerca das possibilidades da ação dos trabalhadores. Por exemplo, importaria saber se se vêem como trabalhadores e solidários. Sem prejuízo da unidade circunstancial, resta saber se não pesa a influência da marginalidade, da atomização dos indivíduos, da dependência pessoal e, numa perspetiva mais geral, do “banho”, fatores que podem dar azo a um individualismo sem baias. Tal pode não prejudicar lutas laborais atidas a objectivos particulares, mas dificultará a inscrição do sindicalismo e, bem assim, de outros movimentos da sociedade na definição dos rumos do país, o que não será um bom presságio no tocante à salvaguarda dos direitos individuais e sociais.

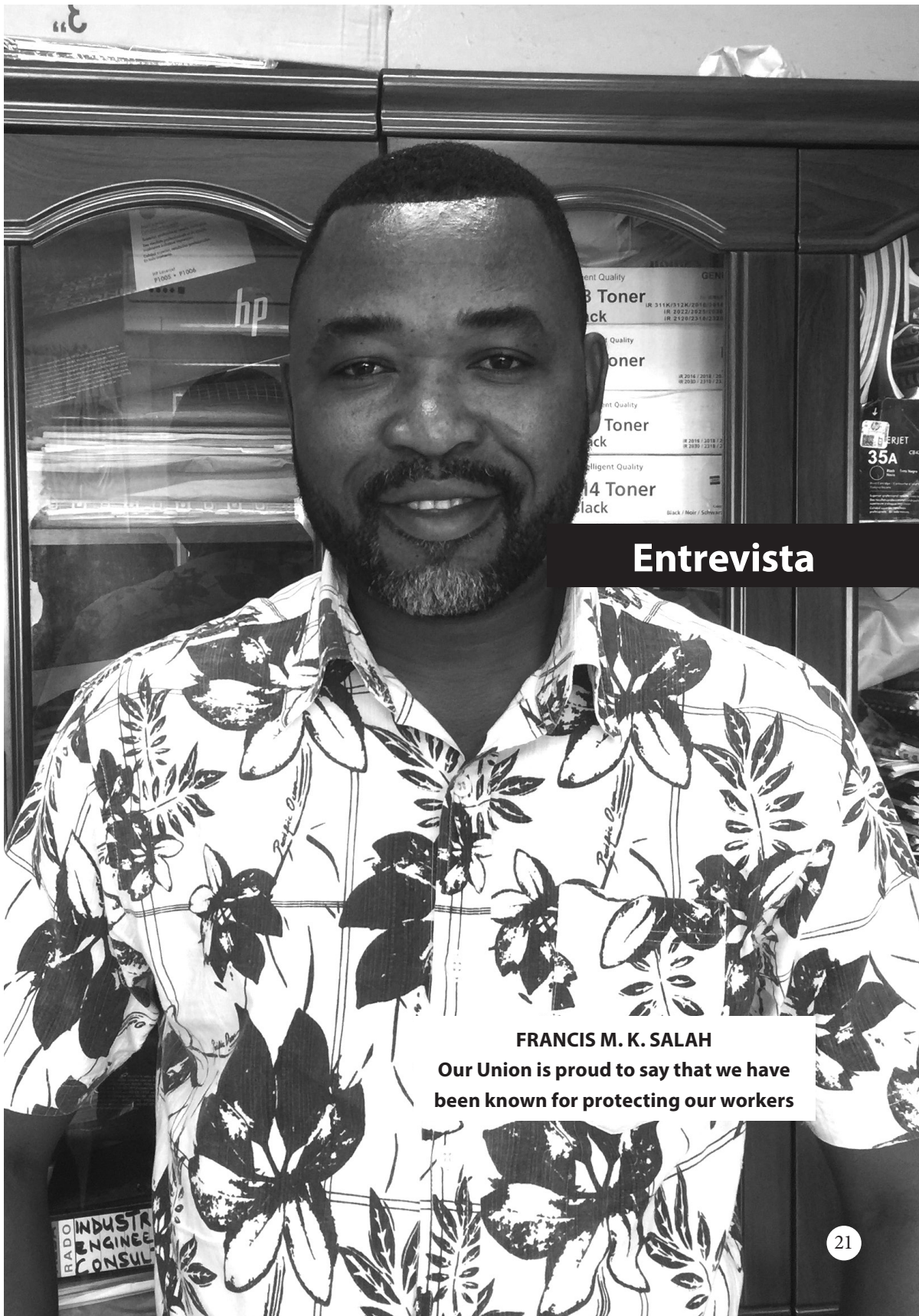
Referências bibliográficas

- Arnold, Guy (2005), *Africa. A Modern History*, Londres: Atlantic Books.
- A roça Rio do Ouro, uma empresa agrícola nacionalizada em S. Tomé e Príncipe* (s.d.), Lisboa: CIDAC.
- AAVV (2016), Sociedade civil e governação em São Tomé e Príncipe, [consulta em 26 de dezembro de 2016] disponível em https://issuu.com/acep_ongd/docs/livro___sociedade_civil_e_governar__.
- Bragança, Wilson (2007), Sindicalismo em STP [consulta: 25 de dezembro de 2016] disponível em <http://desenvolvimentostp.blogspot.pt/2007/11/sindicalismo-em-stp.html>.
- Cooper, Frederick (1987), La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française, 1935-1955. In: Agier, M., Copans, J. e Morice, A. (orgs.), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris: Karthala.
- Costa, Manuel Pinto da (1978), *Discursos*, São Tomé: AHSTP.
- Eyzaguirre, Pablo (1986), *Small Farmers and Estates in Sao Tome. West Africa*, Ph. D. dissertation, Yale University.
- Fontenau, Gérard (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Bruxelas: Couleur livres.
- Gorgulho, Carlos de Sousa (1946), *Relatório anual. Ano 1945*, S. Tomé: Imprensa Nacional de S. Tomé.
- Guibert, Jean Jacques (2004), Expérimentations et dialogue sur les politiques dans les villes du Sud. In: Gueye, Cheikh (dir.), *Villes du sud et pourtant eles fonctionnent!*, Dakar: Enda Editions.
- Harries, Patrick (1994), *Work, Culture and Identity. Migrants Laborers in Mozambique and South Africa, c.1860-1910*, Londres: James Currey.
- Keese, Alexander (2011), *Early Limits of Local Decolonization in São Tomé and Príncipe: From Colonial Abuses to Postcolonial Disappointment, 1945-1976*, *International Journal of African Historical Studies*, n.º 3, pp. 373-392

- Mbeki, Moeletsi (2009), *Architects of poverty. Why African Capitalism needs changing*, Joanesburgo: Picador Africa.
- M'Bokolo, Elikia (2007), *África Negra. História e civilizações do século XIX aos nossos dias*, tomo II, Lisboa: Colibri.
- Monteiro, Ricardo Vaz (1939), *Relatório do ano de 1938*, S. Tomé: Imprensa Nacional.
- Murteira, Mário (1960), *Sindicalismo e evolução social na África ao sul do Sara*, Lisboa: JIU.
- Nascimento, Augusto (2002), *Órfãos da Raça: Europeus entre a fortuna e a desventura no S. Tomé e Príncipe colonial*, S. Tomé: Instituto Camões.
- ____ (2014), *São Tomé e Príncipe: pelo trabalho, o homem novo e o socialismo contra os costumes da terra*, *Anuário Antropológico*, vol. 40, pp. 133-163.
- ____ (2015), A inelutável independência ou os (in)esperados ventos de mudança em São Tomé e Príncipe. In: Rosas, F., Machaqueiro, M. e Oliveira, P. (orgs.), *O Adeus ao Império, 40 anos de independências*, Nova Vega.
- Oppenheimer, Jochen (1993), *Vencimentos públicos em África no contexto do ajustamento estrutural*, Lisboa: CESA.
- Rabeherifara, Jean-Claude (1987), Réseaux sociaux et familiaux: détournement du salarial?. In: Agier, M., Copans, J. e Morice, A. (orgs.), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris: Karthala.
- Rodrigues, Cristina Udelsmann (2006), *O trabalho dignifica o homem. Estratégia de sobrevivência em Luanda*, Lisboa: Colibri.
- Rodrigues, Cristina Udelsmann e Bialoborska, Magdalena (2017), Organization and Representation of Informal Workers in São Tomé and Príncipe: State Agency and Sectoral Informal Alternatives. In *African Studies Quarterly* n.º 22, [consulta: 5 de março de 2018] disponível em <http://asq.africa.ufl.edu/previous-issues/volume-17/3024-2/>.
- Santo, Armindo Espírito (2008), *Economia de S. Tomé e Príncipe entre o regime do partido único e o multipartidarismo*, Lisboa: Colibri.
- ____ (2013), *Cabo Verde e S. Tomé e Príncipe. Empresariado como fator de desenvolvimento e transformação social. Outros olhares sobre a economia*, Lisboa: Gradiva.
- ____ (2015), *A primeira república*, 2 vols., Lisboa: Colibri.







Entrevista

FRANCIS M. K. SALAH

Our Union is proud to say that we have been known for protecting our workers



Francis M. K. Salah

Our Union is proud to say that we have been known for protecting our workers

Interview led by **Maciel Santos*** and **Marco Alvarez****

March 31, 2017

Francis Sallah is currently the Deputy General Secretary of the General Transport, Petroleum and Chemical Workers' Union in Ghana, a Trade-Union covering the Transport and the Petro-Chemical sectors.

Their actions and strikes fostering the demands of better wages/salaries for workers against some of the big multinational oil companies now operating in Ghana raised the image of the Union to be known in other parts of the world.

Francis Sallah took part in the Porto Conference "Trade unions and Labour in Africa" in March 2017 where he briefly described most of his Union activities in Ghana.

Maciel Santos/Marco Alvarez: You have mentioned that the General Transport, Petroleum and Chemical Workers' Union (GTPCWU) is an amalgamated union. Can you tell us which sectors are represented in this union?

Francis Sallah: In this union there are two major areas that we cover: the transport, and the petro-chemical sector.

The general transports is inclusive: the air and road transport are included. As regards the road transport we cover both the formal private and public sector. We do not cover the very informal sector because it is very amorphous. There is a different union that is in charge of that.

MS/MA: Is there a Union for the informal sector?

FS: Yes, and they try to foster their own struggles.

MS/MA: As for the petroleum: do you deal with the big corporations?

FS: Yes, we have Ente Nazionale Idrocarburi (ENI GHANA), Ghana National Gas Company (GNGC) and Ghana National Petroleum Corporation (GNPC), which is the regulator in the Oil and Gas industry and Unionised by the GTPCWU. We also have the service companies in the country and the only refinery that we have in Ghana, the Tema Oil Refinery (TOR). We also have the major Oil Marketing Companies (OMC's), which are Ghana Oil Company (GOIL), Total, and Shell, now Vivo Energy. They have been with us for a very long time now.

MS/MA: How many corporations are now Union-organised?

FS: Looking around there are forty organizations and counting. We are more than that but some organizations have folded up due to the downturn witnessed in Oil and Gas sector across the world. Before, we could count around fifty. But now we have forty or near forty because we are still having discussions to have some companies pay off redundancy packages to their workers

* CEAUP.

** CEAUP.

as these organisations have been affected by the downward prices of crude oil.

MS/MA: And as regards the number of affiliated members, what would be your estimate?

FS: Considering the road transport made up of Metro Mass Transit Ltd, Inter City State Transport Company (ISTC), Pergah Transport Ltd., the logistics sector made up of Antrak Ghana, Gateway Logistics Ltd, Bajfreight Ltd, Ghana Petroleum Tanker Drivers Union and aviation sector made up of KLM, Air Brussels, Kenya Airways and ground handling Services (Aviance Ghana Ltd) - we have over eight thousand members. We have other areas, as I told you, the petro-chemical sector.

MS/MA: Now, tell us something about how the union works. Tell me how the Board is composed, what the plenary does when in session, and who votes.

FS: The union goes to quadrennial delegates Conference which is held once in every four years. We elect the national officers, made up of the national chairman, the vice-chairmen, the second vice-chairwoman, a position which is preserved for women in our Constitution. The General Secretary, who is the Chief Executive, is also elected, as well as the Deputy General Secretary as the Deputy Chief Executive, who is myself. The two positions are full time officers. The first and second National Trustees are also elected. Of the seven officers who are elected every four years, five are part time officers so it's only the General Secretary and the Deputy General Secretary who are full time Officers but must also be elected back to office or otherwise. There are other Finance Committee Officers also appointed with a financial analyses background to help Management Committee manage the Union finances. We were elected nearly a year ago, in March 2016, and we have three more years to go.

We also have a National Executive Council (NEC) meeting two or three times a year, except when there is an emergency.

There is a constitution that guides the union. The NEC can take decisions in the absence of the Conference: NEC is the next highest decision-making body of the Union which meets two times in a year to pass budgets before money can be spent by the Union and to take other decisions on behalf of the Delegates Conference.

The Constitution says that in the absence of NEC, the Management Committee made up of 11 Officers, that is, the seven elected officers and other four Officers appointed at the Delegates Conference, meets intermittently and takes decisions on behalf of NEC. We have to keep in mind that if we want to call NEC at any time, we need to spend more.

Income: we solely depend on dues from the workers to run the Union. But there are some international donors who also support us with funds to run projects and training of our members and Officers because the Union usually lacks funds for all such activities

MS/MA: Let us talk about the Union income structure. What would you say is the percentage of Union dues relative to wages?

FS: Each member contributes two percent of his basic wage before taxes. That is by law. The check off is mandatory by law in the country.

When this is done, the local Union Executives take ten percent to run their local office. Fifteen percent goes to the Trades Union Congress (Ghana) and the remaining seventy-five percent comes to the National Union (GTPCWU).

MS/MA: How important are dues for the Union? Do they represent the whole income of the union or are there others?

FS: No, for us there is no other income now. We solely depend on the deductions from the workers. That is why the ten percent goes to local executives. We pay the salaries of the staff from the dues, we run the administration with it. We do not have any other means of income.

There are times when we realize that we are unable to run the secretariat because of lack of available funds. Sometimes we have international partners who sign contracts or deals with us for training and other items; they also support us. We have had this support for three years running in order to train our local staff and Union members as well as the elected local executives and to support the logistics of the office. But basically this is not used for salary purposes; just to reinforce the power of the union.

MS/MA: How many officers does the Union have on its payroll?

FS: We have seventeen staff members in the Union including the General Secretary and the Deputy General Secretary. We also pay monthly allowance for the nine part-time Officers.

MS/MA: And they are all paid out from the Union dues?

FS: All of them.

Industrial conflicts: it is the duty of the Union to go and negotiate

MS/MA: Now we come to industrial conflicts. When there is a conflict, who negotiates? The shop stewards or the Union officers?

FS: When it comes to negotiations, it is the Union's duty to negotiate. You know, nor-

mally the employees - even those elected at that level - are employees of the corporation. So if we leave them to negotiate on their own, we expose them to hazards and that is why it is the duty of the Union to go and negotiate. When it comes to negotiations on anything, it is the Union.

Local workers only handle internal grievances between themselves and their employer. We train them to handle those petty, petty things. When it gets to a point where the issues can not be handled by them, the Union goes in. We do not want to expose them to the ambiance of their employer. By law we have the Labour Act to operate from; by the Labour Act we are supposed to have the standard negotiations committee, comprising of the employer or the employers' representatives, the Union, the employees and their representatives. And once it is mandatory, the employer is obliged to make sure that we meet.

MS/MA: What about collective agreements?

FS: Now, when it comes to issues such as redundancies or terminations, we have a collective agreement that both parties are supposed to negotiate on and sign. In the absence of the collective agreement the Labour Act is what operates between the employer and the employee. The Act is wide; it has a wide range of issues but the collective agreement is directed to each industry. So, it contains all the laws about dispute procedures and grievance handling; we renegotiate the wages/salaries every year and other components are reviewed every other year to make sure that the employee's conditions of service are current. Then, we sign it. Now again, in the Act, if there are issues that you cannot address in the collective agreement, then you have to follow the Labour Act. But when you have it in the agreement, the collective agreement becomes superior to the Act.

Union environment: there are some corporations in which we have two separate conditions of service - one for the upper class and one for the lower class

MS/MA: One of the bigger problems in Portugal and in other European countries is what you can call the precarious workers. How is this dealt by the Union?

FS: It is a very frequent phenomenon in Ghana: precarious work is there. Now, our law is also clear: every worker can join a Union of their choice. So, whether you are a temporary worker, a casual worker or a paid by hour-worker, you are a worker; you can join a Union.

MS/MA: All workers, even the white-collar workers?

FS: There are no exceptions, the rights of a worker actually emanate from the Constitution of the Republic of Ghana and the Labour Act 2003: Act 651 addresses it.

Now, it does not matter how much money you have: about those high class people of the corporations the Labour Act says they may not join the Union, it does not say they cannot. Again, this comes to negotiations between the employer and the worker. If they still want to join the Union, the employer cannot stop them because that is the country's law.

So, if you get to some organizations, you'll realize that we have the junior staff, the basic category of union, but we also have the senior staff Union or the Professional Managerial Staff Union (PMSU). So, there are some corporations in which we have two separate conditions of service: one for the upper class and one for the other class.

MS/MA: Does the Union send its own newsletter or sort of information to the affiliates?

FS: We all try to work under the TUC of Ghana, which releases its quarterly BULLETIN. So, we feed them with issues from the various unions and then they use it to publish the quarterly BULLETIN.

MS/MA: Do you have staff training?

FS: Yes. It is our duty because of the changing dynamics in the industrial relations. We have to educate the workers. And we have even extended it to the local unions, as executives, because we are aware that technology is changing, the ways of managing are also changing. So, almost on a quarterly basis, sometimes once in every six months, depending on funds, we take them and try to help them because the General Secretary and the Deputy General Secretary cannot be everywhere. So, we have industrial relations offices.

In fact, that was where I grew up from. I was a mechanic in a transport company and then I was moved to become an Industrial Relations Officer of the Union. It was when the oil business started in the western region of Ghana. I was really from the ground and gathered all the necessary experience from where I was working as a Mechanic in Transport Company and became a Union Executive at the Local level. That was a challenge that I had and from there I moved on to become Deputy General Secretary at the Secretariat of the Union.

MS/MA: Now, about informatics and internet. Does the union have a wide access to internet and how is it used?

FS: Yes, the Union has an internet office. We have officers who handle all our internet issues. For instance, if you come to the secretariat now, you shall see that we have the administrative assistant secretary who is in charge of the internet. Information coming to the union goes directly there. The General Secretary and myself are supposed to have access to it. The two of us

and some other officers have access to it. So, we try to control it: not everybody can access the information out there.

MS/MA: About cooperatives: does the Union have any links to cooperative organisations?

FS: No, we do not have. We are not related to any at all. What we do is purely a Union activity, a Union business. So, we do not link to that.

Multinationals: this is Ghana; you are in; we work with you but it does not mean you should take us for granted

MS/MA: The last question is about the international affiliations of the GTP-CWU. Can you name them?

FS: We are affiliated to ITF (International Transport Workers Federation) based in the UK. We are also affiliated to LO-Norway and to IndustriAll. These are the three major international affiliates that we belong to.

Industri Energi¹ has been dealing with us for some time, since 2014, under LO-Norway, because of the extraction of oil. They have played a major role and help in training us on how to handle the multinationals in the Oil Sector. The Multinationals are very, very, stubborn. Those multinationals are kind of profit-oriented. They do not care to do anything at all. They can even buy their way out with the authorities.

MS/MA: Yes, the oil multinationals are giving you most of the trouble now. What is there to be done?

FS: We need to build a Union that is strong to handle those areas. And for now, our Union is proud to say we have been known for protecting our workers in the industry.

We try to foster a good relationship with the employer in the sense: this is Ghana; you are in; we work with you but it doesn't mean you should take us for granted. Some of them have been very stubborn. Very, very stubborn. And we have been able to handle them. We have not succeeded hundred per cent. At least, we are above 70 % mark.

We have problems in the oil sector now, so our power has slowed in that sector because if you do not have workers you cannot shout, you cannot make noise, you cannot properly protect them. So at this time we need to slow down a bit and get the workers back: then you will have your voice. That is the strategy we are adopting. When we have them then we can fight to protect them. They already know what we did for them whilst they were in employment.

Marginally, you could tell that most of them are happy with the Union. It is clear that some of them thought paying those two percent was too much. So, they are not eager to join the union. But when they realize that the oil sector is starting to go down and they will need somebody to negotiate for them, they quickly start joining the Union and of course, we shall have to help them. They will have appreciated what we have done for them so far. I think it is for a good cause.

1 Industri Energi is the LO Union for oil and enegery workers.





Entrevista

YAMOUSSA TOURÉ

**Parce que les syndicats c'est ça,
il faut que le travail sente dans tous les
secteurs que ses intérêts sont défendus**



Yamoussa Touré

Parce que les syndicats c'est ça, il faut que le travail sente dans tous les secteurs que ses intérêts sont défendus

Interview mené par **Maciel Santos*** et **Marco Alvarez***

31 Mars 2017

Yamoussa Touré est le secrétaire général de la Confédération Syndicale Autonome des Travailleurs et de Retraités de Guinée (COSATREG). Il a aussi participé au Colloque de Porto en Mars 2017.

Maciel Santos/Marco Alvarez: Quels sont les secteurs d'activité représentés dans la COSATREG?

Yamoussa Touré: Nous sommes dans tous les secteurs de la Guinée. Nous couvrons le secteur public, le secteur privé, le secteur mixte et le secteur des retraités.

MS/MA: Vous avez beaucoup de travailleurs d'industrie syndiqués?

YT: Bien sûr. Nous avons au total dans tous les secteurs, à la date, 550 534 adhérents. Nous sommes dans les secteurs de micro finance, de l'éducation, de la communication, de la santé, des transports. Aussi nous sommes dans le secteur des professeurs universitaires.

MS/MA: Parlons un peu de l'organique de la COSATREG.

YT: La COSATREG a une structure verticale et horizontale. Au plan vertical nous sommes installés dans le secteur professionnel. D'abord je vais commencer par le secteur de la communication où nous sommes installés de façon verticale parce que il y en a les sections syndicales de base et la Fédération professionnelle. Donc dans ce secteur nous avons plus de 80 mil. Il y'a l'Agence Nationale de presse, il y a la Radio Télévision guinéenne, etc.

* CEAUP.

** CEAUP.

Dans le secteur des retraités, ça varie parce que chaque année il y'a des retraités qui s'affilient. La Fédération nationale des retraités compte aujourd'hui au moins 600 000.

MS/MA: Mais comment 600.000? Donc, dans ce demi million dont tu parlais ne sont pas inclus les retraités.

YT: Les retraités, chaque année, ça change. La nouvelle évaluation on va la faire le mois prochain.

MS/MA: Ces syndicats et Fédérations de la COSATREG: comment s'articulent-ils avec la Confédération?

YT: Ils sont affiliés a la COSATREG au plan vertical, comme je disais tout à l'heure. Au plan horizontal, nous avons au niveau des régions, des préfectures et des municipalités, ce que on appelle les syndicats préfectorales de la COSATREG, qui sont installés dans trente trois préfectures de Guinée. Au plan horizontal, donc, nous avons huit régions naturelles où on a dit qu'il fallait installer ce que on appelle les Comités Régionaux.

MS/MA: Ces comités régionaux font l'agglomération des syndicats des régions?

YT: Voilà. C'est extrêmement important. Le Bureau Exécutif (BE) comprend 21 membres qui sont élus par les Fédérations et les Comités Régionaux. Chaque deux semaines il y a la réunion du BE.

MS/MA: Et les Congrès?

YT: Le Congrès renouvelle le BE tous les 5 ans. Les élus au niveaux de la base ont des mandats de deux ans, la Fédération de deux ans.

Aujourd'hui les cotisations représentent environ 60 %

MS/MA: Parlons un peu maintenant de la structure financière. Quel est le montant de la cotisation?

YT: Parfois nous encaissons, ça dépend, 50 millions, parce que tout le monde n'a pas le temps de payer la cotisation annuelle qui est fixée à 5 000 Francs Guinéens¹.

MS/MA: Les recettes des cotisations, ça fait quel pourcentage de votre revenu?

YT: Aujourd'hui les cotisations représentent environ 60 %. Pour le reste, 40 %, ça vient des sociétés partenaires qui nous sponsorisent. Le patronat aussi nous aide et fait des contributions, par exemple, à la fête du 1^{er} Mai.

MS/MA: Les grandes entreprises, aussi? Par exemple, les multinationales de la bauxite?

YT: Oui.

Quand le travailleur pose une réclamation de 20 % du salaire et que le patron accepte de donner 15 %, c'est mieux de suspendre un peu en attendant que les choses marchent

MS/MA: Parlons un peu des conflits. Dans les conflits, qui négocie: les fédérations, les comités ou la Confédération directement?

YT: Quand il y a des conflits au niveau des entreprises, il y a le syndicat de base professionnel qui traite avec l'entreprise. Par exemple, le syndicat de la CFAO Guinée², une société française. C'est un français qui en est le patron. Il a eu une grève là bas. On a demandé au syndicat de s'impliquer. Les travailleurs demandaient 20 % d'augmentation de salaire et de négociation en négociation ils ont pu aboutir à 15 % d'augmentation. Alors l'exécutif du syndicat a demandé de suspendre à ce niveau de 15 % : c'est ça, la coopération entre le patronat et les travailleurs. Quand le travailleur pose une réclamation de 20 % du salaire et que le patron accepte de donner 15 %, c'est mieux de suspendre un peu en attendant que les choses marchent. Donc chaque fois qu'il y a des conflits, d'abord ça commence par la base; quand la base négocie et trouve une solution consensuelle avec le patron, on est d'accord. Mais si il y a des difficultés et que le patron fait le têtù et ne veut pas respecter les travailleurs, à ce moment-là on appelle la Fédération qui va négocier avec la base. Si la Fédération ne peut pas, à ce moment-là ça remonte jusqu'à mon niveau. Quand c'est à mon niveau, alors c'est très sérieux. Donc les négociations sont structurées. Au niveau national si il y a un problème nationale comme la baisse du carburant - que le président ne voulait pas faire - là nous demandons à toutes les centrales syndicales, aux dix centrales, de s'unir. On a lancé une grève il n' y a pas longtemps pour le carburant.

Il y a aussi la nouvelle grille du salaire. En Février passé nous avons fait une grève générale. Toutes les écoles étaient fermées. À Conakry il y a eu un mort. Finalement le

¹ Environ 0,48 €.

² CFAO Motors Guinée: depuis 2004, le représentante en Guinée du groupe CFAO Automotive et distributeur exclusif de Suzuki, Bridgestone et Toyota.

Président a destitué le Ministre de l'Éducation et le Ministre de la Fonction Publique aussi.

MS/MA: Il y a des conventions collectives?

YT: Oui, dans certaines entreprises.

Le secteur informel s'est intéressé à nous parce que simplement nous sommes efficaces dans la défense de leurs intérêts

MS/MA: Bien sur, il y a en Guinée beaucoup de précarité.

YT: Bien sûr.

MS/MA: Et dans l'État, le grand patron, avez-vous réussi à la syndicalisation de tous les fonctionnaires?

