



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>Etapas</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 Ewala: *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.