YT: Il y'a le problème du syndicat de la police. On nous exhibe une loi que la police ne peut pas être syndiquée. On leur a dit: «mais monsieur, vous ne comprenez pas, la police c'est des paramilitaires, pas des militaires! Ils doivent avoir un syndicat pour défendre leurs intérêts». L'État Guinéen dit que la police fait partie de l'armée. On est en train de nous battre pour dire que cette loi n'est pas normale, qu'il faut l'éradiquer car la police c'est des fonctionnaires et doit avoir son syndicat.

MS/MA: Parlons maintenant de la communication entre la COSATREG et ses affiliés.

YT: Nous avons dans le bureau exécutif un secrétariat qui s'occupe de la communication, de l'information et des archives. C'est un de mes adjoints qui assure ce secrétariat. C'est un universitaire, spécialisé en communication. On n'a pas de problèmes. On fait des convocations à travers les médias pour les réunions au siège de la COSATREG. J'ai

laissé une commission en place pour les préparatifs pour le 1^{er} Mai, pour que cette journée soit marquante en Guinée. On va le fêter ensemble, avec les dix Centrales.

MS/MA: Tu viens de parler de la communication interne de la COSATREG mais je te demande qu'est ce que vous avez en place pour la communication vers l'extérieur. Par exemple, vous avez fait une grève en Février. À travers les media d'Europe, on n'a pas entendu parler de ça.

YT: Effectivement. Tu as parfaitement raison. Sur ce coté là il y a un déficit technique et on va profiter pour essayer de renforcer la communication au niveau des réseaux sociaux car c'est plus facile pour passer l'information au plan international. Parce qu'en Guinée les media ne sont pas tellement efficaces en matière de propagation de l'information.

MS/MA: Ta réponse nous ramène à une autre question: l'informatique et l'accès à l'internet. Qu'est que tu peux dire sur son usage à la COSATREG?

YT: C'est important, nous avons toujours besoin de l'information. Les outils informatiques que nous avons ne sont pas suffisants. Nous avons notre secrétaire général des retraités qui donne de très bonnes formations en informatique mais ce n'est pas suffisant. Il faut que nous renforçons la matière informatique.

MS/MA: Vous avez des écoles de cadres syndicaux?

YT: En Guinée ça n'existe pratiquement pas. C'est nous, à notre siège, qui les faisons. Quand nous avons besoin de faire de la formation on reçoit les gens la bas. Mais il n'y a pas d'écoles de formation en Guinée. On donne des cours. Et notre secrétaire général des retraités a édité un livre sur le mouvement syndical de Guinée.

MS/MA: Est-ce qu'il y a des coopératives associées au syndicats?

YT: Oui, c'est le secteur informel. Nous avons aujourd'hui cinq groupements féminins et aussi des artistes qui viennent s'affilier à la COSATREG. Le secteur informel s'est intéressé à nous parce que simplement nous sommes efficaces dans la défense de leurs intérêts. Parce que les syndicats c'est ça, il faut que le travail sente dans tous les secteurs que ses intérêts sont défendus.

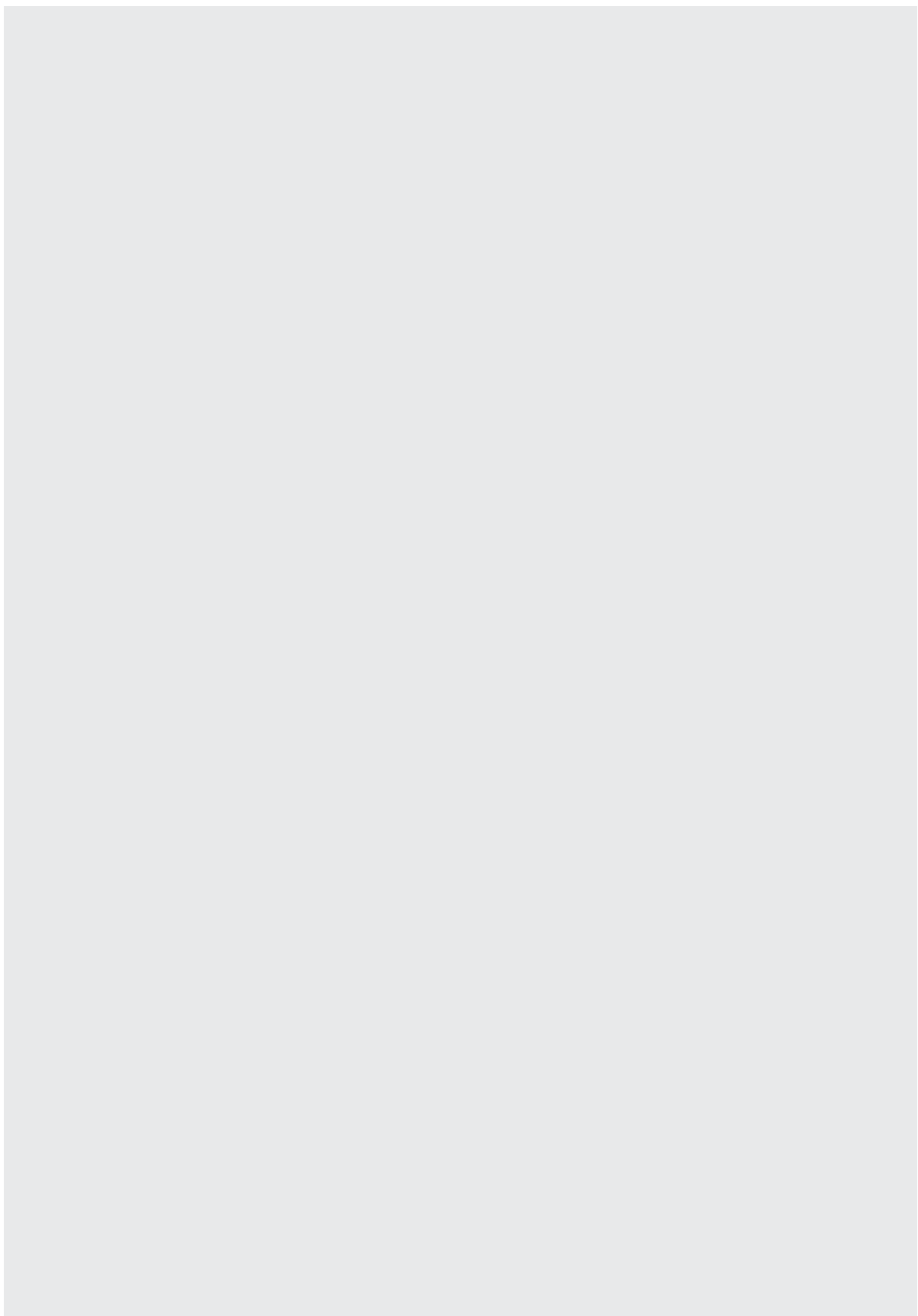
L'OUSA, si elle était efficace, devrait regrouper toutes les organisations syndicales africaines autour d'elle

MS/MA: La dernier groupe de questions c'est votre affiliation internationale.

YT: La COSATREG est affiliée à la Fédération Syndicale Mondiale (FSM).

MS/MA: Et qu'est-ce que tu peux dire sur le rapport entre la COSATREG et l'OUSA?

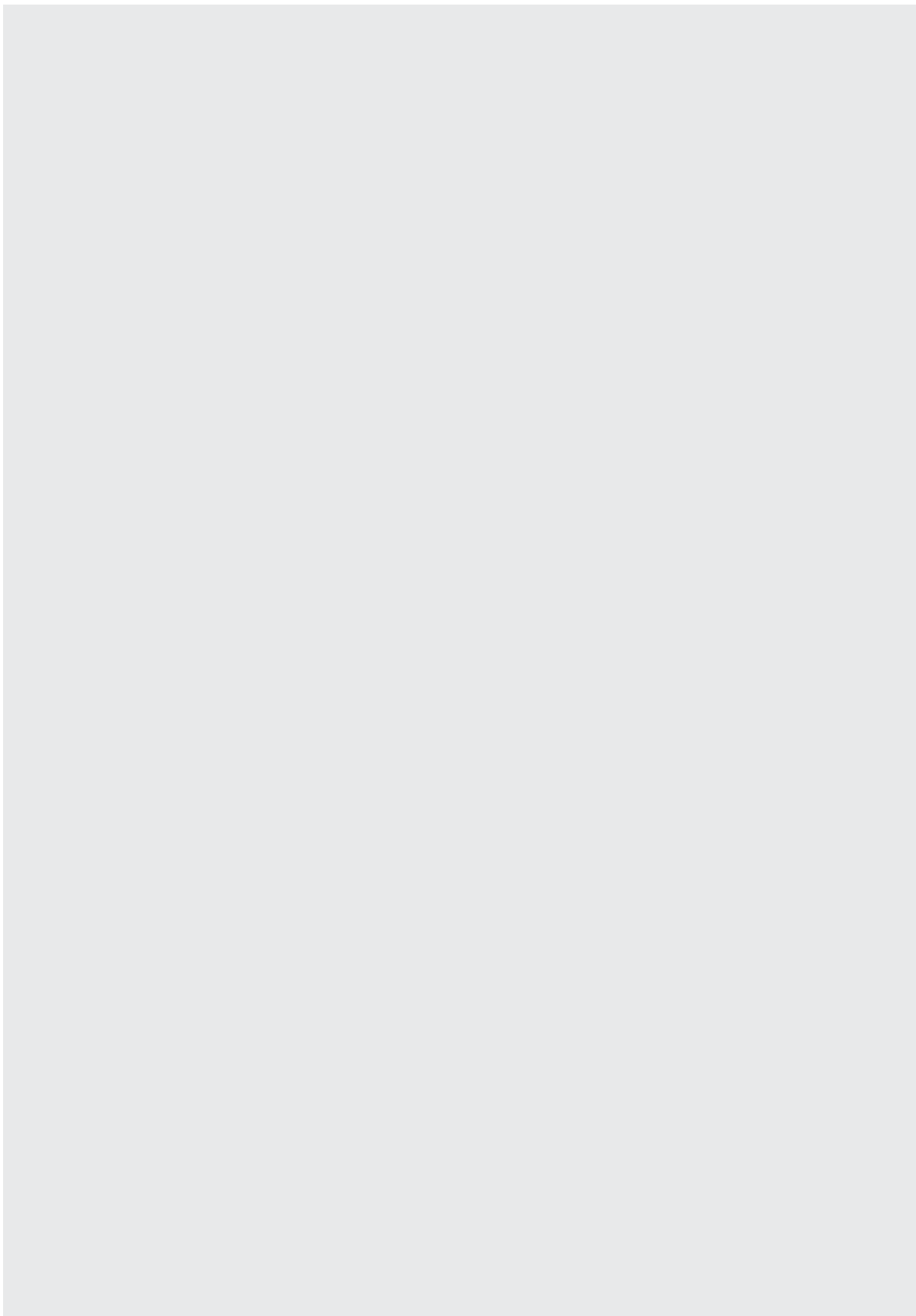
YT: La COSATREG n'a pas de rapport avec l'OUSA. Comme j'ai dit dans mon exposé (au Colloque), l'OUSA doit réviser ses fonctions institutionnelles. L'OUSA, si elle était efficace, devrait regrouper toutes les organisations syndicales africaines autour d'elle. Mais malheureusement les anciens syndicalistes africains sont jaloux de la création d'autres centrales. L'OUSA s'oppose à ce que les centrales africaines qui sont affiliées ailleurs s'intéressent à l'OUSA. Je ne comprends pas cette organisation, qui se veut panafricaine mais qui ne joue pas son rôle de renforcement de la capacité syndicale africaine. Je leur ai dit ça, à Istanbul.



Handwritten Arabic calligraphy in a dense, overlapping style, likely a form of Rika'at or a similar religious text. The script is highly stylized and fills the entire page.



Notas de Leitura



Fantasmagories, mythologies, nostalgies

René Pélissier

pp. 325-342

Généralités et regroupement de plusieurs pays

«La mémoire tue parfois la vie» disait la compagne du poète René Char, alors essayons ici d'en dégager, malgré tout, les bienfaits pour les générations à venir. Pourquoi? Parce que l'on va rencontrer dans cette chronique quelques spécimens d'auteurs qui l'exploitent, la détournent ou la détournent à leur profit. Feignons, donc, d'entrer dans leurs chimères, sans nous déguiser en professeur de la vérité vertueuse. Fluctuante dans ses multiples versions, avec ou sans ses voiles, l'Histoire peut aussi servir de détartrant puissant. Mais il est, hélas, toujours provisoire et jamais sans produits concurrents.

Dans le domaine des livres de poids et intimidants, la palme revient pour commencer à **The Palgrave Handbook of African Colonial and Postcolonial History**¹. Editée par Palgrave Macmillan, cette somme publiée par Springer Nature constitue une synthèse imposante, ambitieuse et nécessaire dans ses intentions. Elle occupe deux lourds volumes. Chacun des deux comporte 26 chapitres, soit au total 52 chapitres, dont l'énumération intégrale exigerait une page de la revue. Elle recueille les contributions d'auteurs anglophones de naissance (pour la plupart) ayant répondu à l'invitation des deux maîtres d'œuvre d'origine africaine qui sont professeurs dans deux universités américaines. Pour essayer de combler les trous, ils ont fait appel à quelques africanistes blancs et peut-être africains-américains et à une petite poignée d'Européens homéopathiques pour montrer que l'on n'est pas sectaire. Parmi les grands thèmes retenus, citons les suivants: écologie, administration, esclavage, économie, études de genre, christianisme, éducation, médecine, urbanisme, migrations, enfance, littérature, arts, politiques internes et externes, colonialisme, historiographie, guerre froide, sécessionnisme, relations avec les grandes puissances, diaspora, théologie, panafricanisme, sexualité, sports, médias, etc. Un seul chapitre concerne l'administration, l'économie et la société dans l'Impérialisme africain de Lisbonne, de 1900 à 1975, dont l'auteur sait de quoi il parle et est compétent en langues autres que l'anglais, ce qui fait que sa bibliographie ne contient pas certaines monstruosité orthographiques que l'on retrouve dans au moins une contribution non relue.

En résumé, dans son encyclopédisme militant, ce texte pourra trouver sa place dans certaines high schools et universités à prédominance afro-américaine, plus dans quelques pays linguistiquement vassaux. Cela fera déjà une belle clientèle non rebutée par le prix - justifié, d'ailleurs. Reste à savoir si les bibliothèques des anciennes métropoles européennes y trouveront leur retour sur investissement. Et les africanistes ou autres spécia-

¹ Shanguhya, Martin S. & Falola, Toyin (coord.) (2018), **The Palgrave Handbook of African Colonial and Postcolonial History**, Heidelberg (Allemagne), Springer Nature, Vol. I **Colonial Africa**, pp. XXXI-657; Vol. II **Postcolonial Africa**, pp. XXXI-(659-1369).

listes exigeants n'auraient-ils pas aimé quelques développements moins conciliants sur l'explosion démographique incontrôlée, le rôle des forces armées, la corruption, le tribalisme, l'exode rural, la fuite des cerveaux, les «démocraties» et quelques autres thèmes douloureux? Mais, dira-t-on, la démarche encyclopédique à vocation propédeutique ne vise pas le même public que celui des ONG. Soit, et passons à deux exemples d'un *coming out* historiographique au Portugal. Ils affichent la couleur, dès l'introduction. Avec eux, c'est sans ambiguïté. **História a História. África**² consiste en la transcription annotée de la présentation orale d'une série télévisée portugaise, destinée à un grand public qui a, plus ou moins, été bercé par les chimères de l'historiographie ultranationaliste et leur persistance à l'école depuis 1974. C'est donc un travail de dégrisement ou de désintoxication qui démonte les «vérités» de l'Estado Novo et de ses prédécesseurs, que l'auteur remplace parfois par une vision diamétralement ouverte à certaines thèses, si fragiles soient-elles, des nationalistes africains actuels, dans leur période initiale. Il consacre donc tout un chapitre à des thèmes aussi variés que: 1.º) l'occupation effective (la «pacification»), démolissant du même coup le culte des héros; 2.º) l'échafaudage législatif de Salazar; 3.º) la Casa dos Estudantes do Império; 4.º) le rôle de la PIDE en Afrique; 5.º) Norton de Matos en Angola; 6.º) la Diamang; 7.º) les révoltes de 1961 en Angola; 8.º) le colonat du Limpopo; 9.º) Cahora Bassa; 10.º) les bouleversements de 1974; 11.º) la pseudo-guerre de Batepá (14 pages pour un épisode aussi controversé, bref et limité à São Tomé); 12.º) la guerre de Guinée [14 pages aussi, pour un drame d'une tout autre ampleur dans le temps (1963-1974) et l'espace]; 13.º) et finalement l'exode des «*retornados*» dont Fernando Rosas souligne le succès logistique, vu de Lisbonne.

En filigrane, le choix des sujets abordés semble avoir été établi en fonction des intérêts prêtés aux générations actuelles. Les sacrifices des militaires envoyés en Afrique ne sont pas sa préoccupation majeure. Au crédit de ce livre de grande vulgarisation, on dira qu'il était et reste nécessaire, car les vieux fantômes du roman colonial portugais sont immortels. Apparemment! Bonnes illustrations.

Racismo em português. O lado esquecido do colonialismo³. Le texte est celui d'une journaliste portugaise s'étant rendue dans les cinq PALOP pour interroger quelques dizaines de locaux sur les manifestations de racisme dans leur pays et en Métropole. Son but est de démontrer que les Portugais sont, eux aussi, racistes et qu'ils ont, volontairement ou non, par leur politique ou leur comportement, contaminé les populations. Ce parti pris vise à combattre là aussi l'enseignement colonialiste dispensé naguère. L'enquête empirique à laquelle elle s'est livrée révèle que le racisme ordinaire peut être anti-blanc, anti-métis ou anti-noir, selon les attitudes et les réponses des protagonistes de son échantillon. Parmi les «surprises» mémorables, c'est au Mozambique que l'auteure découvre que c'est dans cette ancienne colonie que la population est la moins raciste à l'égard des blancs, l'Angola se situant à l'opposé. Ces résultats attendent des confirmations fondées sur des méthodes plus scientifiques, mais il est clair que chacun d'entre nous est toujours l'auteur ou la victime d'une manifestation plus ou moins accentuée d'un racisme déclaré ou tacite. Il est bon que ce soit une Portugaise qui l'affirme sans restriction mentale et non plus un étranger «malintentionné».

2 Rosas, Fernando (2018), *História a História. África*, Lisboa: Tinta da China & RTP Edições, pp. 199, photos noir et blanc.

3 Henriques, Joana Gorjão (2016), *Racismo em português. O lado esquecido do colonialismo*, Lisboa: Tinta da China, pp. 230.

Poursuivons vers un domaine très rarement visité: l'histoire coloniale comparée, en raison soit de la paresse, soit de l'ignorance linguistique ou, tout simplement, de l'absence de la documentation nécessaire dans les bibliothèques, à la disposition de qui voudrait se lancer dans les pas de l'auteur de **Colonies de peuplement. Afrique, XIX^e-XX^e siècles**⁴. Comment dans les ex-métropoles pourrait-on mettre en parallèle ce qui se passait dans les colonies des concurrents, alors que les pseudos centres de recherche locaux n'ont même pas tous les textes étrangers concernant leurs propres colonies nationales? Allez trouver, par exemple, quelqu'un au Portugal qui voudrait, à partir des seules universités de Lisbonne ou de Porto, se lancer dans une étude approfondie de la colonisation britannique dans les deux Rhodésies ou de l'italienne dans le Dodécannèse, voire de l'espagnole aux Philippines ou, plus proche géographiquement, de l'allemande en Afrique orientale? Mais même dans des pays plus riches, le comparatisme, et l'histoire coloniale connectée ne tentent pas les amateurs. Il n'y a qu'à voir les thèmes retenus de nos jours par les doctorants en France et savoir pourquoi, lorsque nous nous sommes intéressé en profondeur à la colonisation portugaise moderne au milieu de la décennie 1960-1970, il nous a fallu acheter les centaines de livres et les revues qui n'existaient pas à Paris, à l'époque.

Il convient à cet égard de rendre hommage à un historien universitaire (Ecole normale supérieure) qui, le premier, a compris qu'un exercice aussi complexe que l'étude de la figure du colon européen en Afrique ne prenait tout son sens que si on le traitait en regardant ce qui se passait hors des frontières tracées par les différents dépeceurs de l'Afrique. Le livre présenté dans cette sous-section est donc le résultat d'un travail de recherche colossal et, à ce jour, unique en français de par sa minutie. Il analyse l'évolution économique et politique des communautés de colons blancs installés à demeure en Algérie (et subsidiairement au Maroc et en Tunisie), de Boers et de Britanniques en Afrique du Sud (avec ses prolongements vers le Nord), d'Allemands au Sud-Ouest africain, d'Italiens en Libye et dans les deux terrains de chasses impériales de l'Éthiopie (Érythrée et Somalie) et, marginalement, de Belges au Congo l'époldien. Pour le lecteur lusophone, c'est la part accordée aux colons en Angola et au Mozambique qu'il doit retenir. C'est vraiment d'une longueur et d'une finesse inhabituelles. Nous n'osons pas en dire tout le bien qu'elle mérite car nos appréciations élogieuses à ce sujet contrarieraient l'éthique professionnelle que doit observer le critique, étant donné que la partie angolaise est fondée uniquement sur ce que nous avons publié, il y a quarante ans, dans les centaines de pages pertinentes de notre *Colonie du Minotaure* et du *Naufrage des Caravelles*, Editions Péliissier, 1979-1980 (jamais traduites en portugais).

C'est donc une plongée vertigineuse dans la sociologie et occasionnellement la psychologie d'émigrants sédentarisés et parfois agressifs à l'égard des autorités métropolitaines et des Africains, plus ou moins spoliés ou réduits au rôle de manœuvres indispensables, mais potentiellement dangereux. Joël Michel ne semble pas porter dans son cœur les colons d'Algérie (en particulier) dont il dénonce les méthodes ayant permis à de pauvres bougres de devenir provisoirement les maîtres d'une grande partie du foncier et des premiers occupants du sol. Pour une colonisation tardive comme la portugaise en Afrique centre-australe, les problèmes étaient surtout liés à la fiscalité et au travail obligatoire des *indigenas*. Le peuplement urbain des métropolitains, en pleine expansion, à partir de 1961, était surtout en voie de consolidation inachevée en 1974. Lutter contre les horloges a souvent été l'un des traits de la colonisation portugaise dans le monde.

4 Michel, Joël (2018), **Colonies de peuplement. Afrique, XIX^e-XX^e siècles**, Paris: CNRS Editions, pp. 417, index.

Enchaînons avec une auteure espagnole écrivant en portugais et qui est incontestablement une experte des relations diplomatiques «ouvertes» ou «clandestines» entre Madrid et Lisbonne, à propos de l'Afrique salazariste. **A PIDE no Xadrez Africano**⁵ est une extension de sa spécialité. Elle met en scène un membre important de la PIDE, tourné vers le recueil de l'information propre à couper l'herbe sous le pied des mouvements nationalistes en lutte contre le colonialisme et les militaires portugais en campagne pour le maintenir. On le voit en activité en Angola, à Brazzaville, Kinshasa, Lourenço Marques et surtout à Bissau sous Spínola, et dans les conversations secrètes avec le Sénégal et le Zaïre, sans parler de la Rhodésie. La force du livre provient de la mémoire de l'*Inspector*, appuyée par un travail sérieux dans les Archives compétentes de Lisbonne, Madrid et françaises. Cette éminence grise des hautes sphères «pidesques» nous confirme dans notre opinion sur l'efficacité internationale de la PIDE. Accessoirement, on apprend quelques éléments sur l'«évaporation» des agents de l'organisation en 1974, et leur sort assez confortable avant leur fuite vers l'Afrique du Sud et leur reconversion professionnelle.

Chez le même éditeur, on signale la deuxième édition de **Diplomacia Peninsular e operações secretas**⁶ qui avait été publiée sous le même titre en 2013 et dont nos commentaires plutôt positifs ont été repris dans René Pélissier, *Portugal-Afrique-Pacifique*, Editions Pélissier, Orgeval, 2015, p. 479. Restons dans les rééditions, mais avec celles qui sont augmentées et, à ce titre, sont plus utiles que les princeps lorsqu'il s'agit d'une bibliographie en cours.

Bibliografia sobre o fim do Império⁷ en est à sa troisième mouture, ce qui est encourageant puisqu'elle enregistre 632 auteurs, alors qu'elle n'en avait que 272 dans sa version initiale. L'Angola revendique 193 auteurs, la Guinée douloureuse 149 et le Mozambique 122, reflétant ainsi l'intensité relative des combats, la durée des opérations, la couverture médiatique, les effectifs militaires engagés, etc. Plus ou moins, car pour dresser des tableaux comparatifs satisfaisants il faudrait connaître le nombre d'auteurs «*retornados*» et vérifier si tous les livres cités correspondent vraiment à la «fin de l'Empire». C'est-à-dire que le maître d'œuvre du fascicule a eu réellement chaque titre entre les mains. Nous qui n'avons pas cette possibilité, nous avons quelques doutes sur le bien-fondé d'inclure - mais nous pouvons nous tromper - une *Descida do Amazonas* (1637-38 selon le dictionnaire Larousse) dans un Império qui pour nous s'arrête en 1975-1976, en Afrique et à Timor. Le risque en acceptant des entrées non lues est de trop faire confiance aux informations non contrôlées. Telle quelle, la troisième édition doit cependant être tenue comme un sérieux point de départ vers une «exhaustivité» irréalisable dans l'immédiat. Mais saluons l'effort du compilateur qui, s'il parvient à atteindre un jour son objectif, aura regroupé probablement 8 à 900 auteurs, tant portugais qu'étrangers. Courage pour la 4^{ème} édition, mais avec des limites temporelles clairement définies!

Avec John P. Cann nous sommes en territoire connu. Son **Portuguese Commandos**⁸ est dans la même veine que ses gros ouvrages antérieurs: l'exaltation et la glorification des

5 Tiscar, Maria José (2017), **A PIDE no Xadrez Africano. Angola, Zaire, Guiné, Moçambique. Conversas com o Inspector Fragoso Allas**, Lisboa: Edições Colibri, pp. 353 dont 20 pages de photos noir et blanc et 50 pages de documents secrets, index.

6 Tiscar, Maria José (2017), **Diplomacia Peninsular e operações secretas na Guerra colonial**, Lisboa: Edições Colibri, pp. 457.

7 Cunha, Manuel Barão da (2018), **Bibliografia sobre o fim do Império, 3.ª edição**, Linda-a-Velha: DG edições, Oeiras, Programa Fim do Império, pp. 65.

8 Cann, John P. (2016), **Portuguese Commandos. Feared Insurgent Hunters. 1961-1974**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusé également par Casemate (Oxford), pp. 64, photos noir et blanc.

troupes portugaises et en particulier des troupes de choc en Afrique de 1961 à 1974. Il fait semblant d'ignorer ou de tenir pour négligeables les études ou témoignages contraires à ses conclusions, ne s'appuyant que sur les archives officielles portugaises de l'époque et les souvenirs et points de vue des officiers supérieurs portugais survivants. Mais il n'écrit jamais de livres inutiles, car il a le génie des détails peu connus des spécialistes. On apprend ainsi que les *comandos* (au fil des années environ 9 000 hommes surentraînés) enregistrèrent 357 morts, 28 disparus, 771 blessés au combat, soit environ 10 % des pertes totales de l'Armée de Terre en Afrique. Chiffres à confirmer. Comme son lectorat est captif de la bravoure des soldats exotiques, il lui en fournit une brassée sans trop se soucier des dégâts psychiques invisibles ou sous-jacents. Sans tomber dans une propagande ridicule chantant, contre vents et marées, les louanges de la guérilla (jusqu'à l'in vraisemblance), certains auteurs américains ont établi un équilibre plus réaliste (cf. Thomas H. Henriksen et son étude sur la guerre d'indépendance au Mozambique, 1964-1974). Qu'elle ait duré aussi longtemps dans un terrain aussi hostile que le Nord-Mozambique trahit l'excellence des troupes d'élite portugaises, aussi bien que la faiblesse du FRELIMO, malgré tous ses appuis extérieurs et les sentiments d'une grande partie de la population africaine.

Continuons avec John P. Cann: **The Paras**⁹ est du même tonneau et avec les mêmes objectifs. Mais il s'est surpassé en faisant l'historique des tout premiers parachutistes portugais, sous l'égide des Australiens à Timor pendant la Deuxième Guerre mondiale, avant d'enchaîner plus classiquement sur les unités employées dans les trois colonies continentales africaines. Il présente à cet égard des détails sur la mort (25 septembre 1968) du Dr. Américo Boavida (MPLA) qui sont en contradiction avec la version édulcorée du MPLA, dans sa base de Hanoi II, au Sud-Est Angola. Comme il ne cite pas le témoignage (reportage) du livre de Don Barnett (qui était sur place), il n'y a pas de vérité moyenne avec lui. La neutralité est une variable d'ajustement dans ses pages. En 1975, il y avait quatre bataillons de *paras*, selon lui, déployés en Afrique (environ 1 900 hommes). On estime leurs pertes au combat à 160 morts pendant la guerre de 1961-1974. On doit, également, lire ce texte pour avoir une version unilatérale qui rend hommage au général Kaulza de Arriaga. Pourquoi pas, au point où nous en sommes?

Comme chacun sait, les photographes ont joué un grand rôle dans la guerre de propagande livrée par les deux camps en 1961-1974. Du côté portugais, nous recommandons **Africa. Quatro ases e uma dama**¹⁰. Le thème mineur du livre est, évidemment, les combats, mais peu et pas seulement, car on y rencontre maintes vues consacrées au quotidien du soldat et aux populations locales bouleversées par les «*acontecimentos*». Deux des cinq auteurs sont des reporters de guerre, deux autres des jeunes officiers, photographes amateurs, et la «*dama*» une artiste (peinture, sculpture), mais aussi dessinatrice, gastronome et naturaliste (amie des baobabs). Les PALOP sont tous concernés et quelques centaines de milliers de Portugais avec eux, ce qui fait pas mal de monde, de part et d'autre des nostalgies. Certains commentaires dans le texte ont de l'importance du point de vue historique.

9 Cann, John P. (2016), **The Paras. Portugal's First Elite Force in Africa, 1961-1974**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusé également par Casemate (Oxford), pp. 72, photos noir et blanc.

10 Farinha, Fernando & Gouveia, Daniel & Falcão, Conde & Cunha, Pedro & Morais, Maria (2017), **África. Quatro ases e uma dama**, Lisboa: Âncora Editora, Oeiras, Programa Fim do Império, pp. 184, nombreuses photos noir et blanc et couleur.

Arrive maintenant un bloc d'origine ou d'obédience sud-africaine, avec en premier **Biafra's War 1967-1970**¹¹. C'est du Venter traditionnel qui continue à publier à un rythme de mitrailleuse. Lui, c'est un vieux reporter de guerre et il aime ça. Fidèle à ses habitudes, il préfère un assemblage de chapitres impressionnistes à un récit structuré. Nous nous attendions à voir quelques échappées sur le pont aérien São Tomé-Biafra. En fait, il y a peu de chose sur le rôle stratégique du Portugal dans ce conflit qui empeste le pétrole, pour se solder par peut-être un million de morts (de faim et de maladies pour la plupart). Toutefois, on relève un chapitre sur l'infrastructure et l'organisation «clandestine» des compagnies d'aviation, improvisées pour acheminer armes et alimentation à partir de Lisbonne, Bissau et São Tomé, et également la reproduction d'un article sur les souvenirs d'un pilote mercenaire portugais.

Avec d'autres ambitions, un historien féru d'histoire militaire autocentrée sur l'Afrique du Sud, Ian van der Waag¹², nous surprend par son approche. L'intéressent, non les combats livrés par ses concitoyens depuis la guerre des Boers, jusqu'à la fin de l'apartheid, mais l'évolution et le rôle de leur Armée nationale, notamment en matière de politique de défense. De ce fait, il n'attribue que quelques pages (pp. 245-282) aux interventions répétées de l'Afrique du Sud en Namibie et en Angola. Des toponymes comme Cuito Cuanavale, Lomba, etc., hauts-lieux de la mythologie martiale habituelle depuis 1975, ne sont même pas répertoriés dans l'index. Pas de panégyrique: presque tout porte sur les structures!

On pensera tout ce qu'on voudra de l'acharnement des Afrikaners à poursuivre une idée ou un concept jusqu'à épuisement des lecteurs, mais on peut affirmer qu'il y a dans la culture de la population blanche locale un public étonnamment large pour s'intéresser à des théories militaires qui ailleurs dans des Etats beaucoup plus puissants que l'Afrique du Sud, sont réservées à une élite d'officiers supérieurs. A preuve le concept de la «Mobile Warfare», dont l'invention est revendiquée par Roland de Vries (et ses émules ou admirateurs) qui remporta quelques victoires de ses blindés en Angola. Maintenant ils en sont à chercher à l'exporter dans toute l'Afrique ayant des forces armées modernes de quelque envergure. **Mobile Warfare for Africa. On the Successful Conduct of Wars in Africa and Beyond**¹³ est une sorte d'«ovni» dans l'édition spécialisée.

Les frères Castro et le commandement de l'Armée angolaise continuaient et continuent à soutenir qu'ils ont battu les Sud-Africains, mais les auteurs dans la mouvance de Roland de Vries en sont dorénavant à donner aux armées africaines des recettes ou des conseils pour gagner leurs combats contre les mouvements insurrectionnels intérieurs ou leurs ennemis extérieurs. Nous n'avons pas les compétences nécessaires pour trancher dans ces querelles de stratèges en chambre ou, plus modestement, de tacticiens du terrain. Ce qui est à notre portée, au vu de l'**Atlas** et de sa richesses cartographique exceptionnelle, c'est de dire que seule l'Afrique du Sud, même militairement dégraissée, est capable de suivre «de sa fenêtre» tous les conflits qui ont ravagé le continent noir et le déchirent (y compris en République centre-africaine ou dans les confrontations Erythrée-Ethiopie),

11 Venter, Al J. (2018), **Biafra's War 1967-1970. A tribal conflict in Nigeria that left a million dead**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusé également par Casemate (Oxford), pp. 314 + 16 p. de planches couleur, nombreuses photos noir et blanc.

12 Van der Waag, Ian (2018), **A Military History of Modern South Africa**, Abingdon (Angleterre): Casemate UK, pp. XIII-388 + 16 p. de planches noir et blanc.

13 De Vries, Roland & Burger, Camille & Steenkamp, Willem (2017), **Mobile Warfare for Africa. On the Successful Conduct of Wars in Africa and Beyond - Lessons learned from the South African Border War**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusés également par Casemate (Oxford), Vol. 1, pp. 390, illustrations noir et blanc. Vol. II **Atlas**, pp. 96 dont 36 cartes noir et blanc et couleur et 26 p. de photos et illustrations couleur.

voire beaucoup plus loin. Un ouvrage difficile à lire mais qui pourrait peut-être à la longue se trouver dans les bibliothèques des états-majors d'au moins 50 pays dans les années à venir. Ou est-ce un «pipe dream» d'anciens officiers en retraite?

Toujours dans le même registre des livres qui englobent plusieurs pays sous une même couverture et qui sont à cheval sur la guerre hors frontières en Afrique centre-australe, on se doit de signaler des épisodes vécus ou racontés à l'auteur par des participants fiers d'avoir été mêlés à des faits d'armes. Le cas le moins croyable (mais il est vrai) est celui de Dave Barr qui, lui, est un maniaque du danger et des extrêmes: il aime la guerre et la discipline la plus rigide et la plus dure qu'on impose aux soldats d'élite pour s'y préparer. **Four Flags**¹⁴ comporte un sous-titre propre à décrire l'odyssée d'un soldat professionnel qui s'engage à 17 ans dans le corps des Marines américains, combat au Vietnam sous son drapeau, puis, inadapté à la vie civile, émigre clandestinement en Israël... pour s'engager dans les parachutistes. Même l'apprentissage de l'hébreu ne parvient pas à satisfaire son goût des défis qu'il semble collectionner. Son temps terminé, il part en Rhodésie en lutte contre les nationalistes africains. Pas beaucoup de tendres éphèbes parmi les mercenaires de l'époque (1979-1980)! Et, là aussi, ce n'est pas assez pour lui. Alors il part en Afrique du Sud où la SADF lui ouvre les bras et il retrouve le danger dans les unités les plus entraînées physiquement qui lui offrent une sorte de béatitude existentielle. Jusqu'au jour où il saute en 1981 sur une mine en Angola. Et commence pour lui son chemin de croix dans les hôpitaux militaires où, après vingt opérations, on finira par l'amputer partiellement des deux jambes. Mais il réclame à cor et à cri sa réintégration dans une unité combattante et finira, une fois appareillé, par l'obtenir dans un véhicule blindé. On l'a introduit ici car il témoigne de l'environnement qui entourait les activités militaires de Pretoria en Namibie et au Sud-Angola. De bagarreur alcoolique, il est devenu le motocycliste de l'impossible, capable de conduire une grosse moto autour du monde (83.000 miles) ou de traverser avec elle l'Europe et toute la Sibérie en hiver. Et il écrit dans une langue magnifique pour raconter sa vie d'aventurier en uniforme tropical.

Green Leader¹⁵ oriente le lecteur vers l'inextinguible nostalgie des Rhodésiens blancs en exil. Abattre, le 3 septembre 1978, un avion civil d'Air Rhodesia et massacrer au sol les survivants, sur ordre de Joshua Nkomo, chef de la ZAPU, basé en Zambie, n'était pas un crime de guerre que les autorités blanches de Salisbury allaient accepter sans riposter. L'essentiel de la monographie est consacré à l'opération (19 octobre 1978) de représailles que son aviation militaire et les troupes surentraînées qu'elle embarqua, montèrent contre les bases et les camps de Nkomo en Zambie. Il est difficile de prendre pour argent comptant les chiffres avancés par l'auteur de 500-1.500 (?) morts. Moins connu est un deuxième acte de guerre ordonné par Nkomo qui fait abattre par un missile soviétique en février 1979 un appareil de la ligne régulière Kariba-Salisbury: 59 morts, pas de survivants! Entre en scène de ce fait un autre belligérant: l'Angola du MPLA qui a accepté que les Soviétiques et les Cubains entraînent sur son territoire une partie des guérilleros de Nkomo, dont son principal camp se situe près de Luso/Luena, à 950 km de la frontière rhodésienne. On est là à la limite du rayon d'action des appareils obsolètes des aviateurs rhodésiens qui se font donc aider par les Sud-Africains, à la fin de février 1979. L'auteur a délibérément sacrifié

14 Barr, Dave (2017), *Four Flags. The Odyssey of a Professional Soldier. Part 2 - Rhodesian Security Forces, 1979-1980; South African Defense Force, 1981-1983*, Solihull (Angleterre): Helion & Compagny, pp. 365 dont plusieurs photos noir et blanc.

15 Pringle, Ian (2016), *Green Leader. Operation Gatling. The Rhodesian Military's Response to the Viscount Tragedy*, Solihull (Angleterre): Helion & Company, pp. 242 dont plusieurs photos noir et blanc et couleur.

cette deuxième attaque qu'il escamote pratiquement. On doit chercher ailleurs les détails de cette incursion musclée sur le sol angolais. C'est dommage. Peut-être dans un prochain récit de Ian Pringle?

Guiné

Deux donneurs de leçon en exil et un ethnologue-sociologue allemand qui offre une monographie modèle aux Guineenses qui voudraient entreprendre des études fondamentales, aux confins de la science politique et même de l'histoire récente de leur pays. On sent immédiatement l'écart existant dans la conception et l'exposition de certaines recettes de nature à redresser le pays, et un travail scientifique approfondi selon les canons universitaires. Que trouve-t-on dans le texte de Luís Barbosa Vicente, **Guiné-Bissau**¹⁶? Du bon sens et une certaine générosité dans le diagnostic des faiblesses et des carences locales qui ont empêché un début de décollage depuis l'indépendance. C'est un économiste et un politologue (né à Bissau en 1970), luttant contre le sous-développement. Il suggère des réformes institutionnelles. A notre humble avis, ce sera probablement insuffisant tant que la mentalité des aspirants au pouvoir à Bissau, et leur âpreté aux gains personnels ne changeront pas. Moins le gâteau à se partager est important, plus l'instabilité prospérera. A ce jour, malgré l'aide extérieure et le sursaut de quelques poignées d'exilés qui préconisent des solutions, on ne voit pas clairement émerger durablement une force capable de renverser les choses. Le manque de sérieux dans la vie privée de certains comploteurs en exil décrédibilise leurs efforts. Ce n'est pas avec des promesses électorales fallacieuses que le pays sortira de la dérégulation. Détruire c'est facile, construire exige d'autres ambitions pour le bien public d'un pays. Quoi que l'on dise sur son désir d'unité.

Santos Fernandes¹⁷ relève de la même catégorie que l'auteur qui le précède. Pendant la guerre, conduite de main de maître par Amílcar Cabral, les factions ethniques et sociales à l'intérieur et à l'extérieur du PAIGC étaient visibles, mais absentes des écrits des étrangers (rares) qui appliquaient à la lettre, sans y regarder de plus près, des schémas valables dans des Etats anciens en Europe ou en Amérique. L'indépendance ne fit pas disparaître ces félures fréquentes en Afrique noire. Diplômé en gestion d'entreprises, notre auteur n'a aucun mal donc à analyser les failles de certains politiques à qui il voudrait étendre les enseignements réservés aux cadres du secteur privé, dans un pays qui n'a pas d'économie viable à proprement parler, et où les critères de réussite gravitent autour d'impératifs d'appropriation personnelle de la «richesse nationale». Les bailleurs de fonds étrangers voient surtout des reculs depuis la période coloniale, laquelle avait, tant bien que mal, assuré l'autosuffisance alimentaire pour une population bien inférieure en nombre à l'actuelle. Plus de 40 ans après, où en sont les résultats des apprentis thaumaturges? L'un des mérites subsidiaires du livre est qu'il donne une courte bibliographie sur la période récente.

Mais rien de comparable avec les 28 pages que Christoph Kohl¹⁸ consacre aux centaines de sources qu'il a utilisées pour s'attaquer à un problème que certains considéreront peut-être comme mineur ou secondaire: l'intégration nationale par l'adoption en cours

16 Vicente, Luís Barbosa (2016), **Guiné-Bissau, das contradições políticas aos desafios do futuro**, Lisboa: Chiado Editora, pp. 171, illustrations.

17 Fernandes, Santos (2017), **Lideranças na Guiné-Bissau: avanços e recuos**, Lisboa: Chiado Editora, pp. 211.

18 Kohl, Christoph (2018), **A Creole Nation. National Integration in Guinea-Bissau**, New York & Oxford: Berghahn Books, pp. XII-235.

du créole *guineense* qui, selon lui, diffère du créole cap-verdien. On parle, ici, du seul point de vue linguistique. Véritable somme des nuances et des fluidités, le texte cherche à identifier l'origine, les variantes, les mélanges ethniques d'un milieu essentiellement urbain qui, d'après l'auteur, intervient dans la consolidation de la Guinée-Bissau, laquelle cherche encore à surmonter la fragilité actuelle due à l'émiettement tribal, pour appeler les choses par leur nom le plus brutal. Kohl n'a pas de prescriptions curatives et il est relativement optimiste dans son analyse de la vitrine «policée» que présentent les citadins instruits, masquant du même coup l'arrière-cour moins reluisante où survivent les rivalités, les jalousies et parfois les haines ethniques et leurs excès. Il n'est pas aveuglé par les «volontés» unificatrices de certaines élites modernes mais il démontre que dans une partie de l'Afrique de l'Ouest où le bloc francophone l'emporte numériquement, les Créolisants de descendance génétiquement ou linguistiquement lusophone, constituent une minorité non homogène, métissée ou non, qui déborde encore vers Ziguinchor et une partie de la Casamance, sans rien dire des «cousins» du Cap-Vert. On note l'attention qu'il porte aux manifestations d'entraide ou culturelles, et aux fêtes (le carnaval entre autres) de cette minorité. A condition de ne pas extrapoler rétroactivement, comme certains spécialistes l'ont fait, on peut accepter ses conclusions. Beau parcours pour ceux que les Portugais appelaient les «chrétiens» ou plus communément les *grumetes*, tantôt alliés, tantôt ennemis des colonisateurs aux siècles antérieurs.

Angola

Avant d'essayer d'escalader le massif angolais le lecteur nous pardonnera peut-être de citer une anecdote personnelle. Au début de la décennie 1970-1980, nous assistâmes à une soutenance de thèse qui se déroulait plutôt bien pour le candidat jusqu'à ce que la seule femme membre du jury, une historienne de fraîche date (les études d'histoire africaine à la Sorbonne en étaient encore à leur début, et les femmes rarissimes dans cette vaillante cohorte pionnière), interpelle le malheureux doctorant d'âge mûr en lui reprochant d'avoir écrit son texte dans un style trop littéraire: «vous écrivez trop bien!». Elle laissait ainsi entendre que la forme chez lui l'emportait sur le fond. Choqué par une telle remarque qui sentait ses origines et ses motivations politiques (en plein Paris, un oukase digne d'émaner de l'Académie des sciences d'une quelconque république populaire de l'époque), je me jurai *in petto* de ne jamais porter au débit d'un auteur d'avoir soigné son style. Bien mieux, au fil du temps, nous en sommes venu à accueillir les romanciers et les amateurs qui, touchés par la grâce, se piquent de se considérer comme des historiens. A condition, évidemment, qu'ils sacrifient aux exigences d'un travail d'historien.

L'auteur qui suit a une tentative historicisante honorable sur Cabinda à son actif et maintenant il s'est attaqué à une tâche immense, en seulement quelque 800 pages: écrire une histoire globale de tout l'Angola, alors qu'il est plus connu pour ses essais littéraires et ses nombreuses incursions dans le domaine de la fiction. Sa langue nous paraît fluide et ne pas souffrir d'effets de style pompeux. En tout cas, elle est claire et à la portée d'un Angolais de la classe moyenne. Par ailleurs, il a recours à de nombreuses pages provenant d'écrivains angolais. A tout cela nous applaudissons et, comme lui, nous reconnaissons qu'il n'existe toujours pas, *en quelle que langue que ce soit*, une véritable **História de Angola**¹⁹ qui soit à notre goût.

19 Pinto, Alberto Oliveira (2017 pour la deuxième édition), *História de Angola da Pré-História ao Início do Século XXI*, Lisboa: Mercado de Letras, pp. 824, index seulement dans la deuxième édition.

Cela étant dit, il y a dans son ouvrage qui est courageux un déséquilibre terrible entre les pages consacrées au Reino de Kongo, aux Etats mbundu et à la Lunda, et le reste de l'Angola. Elles représentent plus de 400 pages pour les XV^e, XVI^e, XVII^e, XVIII^e siècles, mais laissent de côté la moitié de l'Angola actuel! Pourquoi? Parce que les sources européennes n'existent pas à leur propos ou n'ont pas encore été exploitées. Ce qui fait que la première ethnie angolaise par le nombre, celle des Ovimbundu et apparentés, apparaît comme la spectatrice de cette version qui fait la part trop belle au socle colonial initial de l'axe Luanda-Malange. Dans la situation présente, c'était inévitable, car les travaux d'approche antérieurs manquent ou plutôt n'ont pas été utilisés par l'auteur, notamment ceux réalisés à l'étranger. L'historien Jules Michelet disait «Le grand historien est celui qui a une grande table», sous-entendant qu'il fallait maîtriser tout ce qui était accessible. C'est loin d'être le cas dans ce gros volume qui aurait dû être multiplié par trois, au minimum, pour couvrir en détail des sujets aussi critiques que la raison d'être de l'Angola des Portugais: la source majeure de la traite négrière dans l'Atlantique Sud, c'est-à-dire l'esclavage et ceux qui en profitaient. Ou également la conquête ou reconquête des voisins africains, face aux convoitises des concurrents européens au XIX^e siècle. Certes, il essaie de pallier les absences ou les silences des archives par une bonne dose d'histoire orale, d'ethnologie et même de linguistique. L'auteur est dans ces domaines comme un poisson dans l'eau, critiquant, révisant... ou adoubant une poignée d'adeptes du MPLA.

On ne voit pas non plus clairement qu'il ait fréquenté les archives pertinentes désormais ouvertes et classées, alors qu'il y a quelques années, c'était un magma interdit ou décourageant. Ce qui frappe le plus, peut-être, c'est sa non-utilisation d'études américaines, brésiliennes, ouest-européennes non lusophones, voire portugaises qui ont commencé le défrichage. Nous ne croyons pas que ce fut un choix délibéré de sa part, mais plutôt la légendaire pauvreté des bibliothèques portugaises et probablement angolaises, qui explique ces impasses. S'il avait consulté nos cinq livres (plus de 2.500 pages serrées) de bibliographies luso-africanistes commentées, disponibles malgré tout à la Bibliothèque nationale de Lisbonne, il aurait au moins pu mesurer le chemin parcouru par les angolnistes non-lusophones, qu'il n'a pas trouvés sur place.

Bref, avec les quelques libertés d'appréciation qu'il s'autorise à l'égard de la vulgate du MPLA, ce livre constitue un premier pas hésitant vers une histoire générale du pays qui satisfasse à la fois les historiens de métier et le grand public longtemps bercé par les griots et les mythologies colonialistes et nationalistes. Peut-être sera-t-il reconnu un jour comme l'Augustin Thierry (1795-1856) de l'historiographie angolaise, l'ami des écrivains de son temps, fasciné par les futurs Châteaubriand issus des mouvements indépendantistes locaux. Pour le moment, parmi les historiens et historiennes angolais méritant ce nom, nous n'en connaissons qu'une qui a travaillé en profondeur sur les archives. Mais nous sommes très mal informés, compte tenu de la quasi-impossibilité quand on vit à l'extérieur d'avoir accès aux travaux imprimés à Luanda. La complaisance et les louanges injustifiées des amis sont les ennemies des véritables historiens, car elles encouragent la routine répétitive, le manque de curiosité et l'inféodation aux pouvoirs du moment. Ce qui prime avant tout, c'est le réalisme et le travail, pas les compilations hâtives pour répondre à une commande. Jusqu'à présent, pour vivre dignement et s'exprimer librement en Afrique il est préférable que l'historien sérieux émigre. Et c'est tragique à long terme car quel est le rôle social de l'historien en Afrique au début du XXI^e siècle?

Bien différent est le pavé qui arrive ensuite. Le quatrième volume de l'ouvrage monumental qui a pour titre **Le Père Duparquet**²⁰ n'a d'autre ambition que de transcrire et

20 Duparquet, Charles (auteur) & Vieira, Gérard (éditeur) (2017), **Le Père Duparquet. Début de l'exploration en Afrique australe. Lettres et écrits. Tome IV (1877-début 1879)**, Paris: Editions Karthala, pp. 659 + 10 p. de planches photos noir et blanc, index.

d'annoter les lettres de ce missionnaire insatiable, au temps où ces religieux savaient se faire entendre. Il est utile pour suivre l'évolution de la mission de Landana et du débouché de la rive gauche du fleuve Congo dans l'Atlantique. Pour la seule année 1878, les lettres occupent 426 pages serrées et constituent une véritable encyclopédie géopolitique du Sud-Ouest africain, alors régenté - de loin - par quelques administrateurs britanniques avec qui il s'entend bien. C'est un homme de combat, hostile aux Jésuites. Il «vit à crédit», recueilli par le magistrat de Walfisch Bay et même par Palgrave, commissaire de la Reine Victoria au Damaraland. On rencontre dans ce tome d'étranges personnalités comme ce consul de Belgique au Cap qui suggère en 1878 de placer l'Ovamboland sous la tutelle de son pays. Et allez, donc!

Les Portugais recommencent à s'intéresser à Duparquet qui, lui, continue à vouloir faire d'Omaruru le siège de sa mission qu'il dessine sur le papier pour qu'elle englobe le bassin du Cubango, ce qui n'est pas innocent pour Lisbonne où l'on convoite aussi cette région du Sud-Angola, tel que nous le connaissons. Il est important de noter que les Congrégations catholiques, dont la sienne, se disputent pour se partager l'Afrique, *avant* même les gouvernements européens. Mais pour l'heure, il est toujours à la porte méridionale de son paradis perdu: les «dépendances» sud-orientales de la Huíla qu'il connaît depuis des années et dont il a été plus ou moins chassé par Luanda. Il faudra attendre le Tome V pour le voir reprendre pied dans l'Ovambo «angolais» et on l'y attend avec impatience, nous autres, historiens du Sud-Angola.

Le **João Roby**²¹ de João Freire ne doit pas dire grand-chose aux jeunes générations qui ont enterré les mythes coloniaux. Mais en 1936, le souvenir de cet officier de marine et celui de son frère étaient encore suffisamment vivaces pour qu'un auteur leur consacre alors une biographie élogieuse «officielle», à la mode du début de l'Estado Novo. Quant au Vau de Pembe que représente-t-il de nos jours pour le grand public en dehors des écoles militaires portugaises? Il n'est même pas répertorié dans l'index de l'**História de Angola** qui lui concède six lignes! C'est pourtant, en 1904, la plus grande défaite subie par le Portugal en un jour sur un champ de bataille en Afrique noire. Il est vrai que l'on préfère commémorer ses victoires plutôt que ses défaites. Donc, il aura fallu attendre la sortie de quatre pages spécifiques de nos *Guerres grises* (Editions Péliissier, Orgeval, 1978) pour que les africanistes étrangers soient informés de ce mini-Adoua lusitan, occulté ou ostracisé par le mépris quasi général qui régnait à l'époque à l'égard de la documentation coloniale portugaise, hors de l'Impéριο. Comme le João de la fratrie des Roby était officier de marine, il est heureux que le portrait psychologique qu'en dresse l'ancien marin João Freire vienne éclairer cet épisode tragique et oublié de l'histoire angolaise et y apporter des compléments d'enquête, tirés des archives de Lisbonne. Les fantômes et les fantasmagories se dissipent peu à peu sur cette victoire d'une partie des Ovambos qui habitent trop loin de Luanda pour que les créoles de la capitale s'en soucient vraiment, et pour que leur historiographe récent ait jugé bon de leur révéler en détail que les Angolais du Sud avaient été les grands vainqueurs en 1904. Bon travail de réhabilitation tardive par des marins qui opportunément rappellent que la conquête du Sud-Angola ne s'est pas déroulée dans un jardin d'enfants, et que c'est un élément majeur de l'histoire nationale (si l'on peut dire!) de l'Angola.

21 Freire, João (2017), **João Roby e o desastre do Vau de Pembe**, Lisboa: Academia de Marinha, pp. 120, photos noir et blanc.

Pour contenter la soif de connaissances des lettrés du nord, et en particulier de Luanda, présentons leur deux livres plus proches de leur quotidien. **O Cónego Manuel das Neves**²² est une biographie - conduite comme une enquête policière - d'un acteur quelque peu négligé dans la version MPLA des débuts de leur mouvement. Le chanoine était un métis très clair, passant pour blanc, défenseur en chaire des droits des Africains à l'indépendance. L'auteur, historien blanc, étudie: 1.º) l'action politique du prêtre à Luanda en faveur de l'indépendance et aussi 2.º) la prudence initiale de la PIDE, face à cet ecclésiastique ayant de l'influence à Luanda. Il est finalement arrêté, le 22 mars 1961, incarcéré et torturé puis transféré au Portugal, accusé d'avoir envoyé à Léopoldville des fonds à l'UPA dont il est censé être un membre influent de cette União (de Holden Roberto). Il sera assigné à résidence dans une maison religieuse des Jésuites, près de Braga où il mourut, le 11 décembre 1966, non jugé par crainte de la réaction du Vatican et des répercussions internationales possibles. Ce faiseur d'opinion sera reconnu tardivement par le MPLA officiel. Il avait 70 ans. Ce travail n'est pas de la propagande, mais une étude menée selon les règles: bibliographie étoffée et archives de la PIDE!

L'Opération Angola²³, par comparaison, fait dans les souvenirs engagés rédigés par deux pasteurs protestants américains, réunis pour exfiltrer 60 étudiants africains - dont certains blancs - du Portugal. Dans le rôle inattendu d'agents du renseignement ou de maîtres espions, ces deux évangélistes se débrouillent bien, profitant évidemment de leurs réseaux d'humanitaires. En deux groupes seulement, faire passer deux frontières à la barbe de deux polices politiques, dont une en guerre, implique des relations, probablement des connivences, et une importante mise de fonds. Sur les 60 étudiants, les deux auteurs indiquent la carrière de 19 d'entre eux dans les partis nationalistes, puis dans leurs pays respectifs (Cap-Vert, São Tomé, Angola, Mozambique): deux présidents de la République, un Premier ministre, des ministres, diplomates, hauts fonctionnaires internationaux, un parlementaire, un évêque, etc. Cela paie si on sait orienter sa barque au bon moment. Que sont devenus les autres? Nous n'avons pas l'impression que beaucoup se retrouvèrent dans les maquis d'Angola. Ainsi entendue, la vie religieuse offre quelques agréments à qui en a assez de relire sa Bible.

L'Angola²⁴ de César Gomes a un sous-titre accrocheur mais trompeur, car le médecin qui le publie n'a que 9 pages sur le 4 février 1961 (attaques anticolonialistes à Luanda). Le reste concerne sa carrière en Angola. Pour le 4 février 1961, il n'est encore qu'infirmier de garde dans la Police de la Sécurité publique (PSP) d'Angola et il n'accorde réellement que 3 pages, sur les 9, à ce qui se passa au siège de la PSP dans la nuit du 4 au 5 février, où il voit arriver dans «ses» locaux des Africains raflés par la Police après l'échec des insurgés nationalistes dans leurs attaques des objectifs qui leur avaient été assignés. Les prisonniers, coupables et innocents, sont battus brutalement par les agents déchaînés (blancs) et lui essaie de les soigner. Là se termine la pertinence du sous-titre. C'est maigre pour avoir une vue d'ensemble de cette nuit, devenue une date historique pour le MPLA.

Un livre qui - s'il avait pu en prendre connaissance à temps - aurait probablement aidé Joël Michel dans la rédaction des parties angolaises de son étude sur les colons portugais,

22 Lopes, José Manuel da Silveira (2017), **O Cónego Manuel das Neves. Um nacionalista angolano. Ensaio de biografia política**, Lisboa: Nova Vega, pp. 205 + 8 p. de facsimilés noir et blanc.

23 Harper, Charles R. & Nottingham, William J. (auteurs) (2017), **Opération Angola. Soixante étudiants africains exfiltrés du Portugal de Salazar. Une action secrète de la CIMADE en 1961**, Paris: L'Harmattan, pp. 188, photos noir et blanc.

24 Gomes, César (2017), **Angola. O 4 de Fevereiro de 1961 em Luanda e outras memórias**, Lisboa: Edições Colibri, pp. 204, photos noir et blanc.

c'est bien **Luanda como ela era 1960-1975**²⁵. C'est une compilation encyclopédique sur une ville que l'auteure, journaliste, n'a pas connue. Le titre est réaliste, mais il aurait pu être remplacé par «Luanda-la-blanche» pour les «*retornados*» qui l'ont habitée. C'est un retour nostalgique sur le phare éphémère (une décennie et demie) d'un Angola en plein boom économique et artificiel, ayant quelque peu oublié qu'il menait une guerre lointaine grâce aux soldats de sa métropole. Il s'agit essentiellement d'un livre d'images avec les commentaires appropriés des journalistes de la presse locale, soucieuse avant tout de satisfaire ses lecteurs blancs et métis. Il y avait, certes, des Africains dans la cité mais ils étaient surveillés et tolérés dans une ville ludique qui voulait imiter Rio de Janeiro. Les amusements, l'extravagance même, jouxtaient les *muçeques* (bidonvilles). Il y avait quand même 38 702 livres dans les bibliothèques en 1960, puis 195 707 livres en 1970. Combien en 2018? Question oiseuse, probablement.

Derrière la dorure, bornons nous à signaler en matière de guerres lointaines la réédition de **Luvuêi**²⁶ qui est un texte de 2016 en première édition et dont on doit souligner l'utilité pour suivre les activités militaires du MPLA, non entièrement disparu du Front oriental, en décembre 1973. Quoi qu'en disent ses adversaires!

Restons dans l'accessible avec **The War for Africa**²⁷, deuxième édition révisée et actualisée de la première publiée par Ashanti Publishing, Gibraltar, 1990. C'est un travail journalistique brillant qui rappelle les offensives du MPLA vers Mavinga en 1986 et c'est même vraisemblablement l'étude la plus complète existant à ce jour pour la période du 13 août 1987 au 28 juin 1988. Elle diffère de la première édition, vieille de 27 ans, en ce sens qu'un prologue et un épilogue ont été remaniés pour, entre autres, adapter le récit à la nouvelle Afrique du Sud. Et pour dénoncer les «crimes» de Savimbi dont Fred Bridgland fut - un temps seulement - le chantre bienveillant en anglais. La vengeance est un plat qui se mange froid, surtout devant les bûchers de fausses sorcières et les pelotons d'exécution qui liquidèrent l'un de vos amis (Tito Chingunji, avec plusieurs dizaines de membres de sa famille étendue). On attend donc avec impatience la sortie du livre annoncé par l'auteur sur ce règlement de comptes à l'initiative de Savimbi. Jamba était vraiment loin de la Suisse! Et quel talent de décorateur sylvestre chez cet «hôte des bois» du Sud-Est angolais qui se rêva un jour en maître absolu de l'Angola (et peut-être l'étalon suprême d'un harem inépuisable) mais qui, plus modestement, s'inscrira probablement dans l'Histoire comme un chef de guerre hors pair, à condition de ne pas trop s'apitoyer sur les pertes humaines, tant civiles que combattantes, qu'il acceptait ou imposait.

Leur guerre angolaise étant plus récente que celle des Portugais, les auteurs sud-africains sont en passe de devenir plus productifs que leurs prédécesseurs latins au Sud-Angola. **Teenage Safari**²⁸ est, comme le titre l'indique, constitué par les souvenirs de jeunesse d'un architecte écologiste anglophone, lorsqu'il accomplissait son service militaire dans les blindés (ici des Ratels) de la SADF (Forces de défense de l'Afrique du Sud). Un dixième de ses aventures sont racontées en afrikaans vulgaire (traduit). L'encadrement militaire

25 Garcia, Rita (2016 pour la troisième édition), **Luanda como ela era 1960-1975. Histórias e memórias de uma cidade inesquecível**, Alfragide (Portugal): Oficina do Livro, pp. 237, centaines de photos noir et blanc, sépia et couleur.

26 Pires, Antero (2017 pour la deuxième édition), **Luvuêi. A maior emboscada sofrida pelos comandos**, Lisboa:Âncora Editora, pp. 264, photos noir et blanc.

27 Bridgland, Fred (2017), **The War for Africa. Twelve Months that Transformed a Continent**, Philadelphia & Oxford: Casemate Publishers, pp. 501 + 16 p. de photos couleur et noir et blanc.

28 Davies, Evan (2017), **Teenage Safari. A South African Conscript in the Border War in Angola and Namibia**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusé également par Casemate (Oxford), pp. 199 + 16 p. de photos couleur et noir et blanc.

subalterne étant le domaine des Afrikaners, il a beau jeu de dénoncer les traitements et punitions infligés aux jeunes recrues. Son récit des opérations auxquelles il participa en Angola dans les blindés commence seulement à la page 112. En avril 1982, il effectua une courte visite d'entraînement au Cuanhama des Portugais; il redescend ensuite dans l'Ovamboland namibien, puis il est de retour vers Evale, Mupa et Cuvelai contre la SWAPO et les troupes angolaises (non daté).

Chaque nation de traditions guerrières, supposées ou réelles, aime se forger une série de victoires qui s'élargissent à mesure que l'on progresse dans le temps. Pour ne pas réveiller d'antiques querelles internes au pays, il est préférable de les avoir remportées à l'extérieur des frontières contre un ennemi qui, étant étranger, fait l'unanimité: les Angolais jouaient ce rôle à merveille pour les Sud-Africains et la victoire des blindés légers (les Ratels) des Sud-Africains contre les tanks lourds du MPLA a donné lieu à une succession de publications dont la plus récente est **Ratels on the Lomba**²⁹. Dans le cadre de la contre-offensive sud-africaine de 1987, destinée à bloquer l'avancée des blindés lourds vers l'avant-poste de l'UNITA, à Mavinga, la SADF décide d'envoyer une brigade contre huit brigades de tanks du MPLA. Ceux-ci ont franchi le Cuito et sont de part et d'autre de la Lomba, à quelques dizaines de kilomètres de Mavinga. Les jeunes conscrits (18-20 ans) blancs d'un escadron réussissent, grâce à la supériorité de leur artillerie, de leur tactique et surtout à leur combativité, à détruire, le 30 octobre 1987, la 47^{ème} brigade de Luanda, malgré ses tanks lourds soviétiques.

Pris de panique, les Angolais s'effondrent et reculent sans pourtant se retirer totalement à Cuito Cuanavale. Fondant son récit sur des témoignages vieux de 20-30 ans après les faits, l'auteur - euphorique pour changer - raconte comment 2 600 Sud-Africains l'emportèrent sur 6 000 Angolais, en dépit de leur vitesse inférieure à celle du matériel soviétique, de l'insuffisance de leur blindage et de la lenteur de leur artillerie. Les opérations de cette unité d'avant-garde sont examinées du 16 septembre au 27 novembre 1987, avec beaucoup d'adrénaline de la part de l'auteur qui relate le combat de David contre Goliath dans la jungle du Sud-Est. Il fallait que Savimbi ait de chauds partisans dans le commandement de la SADF pour que celui-ci soit prêt à sacrifier l'escadron Charlie pour empêcher l'âme de l'UNITA d'être balayée de Mavinga, puis de Jamba, sous une puissance de feu inconnue jusqu'alors dans ces parages.

Quittant cette guerre chaude, on fera un bond dans l'espace et le temps pour nous projeter dans la fièvre politique à Luanda en 2015 avec un rebelle issu de la *nomenklatura* du MPLA, treize années après la fin de la guerre civile. **Sou eu mais livre, então**³⁰ permet de jeter un coup d'œil sur une drôle de faune qu'on ne rencontre pas souvent dans les réserves de chasses du Sud-Angola. Il est préférable de commencer la lecture du livre par l'interview en fin de volume de l'auteur (fils d'un hiérarque blanc du Parti), ayant la double nationalité. Bénéficiaire des largesses du régime luandais, il devint par quelque bifurcation psychosociale un rappeur anticonformiste très critique du président José Eduardo dos Santos (JES) qui le fit arrêter et condamner avec une poignée d'activistes à cinq ans de détention pour «tentative de coup d'Etat». Le journal de sa détention (prison de Colômbolo) permet une comparaison entre d'une part le traitement adouci (visites, lectures autorisées, nourriture améliorée, etc.) réservée au détenu, dont la famille a dû faire jouer

29 Scholtz, Leopold (2017), **Ratels on the Lomba. The Story of Charlie Squadron**, Solihull (Angleterre): Helion & Company. Diffusé également par Casemate (Oxford), pp. 272, photos noir et blanc.

30 Beirão, Luaty (2017), **Sou eu mais livre, então. Diário de um preso político angolano, seguido de «Luaty Beirão, inimigo do medo», entrevista de Carlos Vaz Marques**, Lisboa: Tinta-da-China, pp. 276, illustrations.

son influence et ses relations, et, d'autre part, ce que l'on sait des conditions de vie dans la prison des *degredados* de Luanda, à la fin du XIX^e siècle, puis dans celle de la PIDE, et encore plus sinistre, lorsqu'elle tomba sous la coupe de la police secrète/politique d'Agostinho Neto avant et surtout après la tentative de coup d'Etat de mai 1977, sans parler des goulags provinciaux. Il y aurait d'intéressantes études à faire entre la politique carcérale des différents détenteurs de la force en Angola au cours des deux derniers siècles.

Le texte est livré «brut de décoffrage», mais on ne va pas chercher dans ce genre de littérature autre chose que son impact politique potentiel. S'agissant d'un fils à papa ayant acquis une certaine notoriété contestataire, il est possible que les oppositions en exil aient profité de la grève de la faim de l'auteur (36 jours quand même!) pour obtenir une remise en liberté anticipée. En définitive, le texte jette un regard cru sur la vie de la jeunesse dorée et ses «idoles rock and roll» à Luanda, avant et après la fin de la guerre civile. Et surtout sur l'impuissance de groupuscules de fortes têtes aspirant au pouvoir. Pour les millions dans les *muceques* qu'est-ce qui a changé?

Mozambique

Pour les Portugais connaissant encore et admirant les prouesses militaires associées à la conquête du Gaza, la lecture du roman historique de Mia Couto³¹ fera peut-être l'effet d'une douche froide. Pour les Mozambicains ayant écouté et cru la version du FRELIMO, sudiste et nationaliste, aussi, mais pour des raisons inverses. Avec Mia Couto, on ne lit plus un roman de chevalerie, non plus. Son récit emprunte la forme du monologue d'une jeune fille chope éduquée et d'une correspondance apocryphe entre un sous-officier oublié dans un poste, parmi les Chope, et le lieutenant Ayres de Ornelas (personnage bien réel), avant et après les victoires portugaises de Magul et Coolela contre les guerriers de Gungunhana (été et automne 1895). Le volume se termine par la capture dudit Gungunhana à Chaimite par Mouzinho de Albuquerque envers qui l'auteur nourrit une certaine admiration inattendue qu'il n'étend pas au potentat du Gaza, personnalité plutôt veule et antipathique, malgré son statut d'idole suprême en matière d'anticolonialisme, aux yeux du FRELIMO qui n'a pas cherché plus loin un «héros africain» plus présentable. Le lecteur jugera.

Plus proche de l'actualité, *We Dared to Win. The SAS in Rhodesia*³² raconte les «prouesses», là aussi, d'un officier rhodésien (A. Scheepers) ayant combattu les nationalistes africains, avant de rencontrer Jésus. On le retient ici pour les descriptions minutieuses (40 ans après coup) des activités des troupes rhodésiennes au Mozambique, presque toujours victorieuses, parfois très éloignées de la frontière. A cet égard, Scheepers insiste sur la valeur naissante du MNR mozambicain (future RENAMO), alors sous le commandement d'André Matsangaissa en qui il voyait l'âme d'une guérilla capable (?) de vaincre le FRELIMO de Samora Machel, c'est-à-dire, en renversant ce dernier, de liquider l'atout majeur de Mugabe, et ses camps d'entraînement au Mozambique. On découvrira dans les quelques dizaines de pages du livre sur le Mozambique une infinité de détails non seulement controversés mais aussi, parfois, difficiles à mettre en ordre.

Maria José Silva³³ donne des vignettes recueillies par elle-même, professeure de l'ensei-

31 Couto, Mia (2016), *As Areias do Imperador, uma trilogia moçambicana. Livro Dois: A Espada e a Azagaia*, Alfragide (Portugal): Editorial Caminho, pp. 462.

32 Wessels, Hannes & Scheepers, André *et al* (2018), *We Dared to Win. The SAS in Rhodesia*, Oxford; Casemate UK, pp. XIII-193 + 24 p. de planches photos noir et blanc.

33 Silva, Maria José (2017), *Moçambique no coração. Retalhos de experiências de uma voluntária entre 2005 et 2011*, Lisboa: Chiado Editora, pp. 248 dont 30 p. de photos couleur.

gnement de base et secondaire au Portugal. Elles portent sur son expérience avec les écoliers mozambicains dont elle s'occupa pendant plusieurs années au Sud-Mozambique, à Tete et en Zambézie, pendant ses vacances scolaires en Europe. C'est un travail humanitaire louable effectué dans des établissements catholiques en Afrique. Nous sommes là déjà assez loin de l'émigration traditionnelle des colons vers le Mozambique sous Salazar. C'est plutôt de l'apostolat privé sympathique.

Autres perspectives avec le travail très important d'un journaliste américain³⁴, ethnologue et lusophone, ayant des préoccupations sociales et même politiques (tiers-mondiste dénonçant la corruption du FRELIMO). Il veut comprendre et scinde son texte en chapitres fondés sur la description de diverses situations symbolisées par l'activité d'un ou de plusieurs personnages, entre 2011 et 2016, étudiés en profondeur dans des zones plutôt hostiles au FRELIMO. On citera: 1.°) la vie d'un Lomué en Zambézie, homme débrouillard, vendeur de gadgets et de téléphones, bien décidé à sortir de la misère, étudiant à ses moments perdus; 2.°) la campagne pré-électorale de Dhlakama dans les villages et bourgs de Zambézie. L'image du leader de la RENAMO n'en sort pas grandie. C'est celle d'un ex-seigneur de la guerre sanglant, incapable, malgré ses menaces, de saisir le pouvoir à Maputo. Paix à son âme; 3.°) la lutte des paysans contre les grandes sociétés étrangères occupant leurs terres pour y développer la culture du coton; 4.°) la vie d'un aventurier somali impliqué dans le transit de migrants (éthiopiens, somalis) attirés, via Nampula, par les opportunités censées être offertes par l'Afrique du Sud et même les Etats-Unis. Le passeur paie les policiers tout au long du parcours. Son réseau envoie même des boutres chargés d'«émigrants» afin de leur éviter la traversée terrestre de la Tanzanie; 5.°) le choléra dans le district/la province de Moçambique. La population, gagnée à la cause de la RENAMO, accuse le FRELIMO d'avoir importé l'épidémie pour la punir. En certains endroits, cela va jusqu'à attaquer un dispensaire (Mogincual et Liupo, 2009); 6.°) depuis Zumbo et Tete, l'auteur met en lumière la lutte d'un écologiste mozambicain contre les autorités de Maputo, à propos de l'élimination des gigantesques crocodiles du Zambèze qui dévorent les pêcheurs. Gerety visite aussi à Tete un vieux mercenaire américain, anti-Mugabe au début, puis ayant fait carrière dans l'Armée du Zimbabwe, devenu ensuite, après avoir quitté l'uniforme, un riche entrepreneur au Mozambique; 7.°) la rivalité municipale entre le maire de Beira pro-RENAMO, et les hiérarques du FRELIMO; 8.°) la lutte pour la vie d'un gamin des rues, vendeur ambulante à Maputo, bien décidé à fuir la misère, lui aussi. Avec un tel scénario, l'adaptation du livre en un film à Hollywood restera longtemps lointaine. Money, money! Même l'édition a dû soulever quelques problèmes. Mais l'auteur dit tout haut, ce que les expatriés sur place exposent à mots couverts dans leurs milieux professionnels et ouvertement dans leur vie privée.

Timor

Maigre moisson panifiable, mais originale³⁵. Ce n'est pas tous les ans qu'on trouve dans les Timoriana un aumônier catholique de l'Armée australienne à Timor qui, dans ses lettres à sa femme, lui fait part de ses impressions dans une île «inconnue», de septembre 1999 à février 2000, c'est-à-dire en campant sur les décombres des villages pillés et/ou incendiés pendant et après l'évacuation des troupes indonésiennes. C'est, sans prétentions, un

34 Gerety, Rowan Moore (2018), *Go tell the crocodiles: chasing prosperity in Mozambique*, New York. The New Press, pp. 343, photos noir et blanc.

35 Ramsden, Graene (2011), *Letters from Timor. A Chaplain's Tour of Duty*, Sydney: Big Sky Publishing, pp. 171, photos couleur. Diffusé également par Casemate (Oxford).

travail d'assistant social et de fossoyeur pour les cadavres découverts ici et là. L'auteur, débordant de foi, est simple, direct et optimiste. Il traverse ainsi une grande partie de l'est de l'île et visite du même coup les sites de plusieurs massacres (Ex: à Suai). Parfois il lance un regard percutant sur l'ambiance dans certains contingents internationaux confrontés à des problèmes nouveaux pour quelques-uns d'entre eux. Mais rien de méchant ni de jaloux.

Hors champ

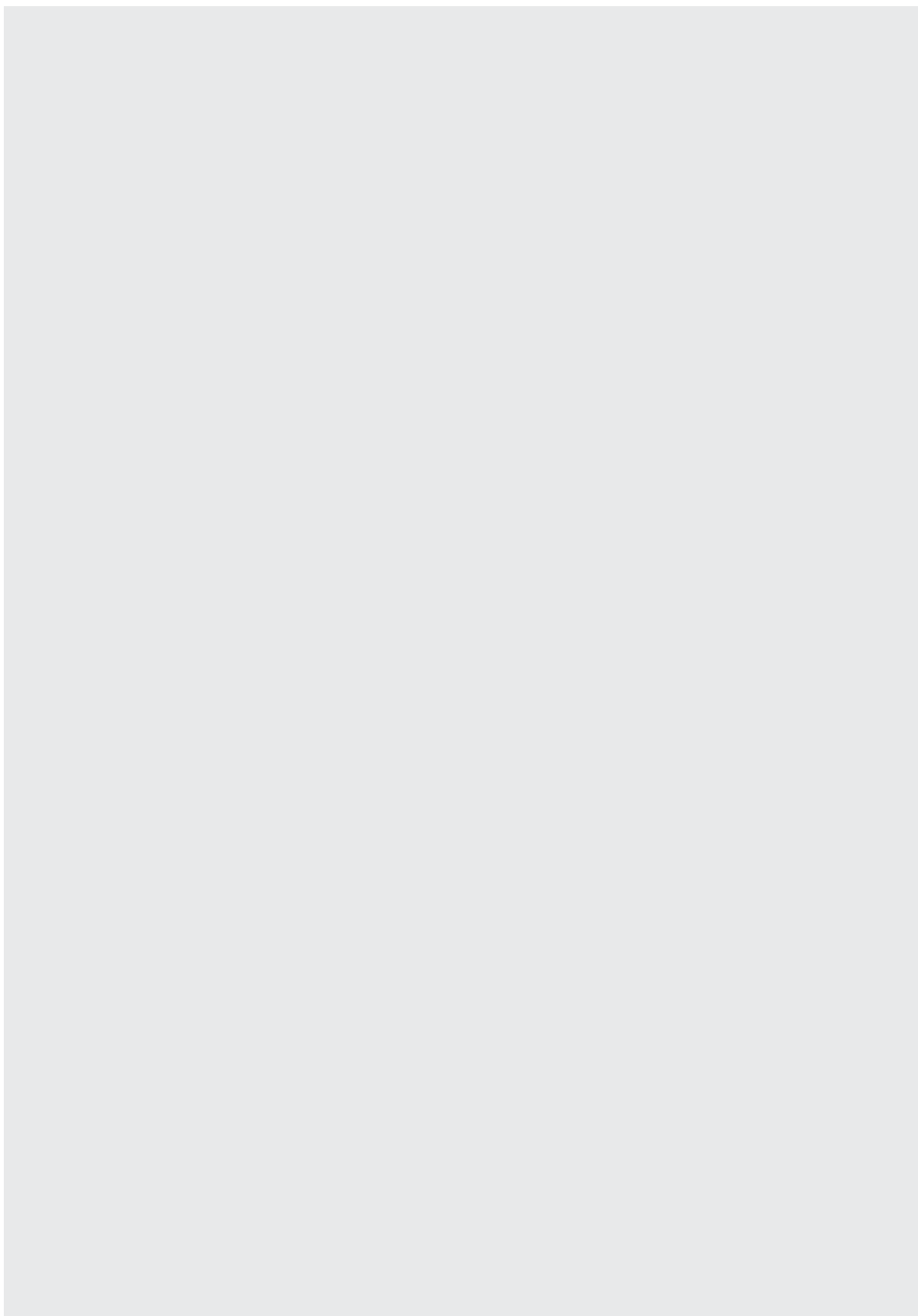
Nous terminerons notre «tour of duty» de chroniqueur, itinérant par la présentation d'un livre³⁶ qui nous a donné beaucoup de plaisir à le lire, car il est rédigé par un historien probablement d'origine italienne qui a su trouver le ton juste pour intéresser son lecteur anglophone: primesautier, engageant, spirituel, voire humoristique, toisant son sujet sans se laisser dominer par lui, juge de ceux qui, de leur vivant, se croyaient de grands capitaines ou des génies politiques et qui, aux yeux des historiens de la colonisation, apparaissent aujourd'hui comme des poupées gonflables tristement dégonflées. Etrangement, pour un si faible empire à durée de vie limitée, l'italien fascine beaucoup d'érudits étrangers. C'est peut-être en réaction aux mythes qu'essaya d'imposer la propagande du régime fasciste pendant des décennies, et à ses efforts démesurés pour le rentabiliser, alors qu'il était tout, sauf viable économiquement. Arrivée tard sur la scène politique européenne, la génération issue du Risorgimento n'avait pas admis que cette «least of the Great Powers» n'ait pas de colonies. Faire figure dans le monde ou tout au moins sur la carte était devenue sa préoccupation externe la plus visible, alors que la moitié méridionale de l'Italie avait plus de problèmes internes que ne pouvait en régler le Nord. Et par-dessus tout, le choix des aires d'expansion de Rome dans le monde et en particulier en Afrique fut des plus calamiteux: pire que celui de l'Allemagne déjà tardif et limité, lui aussi. Puisqu'il s'agissait de s'emparer de territoires dits «*res nullius*» pourquoi aller s'affronter à un impérialisme africain, l'éthiopien, en état de se défendre et lui-même en pleine course aux territoires voisins, pour les annexer jusqu'à la mer? Et ensuite aller se consoler, après son échec retentissant à Adoua (1895), en se confrontant à un autre empire, l'ottoman, que l'on croyait moribond mais qui misait sur l'identité religieuse pour conserver minimale-ment un désert de rebelles ayant la même foi que celle du Sultan à Istanbul?

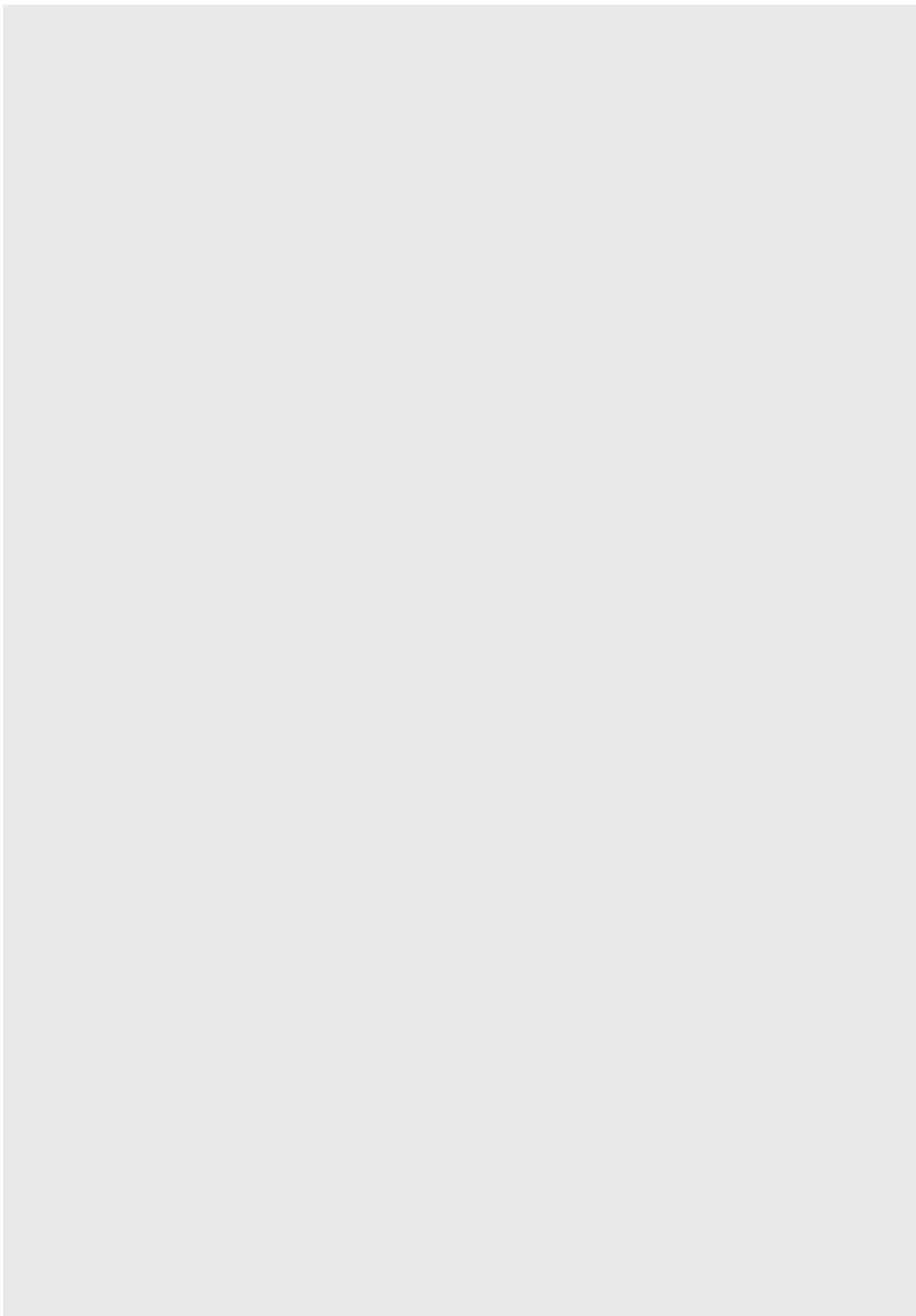
Finaldi nous explique que l'origine du choix le plus dangereux (l'Ethiopie à conquérir) est due, indirectement, à la présence antérieure de quelques missionnaires italiens s'étant fixé pour ambition «morale» de convertir, non des «sauvages» mais des chrétiens «égares» (les Coptes d'Ethiopie, eux-mêmes ayant déjà des vues évangélistes sur les musulmans et les animistes des confins). Cela paraît logique, mais les hommes des gouvernements successifs n'étaient probablement pas des experts en la matière et Crispi en première ligne. Il est facile de critiquer avec le recul et les comparaisons avec l'abondante littérature existant déjà sur le même thème (le colonialisme italien), dont la bibliographie citée (13 pages) donne l'ampleur. Toutefois, nous signalerons aux lecteurs ultrasensibles, allergiques à trop de compliments, qu'il y a dans ce livre, des choses ou des manques que l'on n'attendait pas. L'auteur est impitoyable quant aux aptitudes coloniales des Italiens, notamment sur le plan militaire. C'est peut-être justifié quand on parle des officiers supérieurs mais abusif de le penser du simple troupier qui s'est battu courageusement quand

³⁶ Finaldi, Giuseppe (2017), *A History of Italian Colonialism. Vol. I 1860-1907. Europe's last Empire*, Abingdon (Angleterre): Routledge, pp. XVIII-256, photos noir et blanc.

il en avait la possibilité: question pour lui de vie ou de mort! L'auteur tend à sanctifier la figure chevaleresque de Ménélik. C'est son droit absolu. En revanche, il n'accorde pas assez d'importance à sa victoire d'Adoua et à son écho énorme en Afrique pour les Africains de l'époque. On se demande également pourquoi, jamais, il ne cite le livre majeur de Raymond Jonas, *The Battle of Adwa. African Victory in the Age of Empire*, Harvard University Press, 2011, XII-413 pages, qui, lui, se démène pour défendre le général Baratieri et incriminer ses quatre généraux aristocratiques qui l'auraient poussé à attaquer prématurément, et avec des effectifs insuffisants, une masse de 100.000 hommes, pas du tout démunis d'armes à feu modernes. Pour un historien africaniste, Adoua, c'est unique. Il n'y a rien de comparable en Afrique. Les pertes de Ménélik sont lourdes et restent inconnues. Mais, selon Jonas, il y aurait eu 3 643 (?) morts enterrés du côté italien (dont deux généraux, et *ascaris* ou *askaris* érythréens inclus, suppose-t-on), environ 1 600 Italiens prisonniers dont un général, plus 1 200 à 1 500 *ascaris/askaris*, eux aussi prisonniers (et probablement tous mutilés par les Ethiopiens qui les considéraient comme des traîtres).

On aurait aussi aimé des cartes localisant *tous* les toponymes mentionnés. Ces quelques réserves d'un simple observateur comparatiste n'enlèvent rien aux grandes qualités du livre qui nous poussent à penser que si le Vol. II paraît rapidement et a le même niveau que le Vol. I, cette somme s'imposera comme la première référence que doit connaître tout futur candidat au titre d'historien africaniste spécialisé dans les XIX^e et XX^e siècles, notamment tous ceux qui veulent s'orienter vers l'Angola, un temps convoité par les fascistes de Rome, ou vers le Mozambique qui fut un havre de grâce pour les Italiens qui s'y réfugièrent pendant la Deuxième Guerre mondiale. Oui, en vérité, un bon livre pour qui veut creuser davantage ce qu'il sait déjà sur tel ou tel empire qui l'intéresse personnellement.



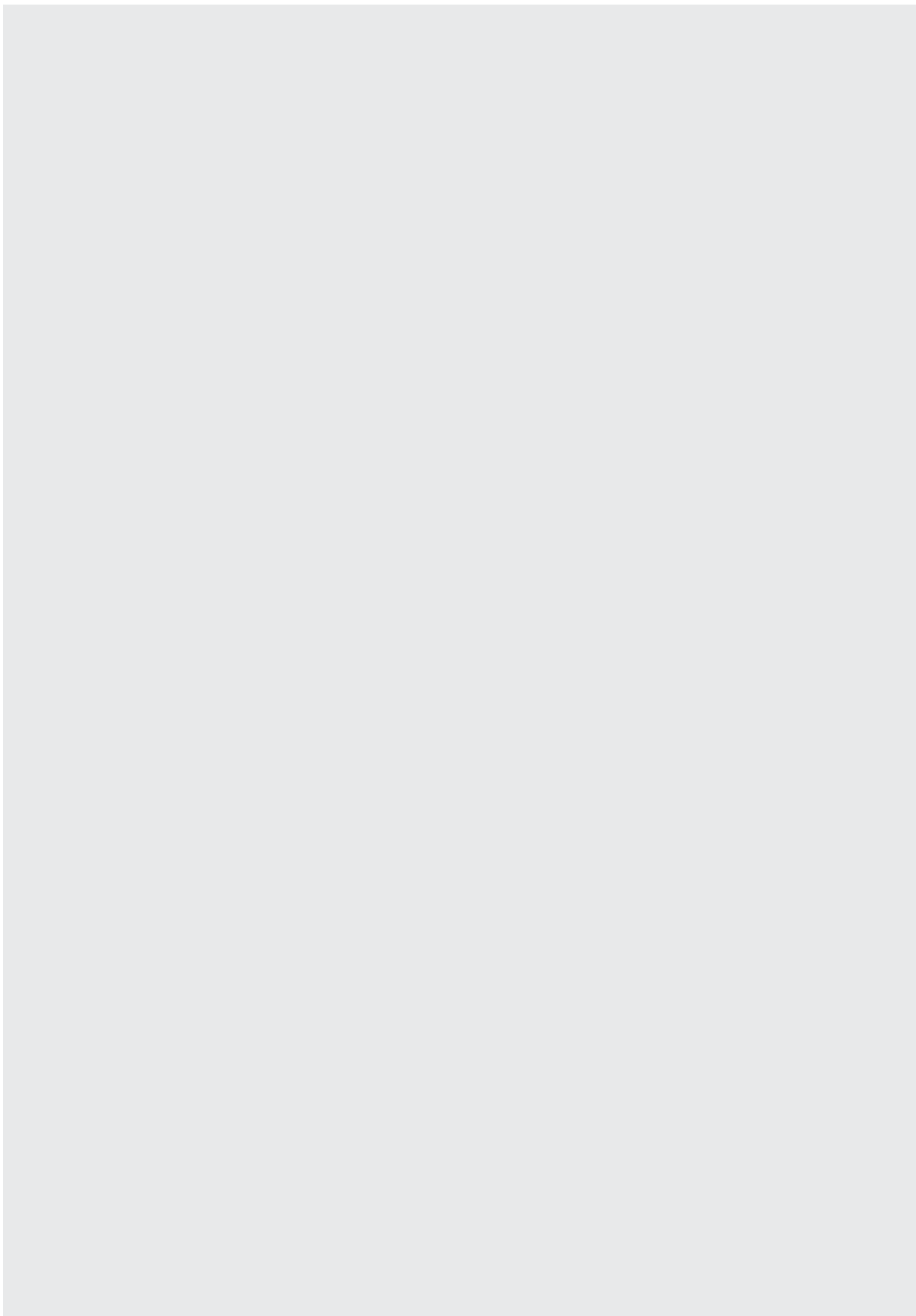


Resumos

Abstracts

Resumés

ملخصات



Os Sindicatos Africanos em perspectiva histórica

Stefano Bellucci

Este artigo procura enquadrar a história do sindicalismo africano no contexto mais amplo da história mundial do trabalho. Parte de duas premissas: a primeira, de que neste continente os sindicatos são frequentemente organizações formais ou legalizadas que historicamente representaram apenas uma minoria de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores assalariados do setor formal; a segunda, de que, ao longo do século passado, os sindicatos africanos começaram por atuar como forças progressistas promotoras de mudança social, tendo-se progressivamente transformado em forças “conservadoras”, tanto política como socialmente. Partindo de exemplos provenientes de países ao longo do continente, os argumentos aqui apresentados gravitam em torno de uma hipótese avançada por inúmeros historiadores do trabalho: de um modo geral, os sindicatos, mais do que serem atores das histórias políticas dos seus países, são seus seguidores. Deste modo, a sua atuação na sociedade pauta-se pela mediação entre o poder político e os trabalhadores que representam. De um modo geral, embora com exceções, não pretendem mudar o sistema socioeconómico, mas sim melhorá-lo. Não são forças “revolucionárias”, embora por vezes o reclamem. Os argumentos apresentados centram-se em torno de três marcos históricos: o nascimento das organizações sindicais, a descolonização e o sindicalismo “de massa”, e a independência e os dilemas políticos dos sindicatos.

Palavras-chave: Sindicatos, história do trabalho, trabalho assalariado, Capitalismo.

African Trade Unions in Historical Perspective

This paper aims to place the history of African trade unions within the broader subject of global labour history. Two assumptions were made. First, trade unions in Africa are formal and usually legal organizations which have historically represented only a minority of African workers, namely wage workers employed in the formal sector. Second, though African trade unions have acted as a progressive force

of social change in the beginning of their history they gradually have become a conservative force in politics and society. Drawing from examples from around the continent, the arguments advanced in this paper gravitate around the hypothesis that innumerable labour historians have also made in other parts of the world: trade unions tend to follow the political history of the country in which they operate rather than setting the political agenda. This way, they act within society as mediators between political power and the people they represent. In general, though there have been some exceptions, they do not seek to change the socio-economic system but they do wish to improve it. They are not “revolutionary” forces, despite sometimes claiming to be so. The arguments advanced revolve around three key historical moments: the birth of trade unions, decolonisation and “mass” unionism, and independence and the political dilemmas of trade unions.

Keywords: Trade unions, Labour history, Global Labour History, Wage Labour, Capitalism.

Les syndicats africains dans la perspective historique

Cet article cherche à placer l'histoire du syndicalisme africain dans le contexte plus large de l'histoire mondiale du travail. L'étude part de deux postulats. Premièrement, les syndicats en Afrique sont souvent des organisations formelles ou légalisées qui historiquement n'ont représenté qu'une minorité de travailleurs africains, à savoir les salariés employés dans le secteur formel. Deuxièmement, pendant le dernier siècle, les syndicats africains ont agi comme des forces progressistes du changement social au début de leur histoire et sont progressivement devenus des forces «conservatrices» dans (les politiques et) les sociétés africaines. Les arguments avancés dans cet article gravitent autour d'une hypothèse avancée par de nombreux historiens du travail, travaillant en Afrique ou sur d'autres continents: les syndicats suivent plutôt que construisent les histoires politiques et nationales des pays dans lesquels ils opèrent. De cette façon, ils peuvent agir au sein des sociétés seulement en tant que médiateurs entre le pouvoir politique et les travailleurs qu'ils représentent. Par

conséquent, sauf exceptions, les syndicats ne cherchent pas à changer le système socio-économique mais souhaitent plutôt l'améliorer et ne sont plus des forces «révolutionnaires», même si on prétend parfois qu'ils le aient encore. L'analyse historique des problématiques politiques syndicaux se déroule autour de trois moments historiques clés: la naissance des syndicats en période coloniale, la décolonisation, puis le syndicalisme «de masse» après les indépendances.

Mots-clés: Histoire du travail, Histoire mondiale du travail, Travail salarié, Capitalisme.

النقابات العمالية الأفريقية في السياق التاريخي

ستيفانو بيلوتشي

تسعى هذه الورقة إلى وضع تاريخ إتحاد النقابات العمالية الأفريقية ضمن الموضوع الأوسع لتاريخ العمل العالمي. وقد تم تبني فرضيتين. أولاً: إتحاد النقابات العمالية في أفريقيا هي منظمات رسمية وقانونية لم تمثل تاريخياً سوى أقلية من العمال الأفارقة، أي العمال بأجر العاملين في القطاع الرسمي. ثانياً: عمل إتحاد نقابات العمال الأفريقية كقوة تقدمية للتغيير الاجتماعي في بداية تاريخه وأصبح تدريجياً قوة محافظة في السياسة والمجتمع. وبالإستفادة من الأمثلة المنتشرة في جميع أنحاء القارة فإن الحجج التي قدمت في هذه الورقة البحثية تجذب حول الفرضية القائلة بأن مؤرخي العمل النقديين قد جعلوا أيضاً في أجزاء أخرى من العالم: النقابات العمالية تتبع التاريخ السياسي للبلد الذي تعمل فيه بدلاً من وضع جدول أعمال سياسي. و يتصرفون بهذه الطريقة داخل المجتمع كوسطاء بين السلطة السياسية والشعب الذي يمثلونه. بشكل عام، ولكن هناك بعض الاستثناءات لذلك، فهي لا تسعى إلى تغيير النظام الاجتماعي الاقتصادي ولكنها ترغب في تحسينه. إنهم ليسوا قوات "ثورية"، على الرغم من أنهم يزعمون في بعض الأحيان أنهم كذلك. الحجج المتقدمة تمحورت حول ثلاث لحظات تاريخية رئيسية: ميلاد النقابات العمالية وإنهاء الاستعمار والنقابات "الجماعية" والاستقلال والمعضلات السياسية لنقابات العمال.

الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، تاريخ العمل، تاريخ العمل العالمي، العمل المأجور،

Sindicalismos africanos e relação com o político: entre resistências locais e solidariedades globais

Sid Ahmed Soussi

Esta análise socio-histórica das relações entre os sindicalismos africanos e a realidade política propõe uma periodização em quatro fases: colonial, pós-independências, liberalização e

contemporaneidade. Em África, a história do trabalho e a do sindicalismo não se confundem. Nas economias reconfiguradas desenvolvem-se resistências locais em aliança com movimentos sociais, em sociedades revitalizadas por sindicatos autônomos em rutura com as centrais tradicionais e com o Estado: uma relação com a política, mas privilegiando a ação subpolítica.

Palavras-chave: Sindicalismo africano, sociedade civil, resistências locais.

African Trade-Unionism and politics: from local resistances to global solidarities

This sociohistorical analysis of the relationship between African trade unionism and politics proposes a four phase separation: colonial, post-independence, liberalization, contemporary.

In Africa the history of work and that of trade unionism are not synchronous. In reconfigured economies, local resistance is developed in coalition with social movements and in civil societies revitalized by autonomous unions that break with traditional unions and the State there is a relationship to politics favouring sub-political action.

Keywords: African trade unionism, Civil Society, Local Resistances.

Syndicalismes africains et rapport au politique: entre résistances locales et solidarités globales

Cette analyse sociohistorique du rapport des syndicalismes africains au politique propose une périodisation en quatre phases: coloniale, postindépendances, libéralisation, contemporaine. L'histoire du travail et celle du syndicalisme ne se confondent pas en Afrique.

Dans des économies reconfigurées se déploient des résistances locales en coalition avec des mouvements sociaux menés dans des sociétés civiles redynamisées par des syndicats autonomes en rupture avec les centrales traditionnelles et l'État: un rapport au politique privilégiant l'action subpolitique.

Mots-clés: Syndicalismes africains, Société civile, Résistances locales.

الحركة النقابية الإفريقية وعلاقتها بالسياسة: بين المقاومة المحلية والتضامن العالمي

سيد احمد سوسي

يقترح هذا التحليل السوسيو-تاريخي لعلاقة النقابات الإفريقية بالسياسة تحقيقاً على أربعة مراحل: الاستعمار، مرحلة ما بعد الاستقلال (يجب تسمية هذه الحقبة)، مرحلة التحرير و المرحلة المعاصرة. لا يمكن الخلط بين تاريخ الشغل وتاريخ النقابة في إفريقيا و لاسيما في إطار اقتصادات متحولة حيث ان المقاومات المحلية تتفاعل مع الحركات الاجتماعية و تستمد قوتها من هياكل مدنية تحركها نقابات مستقلة. تتأسس العلاقة الجديدة لهذه الأخيرة مع المجال السياسي على القطيعة مع النقابات التقليدية ومع الدولة كما ان علاقتها بالسياسة تتأسس على العمل "تجاوز البعد السياسي".

الكلمات المفتاحية: النقابية، الإفريقية المجتمع المدني، المقاومة المحلية

Do trabalho forçado ao trabalho decente: uma análise da evolução das doutrinas e formas de trabalho na África francófona do século XX

Gédéon N'goran Bangali

A reforma da doutrina do trabalho na África ocidental francófona durante o século XX fez-se através das seguintes tipologias: coloniais, patrióticas e éticas. Estes conceitos sucessivos promovem um conjunto de grandes princípios que redefinem a conceção ideológica do trabalho a cada mudança de paradigma. Se o trabalho era pensado numa perspectiva sacrificial em que o trabalhador se encontra ao serviço dos interesses da colónia ou da pátria tanto sob o regime colonial como sob os jovens estados pós-coloniais, a tipologia ética coloca os direitos dos trabalhadores no centro da regulação.

Assim, a presente reflexão organiza-se em torno da explicitação do modo como as formas e a doutrina do trabalho evoluíram desde a época do trabalho forçado até à do trabalho condigno. Recorrendo aos trabalhos de investigação já publicados sobre o assunto, bem como a testemunhos orais e escritos e a fontes de arquivo, conseguimos recuperar as principais articulações desta transformação progressiva do trabalho na África ocidental francófona do século XX.

Palavras-chave: Trabalho, África, tipologia do trabalho.

From forced labour to decent labour: analysing the evolution of ideas and labour practices in French West Africa during the 20th century

The reform of the labour doctrine in French West Africa during the 20th century was made through the following typologies: colonial, patriotic and ethical. These successive concepts promote a set of major principles that redefine, at each paradigm shift, the ideological conception of work. While work was seen, under the colonial regime and in postcolonial states, as a sacrifice of the worker for the colony or homeland development, the ethical typology puts the rights of the worker at the centre of regulation. The present reflection is thus organized to demonstrate how the forms and doctrine of work have evolved from the era of forced labour to that of decent work. By using the published research on the subject, written and oral testimonies and archival sources, we have succeeded in restoring the major articulations of this progressive transformation of labour in French West Africa in the 20th century.

Keywords: Labour, Africa, Typology of Work.

Du travail forcé au travail décent: une analyse de l'évolution des doctrines et formes de travail au XXème siècle en Afrique occidentale francophone

La réforme de la doctrine du travail en Afrique occidentale francophone durant le XXème siècle s'est faite à travers les typologies suivantes: coloniales, patriotiques et éthiques. Ces concepts successifs promeuvent un ensemble de grands principes qui redéfinissent à chaque changement de paradigme la conception idéologique du travail. Si le travail se pensait sous le régime colonial et dans les jeunes Etats postcoloniaux comme une œuvre sacrificielle du travailleur au service des intérêts de la colonie ou de la patrie, la typologie éthique remet les droits du travailleur au centre des réglementations. La problématique autour de laquelle s'organise donc la présente réflexion est de démontrer comment s'est faite l'évolution des formes et doctrine du travail, de l'ère du travail forcé à celle du travail décent. En recourant aux travaux de recherche déjà publiés sur le sujet, aux témoignages écrits et oraux ainsi qu'aux sources d'archives, nous sommes

parvenus à restituer les grandes articulations de cette transformation progressive du travail en Afrique occidentale francophone au XXème siècle.

Mots-clés: Travail, Afrique, Typologie de travail

من العمل القسري إلى العمل اللائق: تحليل تطور الأفكار والممارسات العمالية في غرب إفريقيا الناطقة بالفرنسية خلال القرن العشرين

نغوران ببيون بانغالي

تمت عملية إصلاح منهج العمل في غرب إفريقيا الناطقة بالفرنسية خلال القرن العشرين من خلال النماذج التالية: الاستعمارية والوطنية والأخلاقية. هذه المفاهيم المتعاينة تعزز مجموعة من المبادئ الرئيسية التي تعيد تعريف المفهوم الأيديولوجي للعمل، عند كل تغيير نموذجي. بينما كان ينظر إلى العمل، في ظل النظام الاستعماري وفي دول ما بعد الاستعمار، كنتضحية بالعامل من أجل المستعمرة أو تنمية الوطن، يضع التصنيف الأخلاقي حقوق العامل في مركز التنظيم. هكذا يتم تنظيم التفكير الحالي لإظهار كيف تطورت أشكال ومبادئ العمل من عصر العمل القسري إلى العمل اللائق. من خلال استخدام الأبحاث المنشورة حول هذا الموضوع، والشهادات المكتوبة والشفوية والمصادر الأرشيفية، نجحنا في استعادة المفاصل الرئيسية لهذا التحول التدريجي للعمالة في غرب إفريقيا الفرنسية في القرن العشرين.

الكلمات المفتاحية: العمل، أفريقيا، تصنيف العمل

O sindicalismo autónomo na Argélia no contexto do pluralismo (1990-2015): palavras e ações para a mobilização

Beddoubia Siham

A abertura democrática desencadeada na Argélia em 1989 e reforçada no mundo do trabalho pela lei 90-14 de junho de 1990 pôs fim à unicidade sindical historicamente promovida pela UGTA. O pluralismo sindical traduz-se na criação de inúmeras organizações sindicais que se definem como “autónomas”, em rutura com o modelo da UGTA. Estes sindicatos, em número significativo na função pública, adotam um cariz contestatário completamente inédito e muito pouco habitual no mundo do trabalho. As mobilizações sindicais na função pública, ocorridas entre a falta de reconhecimento das estruturas que as comportam e o contexto socioeconómico que se vai degradando, adotam um “reportório de ação coletiva” bastante inédito. Este artigo tenta caracterizar

este movimento sindical autónomo que investe no campo sociopolítico de 1990 até aos nossos dias.

Palavras-chave: Argélia, autonomia sindical, função pública.

The autonomous trade unionism in Algeria (1990-2015): words and actions for mobilization

The democratic opening in Algeria, started in 1989 and reinforced in the world of labour by the law 90-14 of June 1990, put an end to the trade union unicity historically advocated by UGTA. Trade union pluralism results in the formation of a multitude of trade union organizations which define themselves as “autonomous”, breaching the UGTA model. These autonomous trade unions, in a significant number in the civil service area, have adopted an unprecedented protesting feature that was rather unusual in the world of labour. The mobilization of the trade union organizations, caught in between the lack of recognition of their structures and the decaying socio-economic context, has adopted a rather unprecedented “collective action”. In this article we try to give an account of this autonomous trade union movement which has emerged from the socio-political field since 1990.

Keywords: Algeria, Independent Trade-Unionism, Civil Service.

Le syndicalisme autonome en Algérie dans un contexte de pluralité (1990-2015): des mots et des actes pour se mobiliser

L'ouverture démocratique amorcée en 1989 en Algérie, et renforcée dans le monde du travail par la loi 90-14 du 02 juin 1990, a mis fin à l'exclusivité syndicale prônée historiquement par l'UGTA. La pluralité syndicale se traduit par la création d'une multitude de syndicats qui se définissent comme étant «autonomes», en dualité et en rupture avec le modèle UGTA (syndicat maison). Ces syndicats autonomes dont le nombre est significatif dans la fonction publique, adoptent un schéma contestataire tout à fait inédit et dont le monde du travail en était peu habitué. Les mobilisations syndicales

dans la fonction publique entre la non-reconnaissance des structures qui les portent (syndicats) et le contexte socioéconomique qui se dégrade de plus en plus, adoptent un «répertoire d'action collective» assez inédit. Il s'agit dans ce travail d'un «essai» d'identification de ce mouvement syndical autonome qui investit le champ sociopolitique à partir de 1990 jusqu'à nos jours.

Mots-clés: Algérie, Autonomie syndicale, Fonction Publique.

النقابية المستقلة في الجزائر في سياق التعددية (1990-2015): أقوال وأفعال من أجل التعبئة

سهام بدويبة

جاءت التعددية النقابية التي تم تكريسها في الجزائر من خلال القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 في خضم الانفتاح الديمقراطي الذي عرفته الجزائر بدء من سنة 1989. لقد أنهى هذا القانون حصرية العمل النقابي التي تجسدت منذ 1956 في الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ولقد تركزت التعددية النقابية من خلال ظهور عدد لا يستهان به من النقابات المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية وذلك في تعارض شكلي و قطعية مع نموذج الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ولقد انتهجت هذه النقابات سياسة مطلبية تكاد تكون استثنائية بحيث لم يكن عالم الشغل متعودا عليها، خاصة في قطاع الوظيفة العمومي.

بين الحراك النقابي في قطاع الوظيفة العمومي عدم الاعتراف بالمنظمات النقابية، و أدى تدهور الأوضاع السوسيو الاقتصادية إلى تبني ذخيرة عمل جماعي جد استثنائية. يعد هذا العمل محاولة للتعرف على سمات هذه الحركة النقابية التي اكتسحت الحقل السوسيو اجتماعي بداية من 1990 إلى يومنا هذا.

الكلمات المفتاحية: الجزائر، الاستقلالية النقابية، الوظيفة العمومي

O sindicalismo na Argélia. Da organização de massas do partido único à autonomia sindical

Kaddour Chouicha

Este artigo visa descrever o cenário do sindicalismo argelino conduzido por diferentes atores, desde o sindicato «organização de massa do partido único» até o sindicalismo autónomo.

Esta abordagem requer uma reapreciação da natureza do poder, especialmente nos países africanos em que os agentes do poder, ligados às forças armadas, de um modo geral não

aceitam a constituição de contrapoderes: têm portanto em comum a recusa do livre exercício dos direitos sindicais, salvo para as organizações sindicais próximas das organizações de massa de partido único.

Palavras-chave: Autonomia sindical, diferenciação social, economia de mercado.

Trade Unionism in Algeria. From single-party mass organisation to autonomous Trade Unions

This communication aims to describe the Algerian trade union scene and its assorted players, ranging from the “mass organization of the single party” union to autonomous trade unionism.

This requires a reconsideration of the nature of power, especially for African countries in which the power agencies, linked to the army, generally do not accept the constitution of counter-powers: they all share the refusal of the free exercise of trade union rights except for those close to single-party mass organizations.

Keywords: Trade Union Autonomy, Social differences, Market Economy.

Le syndicalisme en Algérie. De l'organisation de masse du parti unique à l'autonomie syndicale

Cette communication a pour ambition de décrire la scène syndicale Algérienne avec des acteurs différenciés qui vont du syndicat “organisation de masse du parti unique” au syndicalisme autonome.

Cela exige de revenir sur la nature du pouvoir, en particulier pour les pays Africains au sein desquels les instances de pouvoir, liés à l'armée, n'acceptent généralement pas la constitution de contre-pouvoirs: ils ont donc en commun le refus du libre exercice du droit syndical sauf pour les d'organisations syndicales proches des organisations de masse de parti unique.

Mots-clés: Autonomie syndicale, Différentiation sociale, Économie de marche.

النقابية في الجزائر ، من التنظيم الجماعي للحزب الواحد إلى الحكم الذاتي النقابي

قدور شويشة

يهدف هذا العمل إلى وصف المشهد النقابي الجزائري بجهات فاعلة مختلفة تتراوح بين المنظمة الجماهيرية للحزب الواحد إلى المنظمة النقابية المستقلة.

وهذا يتطلب إعادة النظر في طبيعة السلطة ، وخاصة بالنسبة للبلدان الأفريقية التي لا تقبل فيها أجهزة السلطة ، المرتبطة بالجيش ، وجود السلطات المضادة ، وبالتالي تشترك في رفض الممارسة الحرة للحق النقابي ولكن من يبرح في بناء منظمات نقابية قريبة من نوع المنظمة الجماهيرية للحزب الواحد.

الكلمات المفتاحية: الاستقلالية النقابية ، التمييز الاجتماعي ، اقتصاد السوق

Sindicalismo na África Ocidental do período colonial ao período da independência -uma tentativa constante de controlar o movimento sindical

Adama Kamara

O movimento sindical intervém na África Ocidental durante o período colonial. Se, na Europa, o sindicalismo é, principalmente, consequência da revolução industrial, em África é uma reação ao trabalho forçado, especialmente no contexto da luta anticolonial que toma forma. Esta é, provavelmente, a primeira razão pela qual, desde este período até aos dias de hoje, o sindicalismo e o poder político estão muito próximos: um, buscando melhorar o bem-estar dos trabalhadores, outro (o poder político) contornando essas políticas problemas e procurando dividir os sindicatos “para governar”. Assim, há um desejo de controlar os agrupamentos sindicais pelos governos em África.

Este trabalho pretende retroceder no tempo para refazer, de forma breve, a história dessa “rivalidade” entre sindicatos e governos e mostrar que, em todos os momentos, as autoridades tentaram colocar o movimento trabalhista sob o extintor.

Palavras-chave: Sindicalismo, Estado, África Ocidental.

Trade Unionism in West Africa from the colonial times to independence: a constant attempt to control Trade Unions

The trade union movement intervened in West Africa during the colonial period. If in Europe trade unionism is a consequence mainly of the industrial revolution, in Africa it is a reaction to forced labour but it is especially in the framework of the anticolonial struggle that it takes shape. This is probably the first reason why, since then, trade unionism and political power have been very close: one seeking to improve the well-being of workers while the other (political power) seeks to abort these policies by dividing unions in order “to rule”. Therefore, there is a desire to control trade union groups by governments in Africa.

Thus our text goes back in time to briefly retrace the history of this “rivalry” between unions and rulers. We want to show that the authorities have always tried to keep in check the trade union movement.

Keywords: Trade unionism, State power, West Africa.

Le syndicalisme en Afrique de l’ouest, de la période coloniale à celle des indépendances: une tentative constante de contrôle du mouvement syndical

Le mouvement syndical intervient en Afrique de l’Ouest pendant la période coloniale. Si en Europe le syndicalisme est consécutif surtout à la révolution industrielle, en Afrique c’est en réaction au travail forcé mais surtout dans le cadre de la lutte anticoloniale qu’il prend forme. Cela est sans doute la première raison qui explique que depuis cette période jusqu’à nos jours, syndicalisme et pouvoir politique soient très proches, l’un cherchant à améliorer le bien-être des travailleurs quand l’autre (le pouvoir politique) contourne ces politiques en cherchant à diviser les syndicats «pour régner». On sent dès lors une volonté de contrôle des groupements syndicaux par les gouvernements en Afrique.

Notre texte veut donc remonter le cours du temps pour retracer brièvement l’histoire de cette «rivalité» entre syndicats et gouvernants. Nous voulons montrer que de tout temps les autorités ont cherché à mettre le mouvement syndical sous l’éteignoir.

Mots-clés: Syndicalisme, État, Afrique de l'Ouest.

النقابية في غرب أفريقيا من الفترة الاستعمارية إلى فترة الاستقلال: محاولة مستمرة للسيطرة على الحركة النقابية

اداما كامارا

تدخلت الحركة النقابية في غرب أفريقيا خلال الفترة الاستعمارية. فإذا كانت الحركة النقابية في أوروبا مهمة بشكل خاص للثورة الصناعية فهي في إفريقيا ردا على العمل الجبري، لكن بشكل خاص في إطار الكفاح المضاد للاستعمار الذي يتخذ شكله من المحتمل أن يكون هذا هو السبب الأول، منذ ذلك الوقت، لتصبحت النقابية والسلطة السياسية قريبين جداً من بعضهم البعض. أحدها يسعى إلى تحسين رفاهية العمال بينما الآخر (السلطة السياسية) يتجاوز هذه المشاكل أو يسعى لتقسيم النقابات "لكي يحكم". ولذلك هناك رغبة في المراقبة والسيطرة على المجموعات النقابية من قبل الحكومات في أفريقيا. يأتي هذا البحث ليعيد إلى الأذهان تاريخ "التنافس" بين النقابات والحكام حيث حاولت هذه الأخيرة دائماً أن تطفى لهيب الأولى.

الكلمات المفتاحية: النقابية، السلطة، غرب أفريقيا

Fraquezas e forças dos Sindicatos Africanos no período neoliberal com um caso de estudo: a Serra Leoa

Mark McQuinn

Este artigo providencia uma visão geral dos pontos fortes e fracos dos sindicatos de trabalhadores em África, à medida que as políticas económicas neoliberais se continuam a espalhar pelo continente. São descritos e analisados cinco problemas que afetam a capacidade dos sindicatos em formular políticas e práticas eficazes: fraca capacidade organizacional, baixa capacidade financeira, ênfase excessivo na representação de trabalhadores do setor formal, aplicação inadequada da legislação que protege os direitos dos trabalhadores e a ausência de unidades centrais de negociação eficazes. Destacam-se dois pontos fortes de organizações sindicais em África: em primeiro lugar, a sua representação, em muitos casos, de um número significativo da classe trabalhadora. Em segundo lugar, a vontade e a capacidade demonstrada por alguns sindicatos na realização de ações concertadas contra as políticas que afetaram negativamente a força de trabalho. Além disso, são avaliados dois pontos a favor dos sindicatos nas negociações

com o Estado e com os representantes do capital. Em primeiro lugar, a grande lacuna que se desenvolveu em África entre o rendimento de uma minoria rica e o número elevado de trabalhadores ativos que continuam a viver na pobreza. Em segundo lugar, o aumento nos lucros que são repatriados por investidores estrangeiros, explorando setores económicos lucrativos. É, deste modo, exposta a contínua falta de argumentos, por parte dos governos, de que os movimentos sindicais devem subordinar as suas reivindicações em nome dos seus membros às que evidenciam um grande "interesse nacional". Para ilustrar estas questões empiricamente, foi examinado um caso de estudo de sindicatos na Serra Leoa. É discutido o trabalho, em particular, do Congresso Trabalhista da Serra Leoa (SLLC) e do Sindicato dos Professores da Serra Leoa (SLTU). A análise do caso de estudo destaca as dificuldades significativas que o SLLC e o SLTU enfrentam na defesa efetiva dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Sindicatos, Trabalho, Serra Leoa.

Strengths and Weaknesses of African Trade Unions in the Neoliberal Period with a Sierra Leone Case Study

This article provides an overview of the weaknesses and strengths of trade unions in Africa, as neoliberal economic policies continue to spread across the continent. Five problems affecting the ability of trade unions to formulate effective policies and practices are outlined and discussed: poor organisational ability, low financial capacity, an over-emphasis on representing formal sector workers, inadequate enforcement of legislation protecting labour rights and the absence of effective central bargaining units. Two strengths of African labour organisations are highlighted: first, their representation, in many cases, of significant numbers of the working class. Second, the will and capacity demonstrated by some trade unions to undertake concerted actions against policies that have adversely affected the labour force. In addition, two points of leverage trade unions have in negotiating with the state and representatives of capital are assessed. First, the wide gap that has developed in Africa between the incomes of a rich minority and the

large numbers of the workforce who continue to live in poverty. Second, the rising amount of profits that are being repatriated by foreign investors, exploiting lucrative economic sectors. This exposes the emptiness of continued arguments by governments that labour movements must subordinate their claims on behalf of members to those of the greater 'national interest'. To illustrate these issues empirically, a case study of trade unions in Sierra Leone is examined. The work, in particular, of the Sierra Leone Labour Congress (SLLC) and the Sierra Leone Teachers Union (SLTU) is discussed. The case study analysis highlights the substantive difficulties facing the SLLC and the SLTU in defending effectively the rights and interests of workers.

KeyWords: Trade unions, Labour, Sierra Leone.

Forces et Faiblesses des Unions Syndicales Africaines pendant la Période Néo Libérale d'après un case study de la Sierre Léone

Cet article donne un aperçu général des points forts et des points faibles des syndicats des travailleurs en Afrique au fur et à mesure que les politiques économiques néolibérales continuent de se répandre dans ce continent-là. On y décrit et analyse cinq problèmes qui nuisent la capacité des syndicats à formuler des politiques et des pratiques efficaces: une faible capacité d'organisation, un pouvoir financier faible, une emphase excessive au niveau de la représentation des travailleurs du secteur formel, l'application non adéquate de la législation qui protège les droits des travailleurs et l'absence d'unités centrales de négociation efficaces. Il y a deux points forts des organisations syndicales en Afrique qui se font remarquer: tout d'abord sa représentativité, qui souvent atteint un numéro significatif de la classe ouvrière. Ensuite la volonté et la capacité démontérées par certains syndicats dans la mise en place d'actions concertées contre les politiques qui nuisent la force de travail. En outre, on y évalue deux atouts concernant les syndicats pendant les négociations avec l'état et les représentants du capital. Premièrement, le grand décalage qui s'est développé en Afrique entre les rentes d'une minorité riche et le haut nombre de travailleurs actifs qui continuent à vivre dans la pauvreté. Deuxièmement,

l'augmentation des profits qui sont renvoyés à l'extérieur par les investisseurs étrangers qui exploitent des secteurs économiques lucratifs. De cette façon-là on met en évidence la continue absence d'arguments de la part des gouvernements notamment celle qui consiste dans le fait que les syndicats doivent subordonner leurs revendications concernant leurs membres à celles qui mettent en relief «l'intérêt national». Afin d'illustrer ces questions-ci d'une façon empirique on a fait étudié un case study de syndicats à la Sierre Léone. On y discute en particulier le travail du Congrès du Travail de la Sierre Léone (SLLC) et du Syndicat des professeurs de la Sierre Léone (SLTU). L'analyse du case study dégage les difficultés frappantes que le SLLC et le SLTU envisagent au niveau de la défense effective des droits et des intérêts des travailleurs.

Mots-clés: Syndicats, Travail, Sierre Léone.

نقاط القوة و نقاط الضعف لنقابات العمال الأفريقية في الفترة النيوليبرالية، سيراليون أنموذجاً

مارك ماك كوين

تقدم هذه المقالة لمحة عامة عن نقاط الضعف ونقاط القوة للنقابات العمالية في أفريقيا مع استمرار السياسات الاقتصادية النيوليبرالية في الانتشار عبر القارة. تم استعراض ومناقشة خمس مشكلات تؤثر على قدرة النقابات العمالية على صياغة سياسات وممارسات فعالة: ضعف القدرة التنظيمية، انخفاض القدرة المالية، الإفراط في التركيز على تمثيل العاملين في القطاع الرسمي، عدم كفاية إنفاذ التشريعات التي تحمي حقوق العمال وعدم وجود وحدات مركزية فعالة للمساومة. يتم تسليط الضوء على قوتان من منظمات العمل الأفريقية: أولاً، تمثيلهم في كثير من الحالات لأعداد كبيرة من الطبقة العاملة، ثانياً، الإرادة والقدرة التي أظهرتها بعض النقابات العمالية لاتخاذ إجراءات منسقة ضد السياسات التي أثرت سلباً على قوة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يتم تقييم نقطتين من نقابات الرفع المالية في التفاوض مع الدولة ويتم تقييم ممثلي رأس المال. النقابات نقطتي قوة في التفاوض مع الدولة وتقييم ممثلي رأس المال. أولاً، الفجوة الواسعة التي نشأت في إفريقيا بين دخل الأقلية الغنية والأعداد الكبيرة من القوى العاملة التي لا تزال تعيش في فقر. ثانياً، ارتفاع حجم الأرباح التي يتم إعادتها من قبل المستثمرين الأجانب باستغلال القطاعات الاقتصادية المربحة. ويكشف هذا عن الفراغ المستمر للحجج من قبل الحكومات بأن الحركات العمالية يجب أن تخضع مطالبها للأعضاء الكبار عوضاً "المصلحة الوطنية". ولتوضيح هذه القضايا تجريبياً تم دراسة حالة لنقابات العمال في سيراليون. ويناقش العمل على وجه الخصوص مؤتمر عمل سيراليون واتحاد المعلمين في سيراليون. ويبرز تحليل دراسة الحالة الصعوبات الفنية التي تواجه مؤتمر سيراليون للعمال واتحاد المعلمين في سيراليون في الدفاع بشكل فعال عن حقوق ومصالح العمال.

الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، العمل، سيراليون

Emprego precário e não normalizado, condicionalismos da ação coletiva: reinventando o poder sindical

Edwin Chukwumah Anisha

Nas últimas três a quatro décadas, uma ideia feita sobre a relação de emprego mudou consideravelmente, refletindo a mudança da “linguagem dos direitos” para a “linguagem da flexibilidade. Antes, o trabalho tinha um relacionamento de longo prazo com um empregador. O emprego não-padronizado emergente é claramente algo de diferente: inclui o trabalho realizado em locais de trabalho ou locais irregulares e empregos, que não envolvem um empregador claro ou direto. A natureza vulnerável desses empregos, com o desenvolvimento de diferentes tipos de meios de subsistência, constitui um desafio significativo para os sindicatos, a ação coletiva e o acesso a direitos para os trabalhadores envolvidos nessas situações de emprego precário. Estes fatores tendem a complicar o trabalho sindical, considerando os seus modelos tradicionais de atividade. Este artigo argumenta que não é uma batalha perdida para o poder sindical ou para a ação coletiva. O que se torna necessário é uma nova estratégia baseada numa organização inovadora, na utilização de estruturas de oportunidade e de fontes de energia disponíveis.

Palavras-chave: Emprego precário, ação coletiva, poder sindical.

Non Standard, Precarious Employment and Constraints to Collective Action: Reinventing Union Power

In the last three to four decades, the popular notion of employment relationship has transformed considerably, reflecting a shift in the field of industrial and employment relations from the ‘language of rights’ to the ‘language of flexibility’. Previously, the worker was viewed as someone who had a mutually beneficial, long-term relationship with an employer. Emerging non-standard employment is clearly a different proposition: This involves jobs that are not permanent and fulltime; work conducted in irregular workplaces or sites; and

jobs, which do not involve a clear or direct employer. The vulnerable nature of these job contexts induces recourse to complex and diverse sources of livelihood, constituting significant challenge when it comes to organizing, collective action and accessing rights for those workers involved in these precarious employment situations. This tends to complicate the work of trade unions, given that their traditional business models are not so adept to these developments. This paper argues that it is not a lost battle for trade unions, union power and collective action. What is required is a new strategy that is based on innovative organization, utilization of opportunity structures and available power sources.

Keywords: Precarious Employment, Collective Action, Union Power.

Emplois precaires et non-standardisés, conditionalismes de l’action collective: la reinvention du pouvoir syndical

Pendant les trois dernières décennies un changement assez considérable s’est produit au niveau des rapports de travail qui réfléchit un changement dans le champ des relations industrielles et de l’emploi qui passe du «langage des droits» au «langage de la flexibilité». Autrefois, il y avait un rapport à long terme avec un employeur; maintenant des emplois non standardisés et des emplois qui n’envoient pas un employeur précis ou direct. La nature vulnérable de ce genre d’emplois, tout en développant différentes sortes de moyens de subsistance constitue un défi considérable quand il s’agit des organisations, de l’action collective et de l’accès aux droits des travailleurs précaires. Ces facteurs-ci ont tendance à compliquer le travail des syndicats figés dans leurs modèles traditionnels d’activité. Cet article argumente qu’il ne s’agit pas d’une bataille perdue ni pour les syndicats, ni pour le pouvoir local ni encore pour l’action collective. Il faut une nouvelle stratégie basée dans une organisation novatrice, l’emploi de structures d’opportunité et des sources énergétiques disponibles.

Mots-clés: Emploi précaire, Action collective, Pouvoir syndical.

التوظيف المؤقت والغير المستقر والقيود على العمل الجماعي:
إعادة بحث قوة الاتحاد

ادوين تشوكومه انيشان

في العقود الثلاثة أو الأربعة الماضية تغير المفهوم الشائع لعلاقة التوظيف إلى حد كبير مما يعكس تحولاً في مجال العلاقات الصناعية والتشغيلية من "لغة الحقوق" إلى "لغة المرونة". في السابق كان ينظر إلى العامل على أنه شخص لديه علاقة منفعة متبادلة وطويلة الأمد مع صاحب العمل. من الواضح أن التوظيف غير المرجعي الناشئ هو رابط مختلف: العمل غير القياسي الناشئ هو بوضوح اختلاف في العلاقة الترابطة: هذا ينطوي على وظائف ليست دائمة أو بدوام كامل؛ العمل الذي يتم إجراؤه في أماكن أو مواقع غير المنتظمة؛ والوظائف التي لا تنطوي على جهة عمل واضحة أو مباشرة. فالطبيعة الضعيفة لسياقات العمل هذه تحفز اللجوء إلى مصادر معيشية معقدة ومتنوعة وتشكل تحدياً كبيراً عندما يتعلق الأمر بالتنظيم والعمل الجماعي والحصول على حقوق العمال الذين يشاركون في حالات التوظيف الهشة هذه. وهذا يميل إلى تعقيد عمل نقابات العمال نظراً لأن نماذج أعمالهم التقليدية ليست بارعة في هذه التطورات. تجادل هذه الورقة بأن المعركة ليست خاسرة بالنسبة لنقابات العمال والقوة النقابية والعمل الجماعي. ما هو مطلوب هنا هو استراتيجية جديدة تقوم على التنظيم المبتكر واستخدام هياكل الفرص المتاحة ومصادر الطاقة.

الكلمات المفتاحية:

التوظيف غير المرجعي، التوظيف غير الآمن، الجهد الجماعي، قوة الاتحاد

A Campanha Global pela Educação (CGE) assume-se como a maior e a mais ativa rede que reúne ONG e a Internacional da Educação - federação de associações e de sindicatos da área da educação. A CGE, no âmbito da sua ação, promove e reforça ativamente as ligações/redes pelo direito à educação a nível regional e nacional. Com estes pressupostos em mente, o presente artigo pretende analisar, de forma exploratória, o papel que os sindicatos de professores desempenham nas ligações/redes pelo direito à educação na Guiné-Bissau e em Moçambique e as tensões que emergem deste processo. Conclui-se que as circunstâncias históricas e o presente contexto dos países são cruciais para perceber o papel dos sindicatos dos professores nas ligações/redes nacionais pelo direito à educação.

Palavras-Chave: Sindicatos de professores, Educação para Todos, Guiné-Bissau, Moçambique.

Trade Unions, teachers and the right to quality Education for All: reflections from Guinea-Bissau and Mozambique

The promotion of the right to quality Education for All (EFA) is closely related to the Education for All agenda (Jomtien in 1990 and Dakar in 2000). Nevertheless, since their independence, and in some cases during their struggle for liberation, the promotion of education for all has been a priority in Portuguese-speaking African countries.

After those World Education Conferences civil society networks have organized themselves to ensure that the EFA international commitments are implemented at national level. Teachers' unions are founding members of several national education coalitions and have an important role advocating for the right to education. The Global Campaign for Education (GCE) is the biggest and most active network that brings together NGO's and the global federation of teachers' unions - Education International. CGE promotes and strengthens the advocacy coalitions operating at national and regional level. Considering this, this paper seeks to examine the role of teachers' unions in the national coalitions for the right to education in Guinea-Bissau and Mozambique. The

Sindicalismo, professores e Educação para Todos: reflexões sobre a Guiné-Bissau e Moçambique

Rui da Silva, Rosa Silva e Miguel Filipe Silva

A promoção da Educação Para Todos (EPT) está profundamente relacionada com as declarações das Conferências de Jomtien (1990, que inicia o movimento de Educação para Todos, e de Dakar (2000). Contudo, desde a conclusão dos processos de independência, década de 1970, e em alguns casos já desde as lutas pela libertação, décadas de 1960 e 1970, alcançar a educação para todos é uma prioridade dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP).

Após as citadas Conferências as organizações da sociedade civil formaram e estreitaram redes para melhorar a possibilidade de sucesso na implementação dos compromissos internacionais nos diversos países signatários. Os sindicatos, enquanto organizações da sociedade civil, assumem um papel relevante na luta pelo direito à educação.

paper compares the different and common points between the two national coalitions.

It argues that historical and current circumstances in those countries are critical to understand the role of teachers unions in these national coalitions.

Keywords: Teachers' unions, Education for All, Guinea-Bissau, Mozambique.

Syndicalisme, enseignants et Éducation pour tous: réflexions sur la Guinée-Bissau et le Mozambique

La promotion de l'Éducation pour Tous (EPT) est foncièrement mise en rapport aux déclarations des Conférences de Jomtien (1990), qui entame le mouvement de l'Éducation pour Tous, et de celle de Dakar (2000). Cependant, à la suite de l'aboutissement des processus d'indépendance, pendant les années 70, dans certains cas même, dès le moment des luttes de libération, l'atteinte de l'éducation pour tous est une priorité des Pays Africains de Langue Officielle Portugaise (PALOP).

Après ces conférences-là, les organisations de la société civile ont formé et renforcé des réseaux pour améliorer la possibilité de succès au niveau de l'implémentation des compromis internationaux dans les pays signataires. Les syndicats, en tant qu'organisations de la société civile, jouent un rôle important dans la lutte pour le droit à l'éducation.

La Campagne Globale pour l'Éducation (CGE) se veut le réseau le plus grand et le plus actif qui rassemble les ONG's et l'Internationale de l'Éducation - la Fédération d'associations et de syndicats dans le domaine de l'éducation.

D'après ces présupposés, le présent article veut analyser d'une façon exploratrice le rôle que les syndicats d'enseignants ont joué au niveau des colligations /réseaux concernant le droit à l'éducation en Guinée Bissau et au Mozambique. On conclue que les circonstances historiques et le contexte actuel des pays sont cruciaux pour comprendre le rôle des colligations /réseaux concernant le droit à l'éducation.

Mots-clés: Syndicats de professeurs, Éducation pour Tous, Guinée-Bissau, Mozambique.

نقابات العمال والمدرسين والحق في جودة التعليم للجميع: تأملات من غينيا بيساو وموزمبيق

روي دا سيلفا روزا سيلفا و ميغال فيليب سيلفا

يرتبط تعزيز الحق في التعليم الجيد للجميع ارتباطاً وثيقاً بالتعليم لجميع جداول الأعمال (جومتتين في عام 1990 وداكار في عام 2000). ومع ذلك، فمنذ الاستقلال وفي بعض الحالات أثناء الكفاح من أجل التحرير، يعد تعزيز التعليم للجميع أولوية في البلدان الأفريقية الناطقة بالبرتغالية. بعد تنظيم مؤتمرات التعليم العالمي، قامت شبكات المجتمع المدني نفسها بتنظيم الكفاءات لضمان الالتزامات الدولية لضمان التعليم للجميع على المستوى الوطني. ونقابات المعلمين هي أعضاء مؤسسين في العديد من تحالفات التعليم الوطنية ولها دور مهم في الدعوة إلى الحق في التعليم. تعتبر الحملة العالمية للتعليم الشبكة الأكبر والأكثر نشاطاً والتي تجمع بين الاتحادات والمنظمات غير الحكومية والاتحاد العالمي لنقابات المعلمين - التعليم الدولي. الحملة العالمية للتعليم تعزز وتقوي تحالفات العاملة على المستوى الوطني والإقليمي. طورت هذه المنظمات توصيات باركتون (جوهانسبرغ في عام 2006) لتعزيز الشراكات الإستراتيجية بين نقابات المعلمين والمنظمات غير الحكومية وتحقيق جودة التعليم العام للجميع. وفي الأونة الأخيرة (أبريل 2016) تم وضع توصيات داكار من أجل تنفيذ أجندة التعليم الدولية الجديدة. ومع أخذ هذا في الاعتبار، تسعى هذه الورقة البحثية إلى دراسة دور نقابات المعلمين في الانتقالات الوطنية من أجل الحق في التعليم في غينيا بيساو وموزمبيق. ويقارن هذا النص الاختلافات والنقاط المشتركة بين الائتلافين الوطنيين كما تبين بأن الظروف التاريخية والحالية في البلدان مهمة للغاية لفهم دور نقابات المعلمين في هذه الانتقالات الوطنية.

الكلمات المفتاحية: نقابات المعلمين؛ التعليم للجميع، غينيا بيساو وموزمبيق

As mulheres e o sindicalismo no Togo de 1990 a 2006

Lassey Agnélé

O ano de 1990 marca o início de um processo de democratização no Togo, que tem no seu centro as lutas social e política dos sindicatos. Num contexto em que os líderes dessas organizações são todos homens, as ações desencadeadas pelas mulheres são menosprezadas, ou mesmo completamente ofuscadas. Esta situação pode fazer crer que as mulheres estão ausentes de todas estas lutas. Contudo, apesar da forte presença masculina dentro dos sindicatos, as mulheres também desempenharam um papel importante.

O objetivo deste artigo é mostrar a contribuição real das mulheres para as lutas sociais e

políticas dentro dos movimentos sindicais togolezes durante o período de 1990 a 2006.

Palavras-chave: Mulheres, Sindicalismo, Togo.

Women and Unionism in Togo from 1990 to 2006

The year 1990 marked the beginning of a democratization process in Togo made of social and political struggles which saw the unions at the centre of those fights. In a context in which all the leaders of these organizations were men, the actions undertaken by women were totally minimized or even totally obscured. This situation may make us think that women did not partake in those struggles. But in fact, despite the strong male presence within the unions, women also played an important role.

The aim of this article is to show the real contribution of women to the social and political struggles within the Togolese union movements from 1990 to 2006.

Keywords: Women, Trade Unionism, Togo.

Les femmes et le syndicalisme au Togo de 1990 à 2006

L'année 1990 marque au Togo, le début d'un processus de démocratisation fait à la fois de luttes sociales et politiques qui ont vu les syndicats être au cœur de tous les combats. Dans un contexte où les leaders de ces organisations sont tous des hommes, l'action de la gente féminine est minorée, voire totalement occultée. Cette situation fait croire que les femmes ont été absentes de toutes ces luttes. En réalité, en dépit, de la forte présence masculine dans les syndicats, les femmes y ont joué un rôle important.

L'objectif de cet article est donc de montrer la contribution réelle des femmes aux luttes politiques et sociales au sein du mouvement syndical togolais de 1990 à 2006.

Mots-clés: Femmes, Syndicalisme, Togo.

النساء والنقابية في توغو من عام 1990 إلى عام 2006
لاسي انجيلي

لقد كان عام 1990 بمثابة بداية عملية إرساء الديمقراطية في توغو ، والتي كانت تتمحور حول صراعات اجتماعية وسياسية شملت النقابات في قلب هذه المعارك. وفي سياق كان فيه جميع قادة هذه المنظمات هم من الرجال تم التقليل تماماً من الإجراءات التي اتخذتها النساء. بعبارة أخرى كان هناك غموض تام جعل هذا الوضع يظهر أن النساء لم يشاركن في النضال. في الواقع وعلى الرغم من وجود الحضور القوي للذكور داخل النقابات، لعبت النساء أيضاً دوراً هاماً. الهدف من هذه المقالة هو إظهار المساهمة الحقيقية للنساء في النضالات الاجتماعية والسياسية داخل الحركات النقابية من 1990 إلى 2006.

الكلمات المفتاحية: النساء ، النقابية ، المشاركة

Ferrovíários, sindicalismo e nacionalismo nos Camarões sob a administração francesa (1946-1960): um história por escrever

Emmanuel Tchumtchoua

Instalados pela administração colonial alemã, os ferroviários são um dos raros corpos sociais que se organizaram muito cedo como sindicato e que atravessaram todos os grandes momentos da história dos Camarões colonial e pós-independência enquanto atores sociais.

Este artigo perpassa os grandes momentos da história desconhecida dos trabalhadores ferroviários partindo do seu ponto de vista sobre o compromisso social e político.

Palavras-chave: Ferrovíários, Sindicalismo, Nacionalismo, História.

Railway workers, Trade Unionism and Nationalism in Cameroun under French Administration (1946-1960): a history yet to be written

Stationed under the German colonial administration, the railwaymen are one of the rare social groups to get itself organised very early as a Trade Union and to go through all the great moments of the history of colonial and post-independence Cameroon as social actors.

This paper recalls the great moments of the railwaymen's unknown history from the perspective of the worker's social and political commitment.

Keywords: Railwaymen, Trade Unionism, Nationalism, History.

Cheminots, syndicalisme et nationalisme au Cameroun sous administration française (1946-1960): une histoire à écrire

Nés sous administration allemande, les cheminots sont l'un des rares corps sociaux à s'être structuré très tôt sous la forme de syndicat et à avoir traversé tous des grands moments de l'histoire du Cameroun colonial et post indépendance en tant qu'acteurs sociaux.

Cet article retrace les grands moments de cette histoire inconnue des cheminots vue sous l'angle de l'engagement social et politique des ouvriers.

Mots-clés: Cheminots, Syndicalisme, Nationalisme, Histoire.

عمال السكك الحديدية والنقابية والنزعة القومية في الكاميرون تحت الإدارة الفرنسية (1946-1960): تاريخ لم يتم كتابته بعد

ايمانويل تشوموتشوا

منذ أن أنشئ تحت الإدارة الألمانية الاستعمارية، كان "رجال السكة الحديدية"، أحد الفرق الاجتماعية النادرة التي نظمت نفسها في وقت مبكر جدا كقناة مرت بكل اللحظات العظيمة في تاريخ الكاميرون المستعمرة وما بعد الاستقلال كممثلين ملتزمين. تشير هذه الورقة إلى اللحظات العظيمة للتاريخ غير المعروف لرجال سكة الحديدية من منظور الالتزام الاجتماعي والسياسي للعامل.

الكلمات المفتاحية: عمال سكة الحديدية، نقابية عمالية، قومية، تاريخ

Os sindicatos profissionais em Ngaoundéré de 1948 a 2011

Baidou Appolinaire e Jean Gormo

Os sindicatos foram introduzidos em Ngaoundéré durante o período colonial francês em 1948. No entanto, Ngaoundéré é uma das localidades cuja atividade sindical, até hoje, permanece desconhecida, pouco conhecida e até mesmo desconhecida pela bibliografia sindical camaronesa. No entanto, nos setores público e privado, várias ações foram tomadas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Este artigo examina o movimento sindical em Ngaoundéré.

Palavras-chave: Ngaoundéré, Sindicalismo, bibliografia sindical.

Trade Unions in Ngaoundéré - 1948-2011

Trade Unions were introduced in Ngaoundéré during the French colonial period, more precisely in 1948. Nevertheless, Ngaoundéré is one of the places whose trade union activity remains unknown to Cameroonian trade union literature until today. In spite of that, in the private and public sector, various actions have been taken to improve the living conditions of the workers.

This article examines the trade union movement in this locality.

Keywords: Ngaoundéré, Trade Unionism, Trade Union Literature.

Les syndicats professionnels à Ngaoundéré de 1948 à 2011

Les syndicats ont été introduits à Ngaoundéré pendant la période coloniale française notamment en 1948. Seulement, Ngaoundéré est l'une des localités dont l'activité syndicales reste aujourd'hui méconnue, mal connue et même inconnue de la littérature syndicale camerounaise. Pourtant, dans le secteur privé et public, différentes actions ont été menées pour améliorer les conditions de vie des travailleurs. Cet article examine le mouvement syndical dans cette localité.

Mots-clés: Ngaoundéré, Syndicalisme, Littérature syndicale.

النقابات المهنية في نغاونديري من 1948 إلى 2011

بايدو أبولينار و جان غورمو

عرفت نغاونديري العمل النقابي خلال الفترة الاستعمارية الفرنسية ولا سيما في عام 1948. نغاونديري هي فقط من الأماكن التي لا يزال نشاطها النقابي غير معروف اليوم، معروف قليلا وحتى غير معروف بالنسبة للكتابات في المجال النقابي الكاميروني. ومع ذلك ففي القطاعين الخاص والعام اتخذت إجراءات مختلفة لتحسين الظروف المعيشية للعمال. يتناول هذا المقال حركة النقابات في هذه المنطقة.

الكلمات المفتاحية:

نغاونديري، النقابات، الإجراءات النقابية، الأدب النقابي

Os fatores humanos da produtividade: Absentismo e a Instabilidade da mão-de-obra em Angola e Moçambique segundo o Relatório preliminar apresentado por Portugal sobre o Projeto Conjunto n.º 5 da C.C.T.A.”

Nuno Simão Ferreira

Em Maio de 1960 a “Comissão para o Estudo da Produtividade em África” (C.E.P.A.) completou a colheita dos elementos necessários para o estudo do comportamento dos trabalhadores africanos em vinte e oito empresas dispersas por Angola e Moçambique.

O estudo enquadrava-se numa investigação conjunta (Projeto n.º 5) levada a cabo na generalidade dos territórios abrangidos pela C.C.T.A., com vista ao conhecimento dos fatores humanos influentes no absentismo e na instabilidade da mão-de-obra africana.

Palavras-chave: Mão-de-obra africana, Absentismo, instabilidade laboral.

Human factors of productivity: Absenteeism and Worker’s Turnover in Angola and Mozambique according to the Preliminary Report presented by Portugal on the Project n.º 5 of the Committee for Technical Cooperation in Africa

In May 1960 the “Commission for the Study of Productivity in Africa” (C.E.P.A.) finished collecting the necessary elements for the study of African workers behaviour in twenty-eight companies throughout Angola and Mozambique.

The study was part of a joint investigation (Project n.º 5) carried out in most of the territories covered by C.C.T.A., aiming to understand the human factors influencing absenteeism and the instability of the African workforce.

Keywords: African Labour, Absenteeism, Worker’s Turnover.

Le Facteur humain de la productivité : Absentisme et Instabilité de la Main-d’œuvre en Angola et au Mozambique selon le Rapport Préliminaire présenté par le Portugal sur le Project numero 5 de la Comission de Coopération Technique en Afrique

En mai 1960, le “Comité pour l’Étude de la Productivité en Afrique” (C.E.P.A) a complété la récolte des éléments nécessaires à l’étude du comportement des travailleurs africain dans vingt-huit entreprises dispersées entre l’Angola et le Mozambique.

L’étude s’inscrivait dans le cadre d’une recherche conjointe (Project n.º 5) effectuée dans la plupart des territoires couverts par la C.C.T.A., visant la connaissance des facteurs humains influents dans l’absentéisme et l’instabilité de la main-d’œuvre africaine.

Mots-clés: Main-d’œuvre africaine, Absentéisme, Instabilité.

العوامل البشرية للإنتاجية: التغيب ودوران العمال في أنغولا وموزمبيق وفقا للتقرير الأولي المقدم من البرتغال بشأن المشروع رقم 5 للجنة التعاون التقني في أفريقيا

نونو سيمو فيريرا

في شهر مايو 1960 أكملت “لجنة دراسة الإنتاجية في أفريقيا” جمع العناصر الضرورية لدراسة سلوك العمال الأفارقة في ثمانية وعشرين شركة منتشرة في أنحاء أنغولا وموزمبيق. كانت الدراسة جزءاً من تحقيق مشترك (المشروع رقم 5) الذي تم تنفيذه في معظم الأراضي التي تغطيها لجنة دراسة الإنتاجية في إفريقيا بهدف فهم العوامل البشرية التي تؤثر على الغياب وعدم الاستقرار في القوى العاملة الأفريقية.

الكلمات المفتاحية: العمل الإفريقي، التغيب عن العمل وعدم الاستقرار

Trabalho e sindicatos em Angola (1950-1970) - o “impasse” na acumulação de capital

Maciel Santos

No período 1950-71, as exportações angolanas aumentaram fisicamente 22 vezes e levaram a uma primeira industrialização do território. A maioria das exportações era produzida por cerca de 300 mil assalariados “indígenas” e por milhares de camponeses “autónomos”. Até 1961 tinham estado sujeitos a práticas de trabalho forçado e nos anos seguintes continuaram sem acesso a organizações sindicais. Paralelamente, dois sindicatos oficiais (o SNECI e o SNMFM), com funções sobretudo mutualistas, enquadravam obrigatoriamente os trabalhadores “especializados”. Também depois de 1961, os movimentos nacionalistas criaram centrais sindicais clandestinas mas que mobilizavam sobretudo os angolanos refugiados no ex-Congo belga.

Neste quadro organizacional, e apesar de poder beneficiar de uma tendência para a alta salarial, a ação reivindicativa da classe trabalhadora centrou-se no controlo da duração e da intensidade do trabalho. À medida que a competição internacional fazia baixar as cotações dos produtos primários, estas relações industriais obsoletas levaram à descida da taxa de lucro em Angola, sobretudo nas firmas agrícolas. Apesar das alterações legais introduzidas depois de 1961, a acumulação de capital em Angola não resolveu o “impasse” no seu mercado de trabalho até 1974.

Palavras-chave: Economia (de Angola), trabalhadores rurais, indústria (de Angola), sindicatos (em Angola).

Labour and Unions in Angola (1950-1970) - a deadlock in capital accumulation

From 1950 to 1971, Angolan exports in physical units multiplied twenty two fold and led to a first wave of industrial growth. Most of the exports were product of about 300 thousands “indigenous” wage workers and of many thousands of African peasants. Until 1961 they had been in forced labour and afterwards they were still not allowed to have their own Union organisations. Meanwhile, two politically controlled Trade-Unions mandatorily organised the so called “qualified” workers. After 1961, the nationalist movements formed their own clandestine Unions but managed to unionize mainly Angolan refugees in the former Belgian Congo.

Under these conditions, and in spite of a moderate trend favouring the increase of wages, the working class struggles were mainly focused in controlling working time and work intensity. As international competition led to the decrease of export prices, these old-fashioned industrial relations resulted in lower profit rates, mainly for agricultural corporations. Regardless of some legal changes after 1961, the accumulation of capital in Angola did not break its labour “deadlock” until 1974.

Keywords: Angolan Economy, Rural Workers, Angolan industry, Angolan Trade-Unions

Travail et Syndicats en Angola (1950-1970) - l'impasse dans l'accumulation de capital

Entre 1950 et 1971, le produit physique des exportations d'Angola s'est multiplié par 22 et

a entraîné une première industrialisation du territoire. La plupart des exportations était produite par environ 300 mil salariés «indigènes» et par des milliers de paysans africains. Jusqu'en 1961 ils avaient été soumis au travail forcé et même après il leur était défendu d'organiser des syndicats. Cependant, deux syndicats officiels encadraient obligatoirement les travailleurs considérés comme «qualifiés». Après 1961, les mouvements nationalistes avaient eux aussi leur syndicats clandestins mais ne réussissaient qu'à organiser les réfugiés angolais à l'ancien Congo Belge.

Dans ce cadre, et malgré une tendance à la hausse salariale, les travailleurs angolais ne pouvaient revendiquer que le contrôle de la durée et de l'intensité du travail. Dans un environnement récessif pour les cotations agricoles, ces rapports de travail désuets contribuaient à la baisse du taux de profit, surtout dans les entreprises agricoles. En dépit de quelques changements légaux après 1961, en 1974 l'accumulation de capital en Angola n'était pas sorti de l'impasse créée dans son marché de travail.

Mots-clés: Economie (d'Angola), Travailleurs rurales, Industrie (d'Angola), Syndicats (en Angola).

العمل والنقابات في أنغولا (1950-1970) - طريق مسدود لتراكم رأس المال

ماسيبيل سانتوس

من عام 1950 إلى عام 1971، تصاعفت الصادرات الأنغولية في الوحدات المادية إلى عشرين ضعفاً وأدت إلى موجة أولى من النمو الصناعي. كانت معظم الصادرات ناتجة عن حوالي 300 ألف عامل أجري “أصلي”، و عدة آلاف من الفلاحين الأفارقة. حتى عام 1961 كانوا يعملون بالغصب، وبعد ذلك لم يُسمح لهم بمشاركة منظمات الاتحاد الخاصة بهم. في الوقت نفسه، نظم اتحادان تجاريان خاضعان للسيطرة السياسية ما يسمى العمال “المؤهلين”. بعد عام 1961، شكلت الحركات القومية نقاباتها السرية الخاصة ولكنها تمكنت من توحيد اللاجئين الأنغوليين بشكل رئيسي في الكونغو البلجيكية سابقاً.

في ظل هذه الظروف، وعلى الرغم من الاتجاه المعتدل الذي يقضي إلى زيادة الأجور، تركزت صراعات الطبقة العاملة بشكل رئيسي على التحكم في وقت العمل وكثافة العمل. كما أدت المنافسة الدولية إلى انخفاض أسعار التصدير، أدت هذه العلاقات الصناعية القديمة إلى انخفاض معدلات الربح، وذلك راجع أساساً للأنشطة الزراعية. وبغض النظر عن بعض التغييرات القانونية التي حدثت بعد عام 1961، فإن تراكم رأس المال في أنغولا لم يكسر “مأزق” العمل حتى عام 1974.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد الأنغولي، عمالة ريفية، الصناعة الأنغولية، النقابات الأنغولية

As novas faces dos sindicatos africanos: meditações sobre as transformações das «artes de faire» na ação sindical nos Camarões

Martin Raymond Willy Mbog Ibock

Observando melhor a realidade de um mundo que se move e muda, as “artes de fazer” na ação sindical nos Camarões são constantemente atualizadas. Longe de se preocupar de forma global com o campo das transformações deste sindicalismo, esta contribuição visa alcançar, de maneira específica, uma reflexão sobre as incessantes mudanças que regem a paisagem das “artes de fazer” na atividade sindical de hoje. Parece apropriado questionar a autoprodução de transformações das “artes de fazer” na ação sindical nos Camarões. A partir desta questão principal, surgem duas outras, subsidiárias, a saber: como explicar o que permanece na ação sindical nos Camarões está emergindo? E como como compreender o que muda?

Palavras-chave: Sindicalismo africano, ação sindical, interação social.

The new look of African Unions: reflections on the transformations in the Cameroon praxis

When taking a closer look at the reality of a world that is under constant change, we find that the praxis of trade union action in Cameroon is constantly being updated. Far from taking a global interest in the field of changes in local trade unionism, this contribution aims specifically at a reflection about the unceasing changes of trade union action, these days. Hence, it seems appropriate to question the self-production of the “ways of doing” in trade union action in Cameroon. Two secondary questions arise from this main question: how can we figure out what remains stable in the “ways of doing”? And how to understand what changes?

Keywords: African trade unionism, Trade union action, Social interaction.

Les nouveaux visages du syndicalisme africain: méditations sur les transformations “des arts de faire” dans l’action syndicale au cameroun

Collant mieux à la réalité d’un monde qui bouge et change, les «arts de faire» dans l’action syndicale au Cameroun ne cessent de se mettre à jour. Loin de s’intéresser de manière globale au champ des transformations de ce syndicalisme, cette contribution entend parvenir, et ce, de manière spécifique, à économiser une réflexion autour de la présentation des incessantes mutations qui gouvernent le paysage des «arts de faire» dans l’action syndicale d’aujourd’hui, au Cameroun. Dès lors, il semble opportun de s’interroger sur l’auto-production des transformations des «arts de faire» dans l’action syndicale au Cameroun. De cette question principale, découlent deux questions subsidiaires, à savoir: comment se dessine la permanence de l’ordre des transformations des «arts de faire» dans l’action syndicale au Cameroun? Et, comment se dessine le renouvellement de l’ordre des transformations des «arts de faire» dans l’action syndicale au Cameroun?

Mots-clés: Syndicalisme africain, Action syndicale, Interaction social.

الوجوه الجديدة للنقابية الأفريقية: تأملات حول تحولات “فنون العمل” في العمل النقابي في الكاميرون

مارتن ايبوك

بإلقاء نظرة فاحصة على واقع العالم الذي يتغير ويتبدل فإن “فنون العمل” في العمل النقابي في الكاميرون يتم إبرازها باستمرار مما يؤدي إلى التحولات. وبعيداً عن الاهتمام العالمي بمجال التغيرات في النقابية في الكاميرون تهدف هذه المساهمة على وجه التحديد إلى إنقاذ التفكير في عرض التغييرات غير المنتظمة التي تحكم المشهد الفني في العمل النقابي اليوم في الكاميرون. ومن ثم يبدو من المناسب التشكيك في الإنتاج الذاتي للتحولات التي تجربها “فنون العمل”، في العمل النقابي في الكاميرون. والأفضل من ذلك، كيف يمكن لنا أن ندرك الإنتاج الذاتي لـ“فنون العمل”، في العمل النقابي الكاميروني؟ اثنين من الأسئلة الفرعية تنشأ من هذا السؤال الرئيسي: كيف يمكن لنا إدراك ما يبقى مستقراً في “الأعمال الفنية”، في العمل النقابي الكاميروني؟ وكيف يتجدد ترتيب التحولات في “فنون العمل” في العمل النقابي في الكاميرون؟

الكلمات المفتاحية: النقابية الأفريقية، فنون العمل، التحول، العمل النقابي، التفاعل الاجتماعي، الإنتاج الذاتي

A ação sindical num contexto de raridade de empregos: o caso dos Camarões

Jacques Yomb

Se é verdade que o objetivo principal dos sindicatos é de participar no acompanhamento dos trabalhadores no sentido da defesa dos seus interesses, esse objetivo só pode ser alcançado com um melhor conhecimento dos direitos e deveres entre funcionários e empregadores. Nesse contexto onde o mercado da oferta de emprego se estreita cada dia, tanto uns como outros lutam diariamente para defender os seus interesses.

Apoiados relativamente pelas entidades públicas os trabalhadores encontram enormes dificuldades em lidar com os empregadores cujas influências se estendem ao seio do governo de forma a permitir todo tipo de abuso e práticas impróprias. O objetivo desta pesquisa é de analisar o vínculo social na ação sindical. Daí as questões subjacentes.

As problemáticas são as seguintes: Como podem, realmente, os sindicatos defender os trabalhadores num contexto de fragilidade e escassez de emprego?

Como atuar quando o código de trabalho nem sempre é favorável aos trabalhadores? A infiltração dos sindicatos pelos poderes públicos e o desenvolvimento do trabalho informal não são eles verdadeiros obstáculos ao desenvolvimento da ação sindical? O quadro teórico é construído na teoria do vínculo social e na etnografia de campo a fim de melhor compreender o sentido que os atores dão as suas construções diárias. O método é essencialmente quantitativo apoiado pelas observações de campo e da análise documental.

Palavras-chave: Ação sindical, Camarões, consciência coletiva.

Industrial action in a scenario of job shortage: the case of Cameroon

If it is true that the central goal of trade unions is to assist workers in order to protect their best interests, this goal can only be achieved through a deeper knowledge of the rights and duties of both employees and employers. In a context where the labour de-

mand becomes smaller and smaller they both have to fight hard to protect their interests.

Endorsed by public authorities, the workers find it very hard to deal with the employers whose influence extends to the government to an extent that allows all sort of abuse and differing practices. The aim of this research in to analyse the social bond in the action of the union.

Some of the problems that may arise are as follows: how can Unions defend workers in a context of fragility and job shortage? How to act when the labour code is not in favour of the workers? Is the interference in Unions from public authorities and the development of informal work the real obstacles to the development of the Union action? The theoretical framework is built upon the social bond theory and the ethnography field, aiming to get a better understanding of the sense that actors give to their everyday constructions.

The method used is essentially qualitative and is supported by the observations on the field and the analysis of documents.

Keywords: Union Action, Cameroon, Collective Consciousness.

L'action syndicale dans un contexte de rareté de l'offre de l'emploi: Le cas du Cameroun

S'il est vrai que l'objectif majeur des syndicats est de participer à l'accompagnement des travailleurs dans le sens de la défense de leurs intérêts, il n'en demeure pas moins que cet objectif ne peut être atteint qu'avec une meilleure connaissance des droits et des devoirs entre employés et employeurs. Dans un contexte où le marché de l'offre de l'emploi se rétrécit au quotidien, les uns et les autres peinent à défendre durablement leurs intérêts.

Soutenus relativement par les pouvoirs publics, les travailleurs ont d'énormes difficultés face aux employeurs dont les tentacules s'étendent jusqu'au sein du gouvernement pour laisser passer tous les abus et autres pratiques déviantes. L'objectif de cette recherche est d'analyser le lien social dans l'action syndicale. Dès lors, les questions qui soutiennent la présente problématique sont les suivantes: Comment les syndicats peuvent-ils véritablement défendre les travailleurs dans un contexte de fragilité et de rareté de l'emploi? Comment agir pour l'accompagnement des

travailleurs quand le code du travail n'est pas toujours en faveur des travailleurs? L'infiltration des syndicats par les pouvoirs publics et le développement du travail informel ne sont-ils pas de véritables freins au développement de l'action syndicale? Le cadre théorique est construit sur la théorie du lien social et l'ethnographie de terrain, ceci afin de mieux comprendre le sens que les acteurs en présence donnent à leurs constructions quotidiennes. La méthode est essentiellement qualitative soutenue par les observations de terrain et l'analyse documentaire.

Mots-clés: Action syndicale, Cameroun, Conscience Collective.

العمل الصناعي في إطار سيناريو نقص الوظائف: حالة الكاميرون

جاك يومب

إذا كان صحيحاً أن الهدف المركزي للنقابات هو مساعدة العمال من أجل حماية مصالحهم الفضلى، لا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا من خلال معرفة أعمق بحقوق وواجبات كل من الموظفين وأصحاب العمل. في السياق الذي يصبح فيه الطلب على العمالة أقل يجب على كلاهما أن يقاتل بقوة لحماية مصالحه.

مع تصديق السلطات العامة عليها، يجد العمال صعوبة كبيرة في التعامل مع أصحاب العمل الذين يمتد تأثيرهم إلى الحكومة إلى حد يسمح بكل أنواع سوء المعاملة والممارسات المختلفة. الهدف من هذا البحث هو تحليل الرابطة الاجتماعية في عمل الاتحاد.

بعض المشاكل التي قد تطرأ هي كما يلي: كيف يمكن أن تدافع النقابات عن العمال في ظل الهشاشة ونقص الوظائف؟ كيف تتصرف عندما لا يكون قانون العمل لصالح العمال؟ هل التدخل في الاتحادات من السلطات العامة وتطوير العمل غير الرسمي هو العقبات الحقيقية أمام تطوير عمل الاتحاد؟ يعتمد الإطار النظري على نظرية الروابط الاجتماعية والحقل الإثنوغرافي، بهدف الوصول إلى فهم أفضل للشعور الذي يعطيه الفاعلون لبناءهم اليومي. المنهجية المستخدمة هي بالأساس نوعية وتدعمها الملاحظات على الميدان وتحليل الوثائق.

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي، الكاميرون، الوعي الجماعي

São Tomé e Príncipe: notas sobre o sindicalismo, informalidade, desemprego e volatilização da confiança política e social em terra de pobreza

Augusto Nascimento

A par da resenha histórica do sindicalismo em São Tomé e Príncipe - do tutelado sindicalismo branco da era colonial ao sindicalismo livre dos derradeiros anos -, neste texto formulam-

se questões em torno da repercussão das traumas da situação política e social na actividade sindical nos dias de hoje.

Desde 1975, o país conheceu uma trajetória de empobrecimento. Dados os circunstancialismos políticos e sociais, caberá, por exemplo, inquirir se não prevalece algum voluntarismo na interpretação dos sindicatos como uma organização elaborada, qual estágio final do subentendido percurso associativo, e como a forma preferida de sociabilidade dos trabalhadores, o que também implica questionar se a condição de assalariados é a desejada pela maioria dos ilhéus. Na verdade, as práticas de subterfúgio, necessárias à angariação da subsistência, são uma resposta adaptada às pressões laborais e, num plano mais geral, económicas e sociais sobre os trabalhadores. Parecem mais decisivas do que a militância sindical.

Palavras-chave: São Tomé e Príncipe, Colonialismo, Sindicalismo, economia informal.

São Tomé and Príncipe: notes on trade unionism in land of poverty, informality, unemployment and volatilization of political and social trust

This text presents an exploratory approach to trade unionism in São Tomé and Príncipe as well as a review of the history of syndicalism in the archipelago - from the tutelary white trade unionism of the colonial era to free trade unionism. It formulates some questions about the repercussion of the political and social plots in trade union activity these days.

Since independence, the country has experienced a trajectory of impoverishment. Given the circumstances of the archipelago, it will be possible, for example, to inquire whether there is some voluntarism in the interpretation of the unions as an elaborate organization, what will be the final stage of the associative path, and what the preferred form of sociability of the workers is. It is also important to question whether the condition of wage earners is the one desired by most islanders. In fact, the subterfuge practices, necessary for the raising of subsistence, are an adapted response to labour, and on a more general view, economic and social pressures over workers. They seem more decisive than union militancy.

Keywords: Sao Tome and Principe, Colonialism, Trade Unionism, Informal Economy.

São Tomé e Príncipe: notes sur le syndicalisme dans un pays de pauvreté, informalité, chômage et volatilité de la confiance politique et social

A par la revue historique du syndicalisme à São Tomé-et-Príncipe - et de la protection du Syndicalisme Blanc de l'ère coloniale au syndicalisme libre des dernières années -, dans ce texte, les questions sont formulées autour de l'impacts des intrigues Politique et sociale dans les activités syndicales de nos jours.

Depuis 1975, le pays a connu une trajectoire d'appauvrissement. Etant donné les circonstances politiques et sociales, nous devons, par exemple, d'enquêter, s'il ne prévaut pas certain bénévolat dans l'interprétation des Syndicats comme une organisation Elaboré, quel un stage final sous-entendu parcours associatif, comme la façon Préféré de sociabilité des travailleurs, ce qui également implique le questionnement de si la condition des salaires est le désiré par la majorité des insulaires. En réalité, les pratiques de subterfuge nécessaire pour la collecte de subsistance, sont une réponse adaptée aux pressions d'emplois, dans

un plan plus général, économiques et sociales, à propos des travailleurs. Ils semblent plus décisifs que le militantisme syndical.

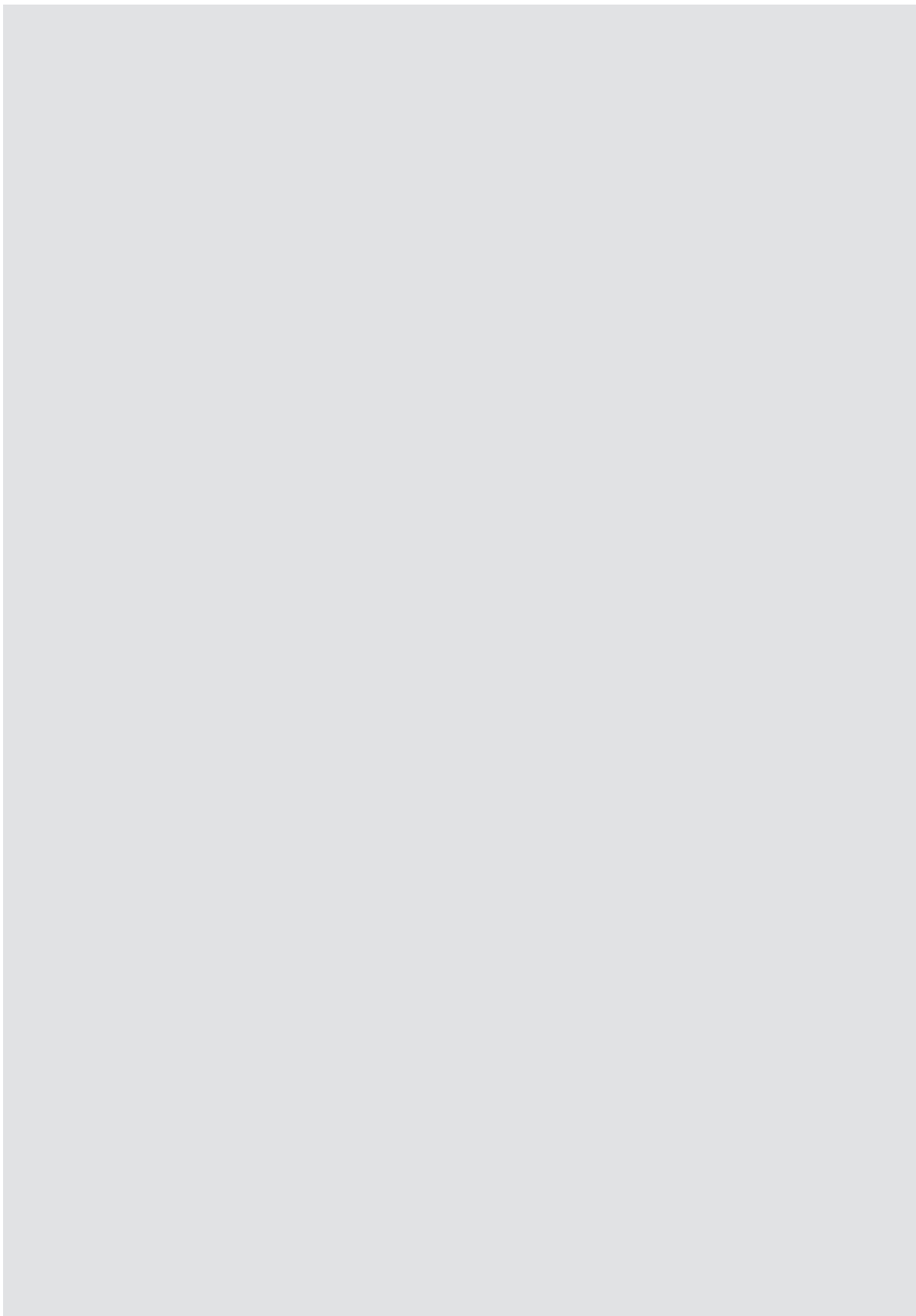
Mots-clés: São Tomé e Príncipe, Colonialism, Syndicalisme, Économie souterraine.

ساو تومي وبرينسيب: مذكرات عن النقابية في أرض الفقر، الطابع غير الرسمي، البطالة وانعدام الثقة السياسية والاجتماعية

أو غوستو ناسيمينتو

يقدم هذا النص نهجًا استكشافيًا لاتحاد نقابة العمال في ساو تومي وبرينسيب. بالإضافة إلى مراجعة تاريخ النقابية في الأرخبيل - من النقابية البيضاء الوصائية للحقبة الاستعمارية إلى النقابية الحرة - هذا النص يصوغ بعض الأسئلة حول تداعيات الممارات في الوضع السياسي والاجتماعي في النشاط النقابي هذه الأيام. منذ الاستقلال، شهدت البلاد مسارًا للفقر. وبالنظر إلى ظروف الأرخبيل هذه، سيكون من الممكن وعلى سبيل المثال، الاستفسار عما إذا كان هناك بعض العمل التطوعي في تفسير النقابات كمنظمة متقنة، وهي مرحلة أخيرة من المسار التنظيمي وباعتبارها الشكل المفضل لمؤانسة العمال. من المهم أيضًا التساؤل عما إذا كان شرط الأجراء هو ما يرغب فيه معظم سكان الجزيرة. إن ممارسات الحيلة الضرورية لرفع العيش في الواقع، هي استجابة تتكيف مع ضغوط العمل، وأكثر عمومية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي على العمال. يبدو أنهم أكثر حسما من التشدد النقابي.

الكلمات المفتاحية: ساو تومي وبرينسيب، الاستعمار، التعاون التجاري، الاقتصاد غير الرسمي



Legenda das ilustrações

1. Cartaz de divulgação do colóquio “Sindicalismo e Trabalho em África”. FLUP, 29 a 31 de março de 2017.
2. Manifestação do 1.º de Maio. Eritreia, 2013. Foto de Stefano Bellucci.
3. Manifestação do 1.º de Maio. Eritreia, 2013. Foto de Stefano Bellucci.
4. Manifestação do 1.º de Maio. Maputo. Foto da Confederação Sindical CONSILMO.
5. Picture for the annual celebration organized by Center for Trade Union & Workers’ Services (CTUWS) on May 1 (Labor Day), when all public places refused to hold the conference in accordance to security instructions, forcing the CTUWS to organize it in its Cairo branch. With the beginning of the conference, electricity was cut in the region, despite the presence of the parliament, the headquarters of the Council of Ministers and a number of government ministries in the region. The conference was held by candlelight. Cairo. Foto do CTUWS, com legenda enviada pelo seu Coordenador Geral, Kamal Abbas.
6. Logótipos de sindicatos autónomos argelinos.
- 7a. Sit-in do CGATA, SNAPAP e SESS (sindicatos autónomos argelinos). Orão, 1.º de maio 2017. Foto de Jamila Loukil (correspondente do jornal “Liberté”).
- 7b. Manifestação do 1.º de Maio. Orão, 2017. Foto de Jamila Loukil (correspondente do jornal “Liberté”).
8. Aspeto do hotel do Sindicato dos Professores da Serra Leoa. Freetown. Foto de Mark McQuinn.
9. Manifestação do 3 de agosto (aniversário do “massacre de Pindjiguiti”). Bissau. Foto d’ Confederação UNTG - CS Guiné Bissau.
10. Aspeto do hotel do Sindicato dos Professores da Serra Leoa. Freetown. Foto de Mark McQuinn.
11. Edwin Anisha (no meio) com dois taxistas, exemplos de trabalhadores precários. Abuja. Foto do autor.
12. Sala de aula. Guiné Bissau, 2018. Foto de Rui da Silva.
13. Manifestação do 1.º de Maio. Maputo. Foto da Confederação Sindical CONSILMO.
- 14a. Estação ferroviária de Yaoundé, 1950-70. Arquivo Defap Paris.
- 14b. Automotora Yaoundé, 1950-70. Arquivo Defap Paris.
15. Sede da Union Departementale de la Confédération des Syndicats des Travailleurs du Cameroun (C.S.T.C.). Ngaoundere, 2017. Foto de Jean Gormo.
- 16a. Refeitório para trabalhadores. Bungo, 1965. “Trabalho”, n.º 9, 1965.
- 16b. Refeitório para trabalhadores. Luanda, Imprensa Nacional, 1965. “Trabalho”, n.º 9, 1965.

17. Trabalho em plantação de sisal. Angola, c. 1960. “Actividade Económica de Angola”, Janeiro-Agosto de 1961.
18. Reunião entre governo e sindicatos no Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Camarões. Yaoundé. Foto de Grégoire Owona.
19. Manifestação do 1.º de Maio. Maputo. Foto da Confederação Sindical CONSILMO.
20. Sede da Confederação ONTSTP. S. Tomé, 24 de janeiro de 2017. Foto de Augusto Nascimento.
21. Francis Sallah. Ghana, 2017. Foto do entrevistado.
22. Francis Sallah. Ghana, 2017. Foto do entrevistado.
23. Bureau executivo da COSATREG, 2017. Foto da COSATREG.
24. Yamassou Touré. Porto, 2017. Foto de Marco Alvarez.

Critérios para publicação

- A *Africana Studia* só publica trabalhos inéditos.
- A *Africana Studia* aceita trabalhos científicos de qualquer área de investigação cuja temática seja África e sociedades africanas.
- Os trabalhos só poderão ser aceites em português, inglês ou francês.
- A publicação de trabalhos está sujeita à apreciação dos Conselhos Científico e Editorial, bem como, de um painel de árbitros constituído por membros internos e externos ao CEAUP.

Normas para apresentação de originais

- Os originais devem chegar no programa WORD para Windows ao seguinte endereço eletrónico: *africanastudia@letras.up.pt*.
- Os originais devem vir acompanhados pela identificação do autor (nome, instituição e contactos).
- O corpo de letra deverá ser em fonte Arial ou Times New Roman. Tamanho: 12 pontos para o corpo do texto e 10 pontos para as notas. Espaço entre linhas: 1,5.
- As imagens (mapas, quadros, figuras, fotografias, etc.) devem ser numeradas de 01 em diante. A localização de cada imagem no texto deve ser indicada pelo autor. As imagens devem ser entregues em ficheiros individuais (com a extensão XLS para ficheiros Excel ou JPEG, TIFF ou EPS). As imagens devem ter no mínimo 10 x 6 cm com 1200 x 800 pixel (300 dpi).
- Os artigos terão no máximo 70 000 caracteres, incluindo espaços, notas e bibliografia (não serão contadas as imagens).
- Cada artigo será acompanhado de resumos em duas línguas escolhidas do seguinte conjunto: português e/ou inglês e/ou francês e/ou árabe. Cada resumo não poderá ultrapassar um máximo de 1.000 caracteres do alfabeto latino. O resumo deverá incluir um conjunto de palavras-chave (máximo de quatro).
- As resenções não poderão exceder os 25 000 caracteres.

Normas de revisão e citação bibliográfica

- Os autores terão a possibilidade de rever provas dos seus trabalhos.
- Os autores comprometem-se a devolver as provas uma semana após o seu envio. Em caso de indisponibilidade, deverão declarar por escrito que prescindem dessa revisão de autor.
- As referências a autores, no texto, seguem a norma (autor, ano: página).
Exemplo: (Rodrigues, 2000: 15).
- Se houver uma referência a um mesmo autor no mesmo ano, este deve ser acrescido de uma letra minúscula.
Ex: (Rodrigues, 2000a: 15).
- Se a referência citada for de vários autores ficará:
(Rodrigues *et al.*, 2000: 15).
- As transcrições deverão ser em itálico, assim como quaisquer vocábulos em língua estrangeira.
- As notas de rodapé e outras deverão limitar-se a informações complementares de interesse substantivo, não ultrapassando cinco linhas em corpo 10.
- A lista das Referências bibliográficas será colocada no fim do artigo e deverá conter apenas as referências introduzidas no texto, listando-as por ordem alfabética e por ordem cronológica crescente quando forem do mesmo autor.
- A bibliografia deve seguir os seguintes exemplos:
 - Livros: Rodrigues, Carlos (2001), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
 - Coletâneas: Rodrigues, Carlos, Matos, A. e Silva, António (orgs.), (2002), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
 - Artigos em revistas: Rodrigues, Carlos (2001), *Os novos poderes em África*, *Africana Studia*, n.º 8 (ou vol.), pp. 12-35.
 - Artigos/capítulos em coletâneas: Matos, A. (2002), “Os novos políticos africanos”. In: Rodrigues, Carlos, Matos, A. e Silva, António (orgs.), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
 - As traduções deverão indicar sempre que possível o ano da primeira publicação.
 - Nas Referências bibliográficas eletrónicas deverá indicar-se sempre o *site/path*, a data do artigo e a data da consulta. Exemplo: Portal da Língua Portuguesa, 2011. Vocabulário ortográfico do português [Em linha]. [Consult. 21.mar.2012]. Disponível em: <http://portaldalinguaportuguesa.org>.
- As referências das fontes primárias deverão vir em notas de rodapé e começar pelo acrónimo do arquivo/instituição, seguindo-se as unidades de arquivo numa ordem do geral ao particular. Exemplo: AHU, maço 1665.1 - Governo de Angola, SNI, Nota nº 136, 02-01-1935

Os acrónimos deverão ser desdobrados na lista das Referências bibliográficas.

Após a publicação, os direitos de autor passam a ser pertença da *Africana Studia*.

As imagens, no caso de serem originais e enviadas por via postal, serão devolvidas se assim for explicitado pelos autores.

Estatuto editorial e normas éticas

Ver o seguinte link: <http://www.africanos.eu/index.php/pt/africana-studia/estatuto-editorial-e-normas-%C3%A9ticas>.

Editorial Criteria

- *Africana Studia* publishes only original articles.
- *Africana Studia* accepts papers from every scientific field whose main object regards Africa and African societies.
- Papers are only accepted in Portuguese, English or French.
- Acceptance for publication depends on the validation of the Scientific and Editorial Boards of *Africana Studia* as well as on the validation of peer-reviewers.

Editorial Norms

- Articles should be sent in Windows-Word files to the following e-mail address: *africanastudia@letras.up.pt*.
- Articles must include the author's identification (name, institution, contacts).
- Characters should preferentially be Arial or Times New Roman font. Size: 12 for body text and 10 for footnotes. Spacing: 1,5.
- If the article includes images of any sort they should be numbered from 01 onwards. In the original the location of each image should be indicated by the author. The images should have the extension XLS - Excel and/or JPEG, TIFF or EPS. Images should have at least 10x6 cm with 1200x800 pixels (300 dpi).
- Articles should not exceed 70 000 characters, including spaces, references and bibliography (images excluded).
- Each article should include abstracts (maximum 1 000 characters of the Latin alphabet) in two languages chosen out from Portuguese, English, French and/or Arabic. Abstracts must come with a set of key-words (maximum of four).
- Book reviews should not exceed 25 000 characters.

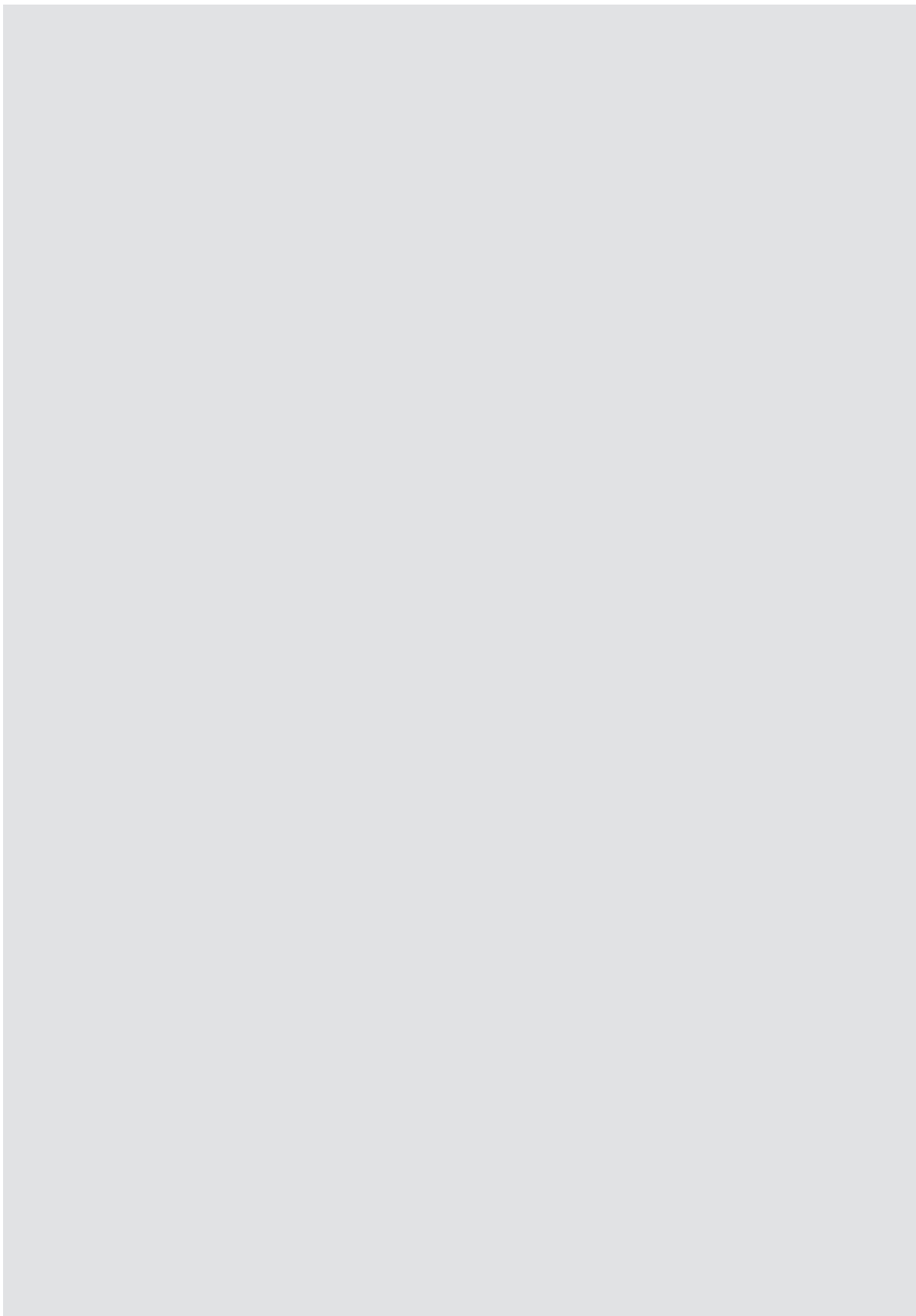
Revision and reference norms

- Authors can review their proof-readings.
- Authors are asked to send the proofs back within the next 10 days after their reception.
- In case of unavailability for doing so, they should inform the *Africana Studia* Editorial Board by written statement.
- References within the text should follow the norm (author, year: page).
Example: (Rodrigues, 2000: 15).

- If there is more than one reference to the same author a minor character should be added to the name.
Example: (Rodrigues, 2000a: 15).
- If there is more than one author in the quotation, the reference should be:
Example: (Rodrigues *et al.*, 2000: 15).
- Quotations and foreign words should come in italic.
- Footnotes will only be used only for complementary information, preferentially not longer than five lines in size 10.
- A list of Bibliographical References should come at the end of the article and must only quote the books, articles and manuscripts mentioned in the footnotes. The order of appearance is by ascending chronological when there is more than one reference of the same author.
- The bibliographical list should come as follows.
 - Books: Rodrigues, Carlos (2001), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
 - Colective books: Rodrigues, Carlos, Matos, A. e Silva, António (org.), (2002), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
 - Articles in Journals: Rodrigues, Carlos (2001), *Os novos poderes em África*, *Africana Studia*, vol. 8 , pp. 12-35.
 - Articles/chapters in collective books: Matos, A. (2002), “Os novos políticos africanos”, in, Rodrigues, Carlos, Matos, A. e Silva, António (orgs.), *Os novos poderes em África*, Porto: Campo das Letras.
- Translated books should include, if possible, the year of the first printing.
- Quotations from online databases must always show the site/path, date of publishing and date of reading. Example: Portal da Língua Portuguesa, 2011. Vocabulário ortográfico do português [Em linha]. [Consult. 21.mar.2012]. Disponível em: <http://portal-dalinguaportuguesa.org>.
- References to archival sources should come in footnotes and start by the acronym of the institution, followed by the archival units in descending order.
Example: AHU, maço 1665.1 - Government of Angola, SNI, minute n.º 136, 02-01-1935.
- Acronyms should be written out in full and be included in the bibliographical list.
- Copyrights of all published material belong to *Africana Studia*.
- Original images supplied by authors will be returned to them if requested.

Editorial statute and ethical norms

See: <http://www.africanos.eu/index.php/en/africana-studia-2/estatuto-editorial-2>.



Africana Studia

REVISTA INTERNACIONAL DE ESTUDOS AFRICANOS
INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN STUDIES

29

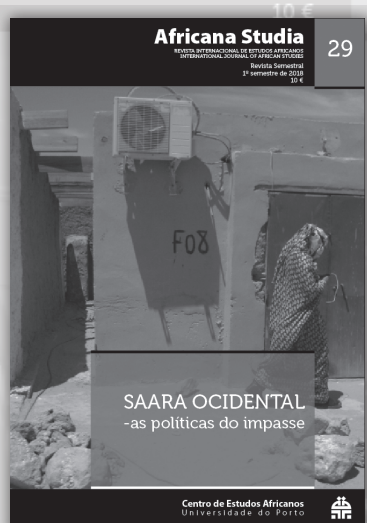
Revista Semestral
1º semestre de 2018
10 €

Africana Studia

REVISTA INTERNACIONAL DE ESTUDOS AFRICANOS
INTERNATIONAL JOURNAL OF AFRICAN STUDIES

N.º 29 – 1.º semestre – 2018

SAARA OCIDENTAL -as políticas do impasse



Assinatura Anual (Annual Subscription)

CENTRO DE ESTUDOS AFRICANOS U.P. - FLUP

Africana Studia - Via Panorâmica, s/n - 4150-564 PORTO - Portugal

Telefone / Fax (00-351-226077141)

Dois números semestrais (Two issues/year)

Portugal	22€
U.E. (European Union)	28€
PALOP's	32€
Resto do Mundo (Rest of the world)	32€

Desconto para estudantes (Student's discount) — 20 % (*)

(*) Add copy of student's card

Nome (Name) _____

Morada (Address) _____

Telefone / Fax _____

Endereço electrónico (E-mail) _____

Modalidade de Pagamento (Payment by)

Transferência Bancária para: (Bank Transfer) _____

CENTRO DE ESTUDOS AFRICANOS U.P.

IBAN: PT50 0035 0194 0000 2032 53053 - BIC/WIFT: CGDIPTPL

Cheque Bancário N.º (Bank Cheque Nr.) _____

Necessário juntar comprovativo (add copy of bank transfer)

(Assinatura / Signature)
Centro de Estudos Africanos
Universidade do Porto



